A V R D W M – V

mit Anlagen

Arbeitsvertragsrichtlinien

des

Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Inkrafttreten: 1. Januar 2008

Aktueller Stand: 1. Mai 2024

Änderungsübersicht nach Regelungen

Regelung	Datum der Beschlussfassung	Kurzbeschreibung	Datum des Inkrafttretens
§ 1 geändert	23.05.2014	Umbenennung der ARK DWM in ARK DW M-V; Umbenennung der AVR DWM in AVR DW M-V	23.05.2014
§ 3 Absatz 4 neu eingefügt	04.04.2014	Aufnahme einer Pflicht der Mitarbeiter zur Vorlage eines erweiterten FZ	04.04.2014
§ 3a neu gefasst	23.05.2014	Neufassung der Regelung zum Verfahren bei Fort- und Weiterbildung	23.05.2014
§ 3a neu gefasst	11.01.2022	Neufassung der Regelung zum Verfahren bei Fort- und Weiterbildung	01.07.2022
§ 9e Absatz 1 erweitert	08.07.2016	Regelung zur Verbindlichkeit von Dienstplänen	01.01.2017
§ 5 Absatz 4 geändert	12.05.2020	Aufnahme der Anlage 15g	01.01.2020
§ 9c Absatz 4 Satz 1 geändert	24.08.2021	Änderung der Überstundenregelung bei Teilzeitbeschäftigung	01.11.2021
§ 9e Absatz 5 neu	26.02.2014	Aufnahme einer Definition des geteilten Dienstes	26.02.2014
§ 9h geändert	20.04.2011	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011
§ 9i Absatz 1, 3 und 5 geändert	14.11.2013	Redaktionelle Anpassung	14.11.2013
§ 10 Absatz 2 ergänzt	23.01.2024	Aufnahme elektronische AU-Bescheinigung	Am Tag nach der Veröffentlichung des Beschlusses
§ 11 Absatz 1 Buchst. a) und b) geändert	05.03.2015	Aufnahme der eingetragenen Lebenspartnerschaft	01.07.2015
§ 11a geändert	20.04.2011	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011
§ 12 Absatz 1 geändert	29.09.2011	Aufnahme der Eingruppierungsgrundsätze für (Zahn-)Ärzte	29.09.2011
§ 13 Absatz 2 geändert	18.08.2020	Verkürzung des Zeitraums für den Anspruch auf die persönliche Zulage	01.01.2021
§ 14 Absatz 2 ergänzt	11.01.2022	Ergänzung um eine Zulage für Pflegefachkräfte im Tätigkeitsbereich der Beatmung mit intensivmedizinischer Komplexbehandlung	01.02.2022
§ 14 Absatz 2 ergänzt	08.11.2022	Ergänzung um eine Zulage für Praxisanleitungen nach § 4 PflAPrV	01.01.2023

§ 14 Absatz 2 ergänzt	08.06.2023	Ergänzung um eine Zulage für 24/7-Dienst	01.05.2024
§ 14 ergänzt	23.01.2024	Aufnahme der Verpflichtung zur Zahlung des (Pflege-)Mindestlohns in einem neuen Absatz 4	01.03.2024
§ 15 geändert	23.05.2014	Einführung einer Erfahrungsstufe 2	01.02.2016
§ 15 geändert	08.07.2016	Einführung der Erfahrungsstufe 2 für die Entgeltgruppe 5	01.08.2018
§ 15 Absatz 8 geändert	24.08.2021	Änderung der anzurechnenden förderlichen Zeiten	01.01.2022
§§ 15 und 16 geändert	08.11.2022	Anpassung der Voraussetzungen für Höher-/Herabgruppierung	01.01.2023
§ 15 geändert	22.08.2023	Einführung einer Erfahrungsstufe 3	01.01.2025
§ 17 geändert	29.09.2011	Konkretisierung des Verfahrens zur Sicherung der Leistungsangebote	29.09.2011
§ 18 Absatz 5 Satz 4 geändert	23.05.2014	Anpassung der Besitzstandsregelung an die Einführung der Erfahrungsstufe II	01.02.2016
§ 19 Absatz 2 geändert	19.10.2012	Redaktionelle Konkretisierung des Anspruchs auf FFL	01.01.2012
§ 19 Absatz 4 geändert	04.04.2008	Anpassung der Kinderzuschlagsberechtigung	10.04.2008
§ 19 geändert	25.09.2019	Anpassung an die Regelungen des KiföG M-V 2019/2020	01.01.2020
§ 20 geändert	19.10.2012	Umstellung der Schichtzulagensystematik; Streichung des bisherigen § 20/der bisherige § 20a wird § 20	01.01.2013
§ 20 geändert	14.12.2012	Anpassung der Zeitzuschläge im ärztlichen Bereich	01.01.2013
§ 20 geändert	08.06.2023	Erhöhung der Zeitzuschläge EG 1 bis EG 13	01.05.2024
§ 20 geändert	02.11.2023	Erhöhung der Zeitzuschläge EG I bis EG IV	01.05.2024
§ 20 geändert	23.01.2024	Anpassung des Stundenentgeltes	Am Tag nach der Veröffentlichung des Beschlusses
§ 20a geändert	19.10.2012	Umstellung der Schichtzulagensystematik; Streichung des bisherigen § 20/der bisherige § 20a wird § 20	01.01.2013
§ 20a eingefügt	01.06.2021	Einführung eines Vertretungszuschlages	01.11.2021
§ 23 geändert	30.09.2010	Aktualisierung der Reisekostenregelung	01.01.2011
§ 25a	20.04.2011	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011

geändert			
§ 27a neu	20.04.2020	Einführung der Eigenbeteiligung der Mitarbeiter an den Pflichtbeiträgen zur KZVK	01.01.2021
§ 27c neu	13.04.2023	Aufnahme eines § 27c (Entgeltumwandlung für Sachleistungen)	01.07.2023
§ 28 Absatz 7 Satz 6 geändert	20.04.2011	Abgrenzung von gesetzlichem Mindesturlaub und zusätzlichen Urlaubstagen	20.04.2011
§ 28 Absatz 7 Satz 6 geändert	23.09.2013	Änderungen der Dauer des Erholungsurlaubs, des Zusatzurlaubs für nächtliche Bereitschaftsdienste und der geteilten Dienste	01.01.2013
§ 28 Absatz 7 Satz 7 neu	23.09.2013	Regelung zur Anrechnung förderlicher Zeiten auf die Beschäftigungszeit	01.01.2013
§ 28a Absatz 7 und 8 geändert	23.09.2013	Übergangsregelungen zur Neuregelung der Urlaubsdauer	01.01.2013
§ 28a Absatz 7 gestrichen	08.07.2016	Streichung der Anrechnung förderlicher Beschäftigungszeiten auf die Urlaubsdauer	01.01.2017
§ 28b Absatz 4 Satz 2 und 4 geändert	23.09.2013	Redaktionelle Folgeänderung	01.01.2014
§ 28b Absatz 8 neu	23.09.2013	Aufnahme von Zusatzurlaubstagen für geteilten Dienst	01.01.2014
§ 28b Absatz 8 Satz 2 neu	14.11.2013	Redaktionelle Anpassung	14.11.2013
§ 29b neu	19.10.2012	Aufnahme eines Rechtsanspruchs der Mitarbeiter auf Maßnahmen nach dem FPfZG	01.11.2012
§ 29b gestrichen	06.04.2016	Streichung des Rechtsanspruchs der Mitarbeiter auf Maßnahmen nach dem FPfZG	06.04.2016
§ 36 geändert	29.09.2011	Aufnahme der Satzungen ärztlicher Versorgungswerke für die Bestimmung der Altersgrenzen	29.09.2011
§ 36 Absatz 1 Satz 2 geändert	05.03.2015	Klarstellung zur gesetzlichen Altersrente	05.03.2015
§ 38 geändert	20.04.2011	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011
§ 39 geändert	20.04.2011	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011
§ 45 Absatz 1 Satz 2	05.05.2015	Klarstellung, dass die Ausschlussfristen nicht für den	05.05.2015

neu eingefügt		gesetzlichen Mindestlohn gelten	
§ 45 geändert	21.09.2016	Anpassung an das Textformerfordernis	01.10.2016
Anlage 1 geändert	24.03.2014	Eingruppierung eines in einem psychiatrischen Pflegeheim angestellten Krankenpflegers	01.05.2014
Anlage 1 geändert	30.11.2017	Änderung des Eingruppierungskataloges	01.01.2019
Anlage 1 geändert	12.05.2020	Streichung der Fußnote 5 (Erfordernis „mit einschlägiger Fachweiterbildung oder mindestens zweijähriger einschlägiger Erfahrung“) für Alten-, Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger in den Krankenhausbereichen OP/Anästhesie, Intensivmedizin und Neonatologie	01.06.2020
Anlage 1 geändert	01.06.2021	Änderung der Eingruppierung für Grundschullehrer	01.01.2022
Anlage 1 geändert	01.06.2021	Änderung der Eingruppierung für Berufsschullehrer	01.01.2023
Anlage 1 geändert	11.01.2022	Streichung des Richtbeispiels „Integrationshelfer“ in der EG 3	01.02.2022
Anlage 2 geändert	18.12.2008	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.01.2009
Anlage 2 geändert	20.04.2011	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.01.2012
Anlage 2 geändert	20.05.2016	Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns (EG 1)	20.05.2016
Anlage 2 geändert	32.01.2024	Streichung der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns (EG 1)	01.03.2024
Anlage 2 geändert	08.07.2016	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.01.2017
Anlage 2 geändert	08.07.2016	Verkürzung der Verweildauer in der Erfahrungsstufe 1 für die Entgeltgruppen 5 bis 13	01.08.2018
Anlage 2 geändert	07.11.2018	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.02.2020
Anlage 2 geändert	20.04.2020	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.01.2021
Anlage 2 geändert	11.01.2022	Entgelterhöhung Mitarbeiter	Am Tag nach der Beschluss-fassung
Anlage 2 geändert	28.09.2022	Entgelterhöhung Mitarbeiter	Am Tag nach der Beschluss-fassung
Anlage 3 geändert	05.05.2015	Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns (EG 1)	05.05.2015
Anlage 2 geändert	22.08.2023	Erhöhung der Entgelte für Mitarbeiter	01.10.2024
Anlage 3 gestrichen	30.09.2015	Ende der Übergangsphase nach § 15a	01.01.2016
Anlage 4 gestrichen	30.09.2015	Ende der Übergangsphase nach § 15a	01.01.2016

Anlagen 6, 6a geändert	23.09.2013	Festlegung der Dauer des Erholungsurlaubs nach Beschäftigungszeit für Mitarbeiter	01.01.2013
Anlagen 6, 6a geändert	08.07.2016	Änderung der Dauer des Erholungsurlaubs	01.01.2017
Anlagen 6, 6a geändert	20.04.2020	Änderung der Dauer des Erholungsurlaubs	01.01.2021
Anlagen 6 und 6a geändert	22.08.2023	Erhöhung des Urlaubs bei 30- und 40-jähriger Betriebszugehörigkeit	01.01.2024
Anlage 7a geändert	08.12.2011	Zuschlagserhöhung	01.01.2012
Anlage 7a geändert	20.04.2020	Zuschlagserhöhung	01.01.2021
Anlage 7a	28.09.2022	Zuschlagserhöhung	Am Tag nach der Beschluss-fassung
Anlage 8a geändert	18.12.2008	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	01.01.2009
Anlage 8a geändert	04.12.2009	Stundenentgelterhöhung	01.01.2010
Anlage 8a geändert	20.04.2011	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	01.01.2011
Anlage 8a geändert	26.02.2014	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	01.07.2014/ 01.02.2015
Anlage 8a (§ 6) ergänzt	19.02.2016	Vergütung ausländischer (Zahn-)Ärzte	19.02.2016
Anlage 8a geändert	25.11.2016	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	01.01.2017
Anlage 8a (§ 9) geändert	12.10.2017	Vergütung der Arbeitszeit der (Zahn-)Ärzte ab 11,25 bis 12 Stunden	01.04.2017
Anlage 8a geändert	20.04.2020	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	01.01.2021
Anlage 8a geändert	11.01.2022	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	Am Tag nach der Beschluss-fassung
Anlage 8a geändert	05.04.2022	Änderung der Stufenlaufzeiten für Ärzte der EG I § 5a)	01.04.2022
Anlage 8a geändert	28.09.2022	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	Am Tag nach der Beschluss-fassung
Anlage 8a geändert	08.11.2022	Ergänzung der Eingruppierung	01.01.2023
Anlage 8a geändert	22.08.2023	Erhöhung der Entgelte für Ärzte	01.10.2024
Anlage 8a geändert	02.11.2023	Erhöhung der Entgelte für Arbeitszeit ab 11,25 bis 12 Stunden in einem Dienstplan EG I bis EG IV	01.05.2024
Anlage 9 geändert	05.05.2015	Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns (EG 1)	05.05.2015
Anlage 9 geändert	20.04.2020	Erhöhung Zeitzuschläge und Überstundenentgelt	01.01.2021
Anlagen 10 ff.	05.02.2010	Umstellung der Anlagen auf die	01.08.2010

geändert		AVR DWM	
Anlagen 10 ff. geändert	12.05.2020	Erhöhung des Erholungsurlaubs für Auszubildende	01.01.2021
Anlagen 10/I bis III und V geändert	22.02.2013	Anpassung der Zeitzuschläge für Auszubildende	01.01.2013
Anlagen 10/I bis II und V geändert	23.09.2013	Festlegung der Dauer des Erholungsurlaubs für Auszubildende	01.01.2013
Anlagen 10/II bis III und V geändert	14.11.2013	Redaktionelle Anpassung	14.11.2013
Anlage 10/I und 10a geändert	29.06.2010	Anpassung des Kinderzuschlags für Praktikanten	01.08.2010
Anlage 10/I ergänzt	30.09.2015	Einführung der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns an Psychologen, die eine Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten absolvieren	01.09.2015
Anlage 10/II geändert	20.04.2011	Redaktionelle Anpassung	01.01.2012
Anlage 10/II geändert	29.09.2011	Aufnahme einer angleichenden Verweisung auf das BBiG	29.09.2011
Anlage 10/III geändert	29.09.2011	Aufnahme einer angleichenden Verweisung auf das Krankenpflegegesetz	29.09.2011
Anlage 10/IV eingefügt	30.11.2017	Regelung der Ausbildungs-verhältnisse für Schüler, die nach Maßgabe der Verordnung über die Zulassung, Ausbildung und Prüfung an der Höheren Berufsfachschule zum Staatlich anerkannten Erzieher für 0 bis 10-Jährige ausgebildet werden	01.12.2017
Anlage 10/VI neu	12.05.2020	Regelung der Ausbildungsverhältnisse für Auszubildende, die nach dem Pflegeberufegesetz ausgebildet werden	01.01.2020
Anlagen 10/I bis 10/VI geändert	15.03.2022	Erhöhung des Erholungsurlaubs für Auszubildende	01.01.2023
Anlage 10a geändert	30.01.2009	Entgelterhöhung Auszubildende	01.08.2009
Anlage 10a geändert	20.04.2011	Entgelterhöhung Auszubildende	01.01.2011
Anlage 10a geändert	06.04.2016	Entgelterhöhung Auszubildende	01.09.2016
Anlage 10a ergänzt	30.11.2017	Einfügung der Entgelte für die Auszubildenden gemäß Anlage 10/IV	01.12.2017
Anlage 10a ergänzt und	02.07.2019	Entgelterhöhung Auszubildende, Einfügung von Entgelten für	01.09.2019

geändert		weitere Ausbildungen	
Anlage 10a ergänzt	12.05.2020	Aufnahme der Entgelte für Auszubildende, die nach dem Pflegeberufegesetz ausgebildet werden	01.01.2020
Anlage 10a geändert	08.06.2023	Entgelterhöhung Auszubildende	Am Tag nach der Veröffentlichung des Beschlusses
Anlage 11 geändert	02.02.2018	Aktualisierung der Anlage 11	01.04.2018
Anlage 14 geändert	29.09.2011	Dienstvereinbarung als Voraussetzung für die Nichtauszahlung eines Teils der JSZ entfällt	29.09.2011
Anlage 14 geändert	08.12.2011	Zeitliche Anpassung des Beschäftigungsbeginns	01.01.2012
Anlage 14 geändert	08.07.2016	Änderung der Quotierung der Jahressonderzahlung	01.01.2018
Anlage 14 geändert	30.11.2017	Anpassung der Definition des negativen betrieblichen Ergebnisses	01.12.2017
Anlage 14 geändert	20.04.2020	Änderung der Quotierung der Jahressonderzahlung	01.01.2021
Anlage 14 geändert	20.04.2020	Änderung der Quotierung der Jahressonderzahlung	01.01.2023
Anlage 15 geändert	29.09.2011	Redaktionelle Folgeänderung	29.09.2011
Anlage 15c geändert	29.09.2011	Redaktionelle Folgeänderung	29.09.2011
Anlage 15f geändert	30.11.2017	Aufnahme des Musters für einen Ausbildungsvertrag für die Auszubildenden gemäß Anlage 10/IV	01.12.2017
Anlage 15f geändert	30.11.2017	Anlage 15f (BEM) wird Anlage 15g	01.12.2017
Anlage 15g neu	12.05.2020	Aufnahme des Musters für einen Ausbildungsvertrag für die Auszubildenden gemäß Anlage 10/VI	01.01.2020
Anlage 15g geändert	02.02.2018	Änderung des Musterschreibens zum BEM	01.04.2018
Anlage 15g redaktionell angepasst	12.05.2020	Anlage 15g wird zur Anlage 15h	12.05.2020
Anlage 17 geändert	29.09.2011	Redaktionelle Folgeänderung	29.09.2011
§ 3 Absatz 3 Satz 3 BildschirmO gestrichen	14.11.2013	Redaktionelle Anpassung	14.11.2013
BildschirmO gestrichen	13.04.2023	Aufhebung der BildschirmO	Am Tag nach der Veröffentlichung des Beschlusses

Änderungsübersicht nach Datum

Datum der Beschlussfassung	Regelung	Kurzbeschreibung	Datum des Inkrafttretens
04.04.2008	§ 19 Absatz 4 geändert	Anpassung der Kinderzuschlagsberechtigung	10.04.2008
18.12.2008	Anlage 2 geändert	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.01.2009
18.12.2008	Anlage 8a geändert	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	01.01.2009
30.01.2009	Anlage 10a geändert	Entgelterhöhung Auszubildende	01.08.2009
04.12.2009	Anlage 8a geändert	Stundenentgelterhöhung	01.01.2010
05.02.2010	Anlagen 10 ff. geändert	Umstellung der Anlagen auf AVR DWM	01.08.2010
29.06.2010	Anlagen 10/I und 10a geändert	Anpassung des Kinder-zuschlages für Praktikanten	01.08.2010
30.09.2010	§ 23 geändert	Aktualisierung der Reisekostenregelung	01.01.2011
20.04.2011	Anlage 2 geändert	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.01.2011
20.04.2011	Anlage 8a geändert	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	01.01.2011
20.04.2011	Anlage 10a geändert	Entgelterhöhung Auszubildende	01.01.2011
20.04.2011	§ 9h geändert	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011
20.04.2011	§ 11a geändert	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011
20.04.2011	§ 25a geändert	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011
20.04.2011	§ 38 geändert	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011
20.04.2011	§ 39 geändert	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011
20.04.2011	Anlage 10/II geändert	Redaktionelle Anpassung	20.04.2011
20.04.2011	Anlage 17 geändert	Aktualisierung des Verfahrens bei der Behandlung von Notlagenregelungen	20.04.2011
20.04.2011	§ 28 Absatz 7 Satz 6 geändert	Abgrenzung von gesetzlichem Mindesturlaub und zusätzlichen Urlaubstagen	01.01.2011
29.09.2011	§ 12 Absatz 1 geändert	Aufnahme der Eingruppierungsgrundsätze für (Zahn-)Ärzte	29.09.2011
29.09.2011	§ 17 geändert	Konkretisierung des Verfahrens zur Sicherung der Leistungsangebote	29.09.2011
29.09.2011	§ 36 geändert	Aufnahme der Satzungen ärztlicher Versorgungswerke für die Bestimmung der	29.09.2011

		Altersgrenzen	
29.09.2011	Anlage 10/II geändert	Aufnahme einer angleichenden Verweisung auf das BbiG	29.09.2011
29.09.2011	Anlage 10/III geändert	Aufnahme einer angleichenden Verweisung auf das Krankenpflegegesetz	29.09.2011
29.09.2011	Anlage 14 geändert	Dienstvereinbarung als Voraussetzung für die Nichtauszahlung eines Teils der JSZ entfällt	29.09.2011
29.09.2011	Anlage 15 geändert	Redaktionelle Folgeänderung	29.09.2011
29.09.2011	Anlage 15c geändert	Redaktionelle Folgeänderung	29.09.2011
29.09.2011	Anlage 17 geändert	Redaktionelle Folgeänderung	29.09.2011
08.12.2011	Anlagen 7a geändert	Zuschlagserhöhung	01.01.2012
08.12.2011	Anlage 14 geändert	Zeitliche Anpassung des Beschäftigungsbeginns	01.01.2012
19.10.2012	§ 20 geändert	Umstellung der Schichtzulagensystematik; Streichung des bisherigen § 20/der bisherige § 20a wird § 20	01.01.2013
19.10.2012	§ 20a geändert	Umstellung der Schichtzulagensystematik; Streichung des bisherigen § 20/der bisherige § 20a wird § 20	01.01.2013
19.10.2012	§ 19 Absatz 2 geändert	Redaktionelle Konkretisierung des Anspruchs auf FFL	01.01.2012
19.10.2012	§ 29b neu	Aufnahme eines Rechtsanspruchs der Mitarbeiter auf Maßnahmen nach dem FPfZG	01.11.2012
14.12.2012	§ 20 geändert	Anpassung der Zeitzuschläge im ärztlichen Bereich	01.01.2013
22.02.2013	Anlagen 10/I bis III und V geändert	Anpassung der Zeitzuschläge für Auszubildende	01.01.2013
23.09.2013	§ 28 Absatz 7 Satz 6 geändert	Änderungen der Dauer des Erholungsurlaubs, des Zusatzurlaubs für nächtliche Bereitschaftsdienste und der geteilten Dienste	01.01.2013
23.09.2013	§ 28 Absatz 7 Satz 7 neu	Regelung zur Anrechnung förderlicher Zeiten auf die Beschäftigungszeit	01.01.2013
23.09.2013	§ 28a Absatz 7 und 8 geändert	Übergangsregelungen zur Neuregelung der Urlaubsdauer	01.01.2013
23.09.2013	§ 28b Absatz 4 Satz 2 und 4 geändert	Redaktionelle Folgeänderung	01.01.2014
23.09.2013	§ 28b Absatz 8 neu	Aufnahme von Zusatzurlaubstagen für geteilten Dienst	01.01.2014
23.09.2013	Anlagen 6, 6a	Festlegung der Dauer des	01.01.2013

	geändert	Erholungsurlaubs nach Beschäftigungszeit für Mitarbeiter	
23.09.2013	Anlagen 10/I bis III und V geändert	Festlegung der Dauer des Erholungsurlaubs für Auszubildende	01.01.2013
14.11.2013	§ 9i Absatz 1, 3 und 5 geändert	Redaktionelle Anpassung	14.11.2013
14.11.2013	Anlagen 10/II bis III und V geändert	Redaktionelle Anpassung	14.11.2013
14.11.2013	§ 3 Absatz 3 Satz 3 BildschirmO gestrichen	Redaktionelle Anpassung	14.11.2013
14.11.2013	§ 28b Absatz 8 Satz 2 neu	Redaktionelle Anpassung	14.11.2013
30.01.2014	Anlage 2 geändert	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.07.2014
26.02.2014	Anlage 8a geändert	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	01.07.2014/ 01.02.2015
26.02.2014	§ 9e Absatz 5 neu eingefügt	Aufnahme einer Definition des geteilten Dienstes	26.02.2014
24.03.2014	Anlage 1 geändert	Eingruppierung eines in einem psychiatrischen Pflegeheim angestellten Krankenpflegers	01.05.2014
04.04.2014	§ 3 Absatz 4 neu eingefügt	Aufnahme einer Pflicht der Mitarbeiter zur Vorlage eines erweiterten FZ	04.04.2014
23.05.2014	§ 3a neu gefasst	Neufassung der Regelung zum Verfahren bei Fort- und Weiterbildung	23.05.2014
23.05.2014	§ 15 geändert	Einführung einer Erfahrungsstufe 2	01.02.2016
23.05.2014	§ 18 Absatz 5 Satz 4 geändert	Anpassung der Besitzstandsregelung an die Einführung der Erfahrungsstufe 2	01.02.2016
23.05.2014	Anlage 7 geändert	Zuschlagserhöhung	01.01.2014
23.05.2014	§ 1 geändert	Umbenennung der ARK DWM in ARK DW M-V; Umbenennung der AVR DWM in AVR DW M-V	23.05.2014
05.03.2015	§ 11 Absatz 1 Buchst. a) und b) geändert	Aufnahme der eingetragenen Lebenspartnerschaft	01.07.2015
05.03.2015	§ 36 Absatz 1 Satz 2 geändert	Klarstellung zur gesetzlichen Altersrente	05.03.2015
05.05.2015	§ 45 Absatz 1 Satz 2 neu eingefügt	Klarstellung, dass die Ausschlussfristen nicht für den gesetzlichen Mindestlohn gelten	05.05.2015
05.05.2015	Anlage 3 geändert	Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns (EG 1)	05.05.2015

05.05.2015	Anlage 9 geändert	Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns (EG 1)	05.05.2015
30.09.2015	Anlage 10/I ergänzt	Einführung der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns an Psychologen, die eine Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten absolvieren	01.09.2015
30.09.2015	Anlage 3 gestrichen	Ende der Übergangsphase nach § 15a	01.01.2016
30.09.2015	Anlage 4 gestrichen	Ende der Übergangsphase nach § 15a	01.01.2016
19.02.2016	Anlage 8a (§ 6) ergänzt	Vergütung ausländischer (Zahn-)Ärzte	19.02.2016
06.04.2016	§ 29b gestrichen	Streichung des Rechtsanspruchs der Mitarbeitenden auf Maßnahmen nach dem FPfZG	06.04.2016
06.04.2016	Anlage 10a geändert	Entgelterhöhung Auszubildende	01.09.2016
20.05.2016	Anlage 2 geändert	Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns (EG 1)	20.05.2016
08.07.2016	Anlage 2 geändert	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.01.2017
08.07.2016	§ 15 geändert	Einführung der Erfahrungsstufe 2 für die Entgeltgruppe 5	01.08.2018
08.07.2016	Anlage 2 geändert	Verkürzung der Verweildauer in der Erfahrungsstufe 1 für die Entgeltgruppen 5 bis 13	01.08.2018
08.07.2016	Anlagen 6, 6a geändert	Änderung der Dauer des Erholungsurlaubs	01.01.2017
08.07.2016	§ 28a Absatz 7 gestrichen	Streichung der Anrechnung förderlicher Beschäftigungszeiten auf die Urlaubsdauer	01.01.2017
08.07.2016	§ 9e Absatz 1 erweitert	Regelung zur Verbindlichkeit von Dienstplänen	01.01.2017
08.07.2016	Anlage 14 geändert	Änderung der Quotierung der Jahressonderzahlung	01.01.2018
21.09.2016	§ 45 geändert	Anpassung an das Textformerfordernis	01.10.2016
25.11.2016	Anlage 8a geändert	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	01.01.2017
12.10.2017	Anlage 8a (§ 9) geändert	Vergütung der Arbeitszeit der (Zahn-)Ärzte ab 11,25 bis 12 Stunden	01.04.2017
30.11.2017	Anlage 14 geändert	Anpassung der Definition des negativen betrieblichen Ergebnisses	01.12.2017
30.11.2017	Anlage 10/IV eingefügt	Regelung der Ausbildungs-verhältnisse für Schüler, die nach Maßgabe der Verordnung über die Zulassung, Ausbildung und Prüfung an der Höheren Berufsfachschule zum Staatlich anerkannten Erzieher für 0 bis 10-Jährige ausgebildet werden	01.09.2017
30.11.2017	Anlage 10a ergänzt	Einfügung der Entgelte für die Auszubildenden gemäß Anlage	01.09.2017

		10/IV	
30.11.2017	Anlage 15f geändert	Aufnahme des Musters für einen Ausbildungsvertrag für die Auszubildenden gemäß Anlage 10/IV	01.09.2017
30.11.2017	Anlage 15f geändert	Anlage 15f (BEM) wird Anlage 15g	01.09.2017
30.11.2017	Anlage 1 geändert	Änderung des Eingruppierungskataloges	01.01.2019
02.02.2018	Anlage 11 geändert	Änderung der Anlage 11	01.04.2018
02.02.2018	Anlage 15g geändert	Aktualisierung des Musterschreibens zum BEM	01.04.2018
07.11.2018	Anlage 2 angepasst	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.02.2020
02.07.2019	Anlage 10a ergänzt und geändert	Entgelterhöhung Auszubildende, Einfügung von Entgelten für weitere Ausbildungen	01.09.2019
25.09.2019	§ 19 geändert	Anpassung an die Regelungen des KiföG M-V 2019/2020	01.01.2020
20.04.2020	§ 27a neu	Einführung der Eigenbeteiligung der Mitarbeiter an den Pflichtbeiträgen zur KZVK	01.01.2021
20.04.2020	Anlage 2 geändert	Entgelterhöhung Mitarbeiter	01.01.2021
20.04.2020	Anlage 6, 6a geändert	Änderung der Dauer des Erholungsurlaubs	01.01.2021
20.04.2020	Anlage 7a geändert	Zuschlagserhöhung	01.01.2021
20.04.2020	Anlage 8a geändert	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	01.01.2021
20.04.2020	Anlage 9 geändert	Erhöhung Zeitzuschläge und Überstundenentgelt	01.01.2021
20.04.2020	Anlage 14 geändert	Änderung der Quotierung der Jahressonderzahlung	01.01.2021
20.04.2020	Anlage 14 geändert	Änderung der Quotierung der Jahressonderzahlung	01.01.2023
12.05.2020	§ 5 Absatz 4 geändert	Aufnahme der Anlage 15g	01.01.2020
12.05.2020	Anlagen 10 ff. geändert	Erhöhung des Erholungsurlaubs für Auszubildende	01.01.2021
12.05.2020	Anlage 10/VI neu	Regelung der Ausbildungsverhältnisse für Auszubildende, die nach dem Pflegeberufegesetz ausgebildet werden	01.01.2020
12.05.2020	Anlage 10a ergänzt	Aufnahme der Entgelte für Auszubildende, die nach dem Pflegeberufegesetz ausgebildet werden	01.01.2020
12.05.2020	Anlage 15g neu	Aufnahme des Musters für einen Ausbildungsvertrag für die Auszubildenden gemäß Anlage 10/VI	01.01.2020
12.05.2020	Anlage 15g redaktionell	Anlage 15g wird zur Anlage 15h	12.05.2020

	angepasst		
12.05.2020	Anlage 1 geändert	Streichung der Fußnote 5 (Erfordernis „mit einschlägiger Fachweiterbildung oder mindestens zweijähriger einschlägiger Erfahrung“) für Alten-, Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger in den Krankenhausbereichen OP/Anästhesie, Intensivmedizin und Neonatologie	01.06.2020
18.08.2020	§ 13 Absatz 2 geändert	Verkürzung des Zeitraums für den Anspruch auf die persönliche Zulage	01.01.2021
01.06.2021	§ 20a eingefügt	Einführung eines Vertretungszuschlages	01.11.2021
01.06.2021	Anlage 1 geändert	Änderung der Eingruppierung für Grundschullehrer	01.01.2022
01.06.2021	Anlage 1 geändert	Änderung der Eingruppierung für Berufsschullehrer	01.01.2023
24.08.2021	§ 9c Absatz 4 Satz 1 geändert	Änderung der Überstundenregelung bei Teilzeitbeschäftigung	01.11.2021
24.08.2021	§ 15 Absatz 8 geändert	Änderung der anzurechnenden förderlichen Zeiten	01.01.2022
11.01.2022	Anlage 1 geändert	Streichung des Richtbeispiels „Integrationshelfer“ in der EG 3	01.02.2022
11.01.2022	§ 3a geändert	Neufassung der Regelung zum Verfahren bei Fort- und Weiterbildung	01.07.2022
11.01.2022	Anlage 2 geändert	Entgelterhöhung Mitarbeiter	Am Tag nach der Beschluss-fassung
11.01.2022	Anlage 8a geändert	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	Am Tag nach der Beschluss-fassung
11.01.2022	§ 14 Absatz 2 ergänzt	Ergänzung um eine Zulage für Pflegefachkräfte im Tätigkeitsbereich der Beatmung mit intensivmedizinischer Komplexbehandlung	01.02.2022
15.03.2022	Anlagen 10/I bis 10/VI geändert	Erhöhung des Erholungsurlaubs für Auszubildende	01.01.2023
05.04.2022	Anlage 8a geändert	Änderung der Stufenlaufzeiten für Ärzte der EG I § 5a)	01.04.2022
28.09.2022	Anlage 2 geändert	Entgelterhöhung Mitarbeiter	Am Tag nach der Beschluss-fassung
28.09.2022	Anlage 8a geändert	Entgelterhöhung (Zahn-)Ärzte	Am Tag nach der Beschluss-fassung
28.09.2022	Anlage 7a geändert	Zuschlagserhöhung	Am Tag nach der Beschluss-fassung
08.11.2022	Anlage 8a	Ergänzung der Eingruppierung	01.01.2023

	geändert		
08.11.2022	§ 14 geändert	Ergänzung um eine Zulage für Praxisanleitungen nach § 4 PflAPrV	01.01.2023
08.11.2022	§§ 15 und 16 geändert	Anpassung der Voraussetzungen für Höher-/Herabgruppierung	01.01.2023
13.04.2023	§ 27c neu	Aufnahme eines § 27c (Entgeltumwandlung für Sachleistungen)	01.07.2023
13.04.2023	BildschirmO aufgehoben	Aufhebung der BildschirmO	Am Tag nach der Veröffentlichung des Beschlusses
08.06.2023	Anlage 10a angepasst	Entgelterhöhung Auszubildende	Am Tag nach der Veröffentlichung des Beschlusses
08.06.2023	§ 14 Absatz 2 ergänzt	Ergänzung um eine Zulage für 24/7-Dienst	01.05.2024
08.06.2023	§ 20 geändert	Erhöhung der Zeitzuschläge	01.05.2024
22.08.2023	Anlage 2 geändert	Erhöhung der Entgelte für Mitarbeiter	01.10.2024
22.08.2023	§ 15 geändert	Einführung einer Erfahrungsstufe 3	01.01.2025
22.08.2023	Anlage 8a geändert	Erhöhung der Entgelte für Ärzte	01.10.2024
22.08.2023	Anlagen 6 und 6a geändert	Erhöhung des Urlaubs bei 30- und 40-jähriger Betriebszugehörigkeit	01.01.2024
02.11.2023	§ 20 geändert	Erhöhung der Zeitzuschläge EG I bis EG IV	01.05.2024
02.11.2023	Anlage 8a geändert	Erhöhung der Entgelte für Arbeitszeit ab 11,25 bis 12 Stunden in einem Dienstplan EG I bis EG IV	01.05.2024
23.01.2024	§ 20 geändert	Anpassung des Stundenentgeltes	Am Tag nach der Veröffentlichung des Beschlusses
23.01.2024	§ 10 Absatz 2 ergänzt	Ergänzung elektronische AU-Bescheinigung	Am Tag nach der Veröffentlichung des Beschlusses
23.01.2024	Anlage 2 geändert	Streichung der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns (EG 1)	01.03.2024
23.01.2024	§ 14 ergänzt	Aufnahme der Verpflichtung zur Zahlung des (Pflege-)Mindestlohns in einem neuen Absatz 4	01.03.2024

Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. – AVR DW M-V

Inhaltsverzeichnis Seite

I.	**ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE**		**21**
	§ 1	Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft, Umbenennung	21
	§ 1a	Geltungsbereich	22
	§ 1b	Ausnahmen vom Geltungsbereich	22
	§ 2	Allgemeine Dienstpflichten	22
	§ 3	Besondere Dienstpflichten	22
	§ 3a	Fort- und Weiterbildung	23
	§ 4	Personalakten	23
II.	**EINSTELLUNG - ÄRZTLICHE BETREUUNG – VERSETZUNG UND ABORDNUNG – PROBEZEIT**		**24**
	§ 5	Einstellung	24
	§ 6	Ärztliche Betreuung	25
	§ 7	Versetzung und Abordnung	25
	§ 8	Probezeit	25
III.	**ARBEITSZEIT**		**25**
	§ 9	Arbeitszeit	25
	§ 9a	Pausen und Ruhezeit	27
	§ 9b	Arbeitszeitkonten	27
	§ 9c	Plusstunden, Überstunden und Minusstunden	29
	§ 9d	Arbeitszeit bei Dienstreisen	29
	§ 9e	Formen der Arbeit	30
	§ 9f	Nachtarbeitnehmer	31
	§ 9g	Sonderregelungen für Mitarbeiter gemäß § 18 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG	31
	§ 9h	Freizeitmaßnahmen	32
	§ 9i	Kurzarbeit	32
	§ 10	Fernbleiben vom Dienst	33
	§ 11	Dienstbefreiung	34
IV.	**BESCHÄFTIGUNGSZEIT**		**35**
	§ 11a	Beschäftigungszeit	35
V.	**EINGRUPPIERUNG**		**36**
	§ 12	Eingruppierung	36
	§ 13	Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	36
VI.	**ENTGELT**		**37**
	§ 14	Die Bestandteile des Entgeltes	37
	§ 15	Grundentgelt für Mitarbeiter	38
	§ 16	Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen	39
	§ 17	Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote	40
	§ 18	Besitzstandsregelung	42
	§ 19	Kinderzuschlag	43
	§ 20	Zeitzuschläge, Überstundenentgelt	44
	§ 20a	Vertretungszuschlag	45
	§ 21	Vergütung nicht vollbeschäftigter Mitarbeiter	46
	§ 21a	Berechnung und Auszahlung der Bezüge	46
	§ 22	Sachleistungen	48
	§ 23	Reisekostenvergütung	48
VII.	**SOZIALBEZÜGE**		**48**

§ 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss 48
§ 25 Forderungsübergang bei Dritthaftung 51
§ 25a Jubiläumszuwendung 51
§ 26 Sterbegeld 52
VIII. ZUSÄTZLICHE ALTERS- UND HINTERBLIEBENENVERSORGUNG 52
§ 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 52
§ 27a Eigenbeteiligung 53
§ 27b Entgeltumwandlung 53
§ 27c Entgeltumwandlung für Sachleistungen 54
IX. URLAUB 54
§ 28 Erholungsurlaub 54
§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs 56
§ 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit 57
§ 28c Urlaubsabgeltung 59
§ 29 Sonderurlaub 59
§ 29a Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen 59
X. BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES 60
§ 30 Ordentliche Kündigung 60
§ 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter 61
§ 32 Außerordentliche Kündigung 62
§ 33 Schriftform der Kündigung 62
§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung 62
§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 63
§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung 63
§ 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen 64
XI. ÜBERGANGSGELD 64
§ 38 Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgeldes 64
§ 39 Bemessung des Übergangsgeldes 65
§ 40 Auszahlung des Übergangsgeldes 66
XII. BESONDERE BESTIMMUNGEN 67
§ 41 Werkdienstwohnungen 67
§ 42 Schutzkleidung 67
§ 43 Dienstkleidung 67
XIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN 67
§ 44 Schlichtungsstelle 67
§ 45 Ausschlussfristen 68
§ 46 Sprachregelung 68
§ 47 Inkrafttreten 68

ANLAGEN 69
Anlage 1 Eingruppierungskatalog 69
Anlage 1 Eingruppierungskatalog – Vormerkungen - 78
Anlage 2 Entgelttabellen 80
Anlage 3 - gestrichen - 82
Anlage 4 - gestrichen - 82
Anlage 5 Sonderstufenentgelte 82
Anlage 6 Erholungsurlaub – Fünf-Tage-Woche 83
Anlage 6a Erholungsurlaub – Sechs-Tage-Woche 83
Anlage 7 Einigungsstelle 84
Anlage 7a Zuschlagsberechtigte Arbeiten 86
Anlage 8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft 88
Anlage 8a Ärzte und Zahnärzte 93
Anlage 9 Tabelle der Zeitzuschläge und des Überstundenentgeltes 105
Anlage 10/I Praktikanten nach abgelegtem Examen 107

Anlage 10/II	Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf	109
Anlage 10/III	Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflege- oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden	114
Anlage 10/IV	Regelung der Ausbildungsverhältnisse für Schüler, die nach Maßgabe der Verordnung über die Zulassung, Ausbildung und Prüfung an der Höheren Berufsfachschule zur Staatlich anerkannten Erzieherin für 0 bis 10-Jährige/zum Staatlich anerkannten Erzieher für 0 bis 10-Jährige ausgebildet werden	119
Anlage 10/V	Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden	124
Anlage 10/VI	Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden	129
Anlage 10a	Ausbildungsentgelte	135
Anlage 11	Betriebliches Eingliederungsmanagement	138
Anlage 12	Vermögenswirksame Leistungen	141
Anlage 13	- nicht besetzt -	143
Anlage 14	Jahressonderzahlung	144
Anlage 15	Dienstvertrag	146
Anlage 15a	Praktikantenvertrag	149
Anlage 15b	Ausbildungsvertrag	151
Anlage 15c	Ausbildungsvertrag in der Krankenpflege	154
Anlage 15d	Altersteilzeitdienstvertrag	157
Anlage 15e	Ausbildungsvertrag in der Altenpflege	159
Anlage 15f	Ausbildungsvertrag für die Ausbildung zum Staatlich anerkannten Erzieher für 0- bis 10-Jährige	163
Anlage 15g	Ausbildungsvertrag nach dem Pflegeberufegesetz	167
Anlage 15h	Betriebliches Eingliederungsmanagement – Musterschreiben -	171
Anlage 16	Sonderregelung für geförderte Dienst- und Ausbildungs-Verhältnisse	172
Anlage 17	Dienstvereinbarung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage	174
BILDSCHIRMORDNUNG - gestrichen -		**177**
SICHERUNGSORDNUNG		**178**
ALTERSTEILZEITORDNUNG		**185**
MODELLPROJEKTE		**190**

Redaktioneller Hinweis: Aus Vereinfachungsgründen ist darauf verzichtet worden, hinter die Paragrafen jeweils die Angabe „AVR DW M-V“ zu setzen.

I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft, Umbenennung

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

(1a) Aufgrund der Fusion des bisherigen Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e. V. sowie des bisherigen Diakonischen Werkes - Landesverband - in der Pommerschen Evangelischen Kirche e. V. zum Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. wurde der Name der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e. V., die das Beschlussgremium für diese Arbeitsvertragsrichtlinien ist, geändert in „Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V.“. Daher heißen die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e. V. mit Beschluss vom 23. Mai 2014 „Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V.“.

(2) Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht.

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

(4) Dem Dienstgeber erwächst aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft die Pflicht zur Fürsorge für jeden einzelnen Mitarbeiter.

(5) Von den Abweichungsmöglichkeiten in § 17 und den Anlagen 14 und 17 können Einrichtungen nur Gebrauch machen, wenn

a) auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen, die Mitglied im DW M-V sind, die AVR DW M-V oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage angewandt werden,

b) Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden. Bei Einrichtungsträgern, in deren Einrichtungen insgesamt mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigt sind, ist eine kurzfristige Überbrückung im Sinne dieser Regelung anzunehmen, wenn nicht mehr als 5 v. H. der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte in den Einrichtungen des Trägers Leiharbeitnehmer im Sinne des AÜG sind. Bei der Ermittlung der Anzahl der Vollkräfte sind Teilzeitbeschäftigte anteilig zu berücksichtigen.

Beschäftige, die mindestens in Höhe des AVR DW M-V-Entgeltes beschäftigt werden, bleiben außer Betracht.

Erfüllen Einrichtungen am 1. Januar 2008 diese Voraussetzungen nicht, so können sie von den Abweichungsmöglichkeiten Gebrauch machen, wenn sie durch Dienstvereinbarung

a) einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren zur vollständigen Anwendung der AVR DWM oder einer gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlage oder

b) für drei Jahre eine abweichende Beschäftigungsquote für Leiharbeitnehmer festlegen.

Anmerkung zu Abs. 5:

Gleichwertig ist eine Arbeitsvertragsgrundlage, die nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen ist, sowie die für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen.

§ 1a Geltungsbereich

Die AVR DW M-V gelten für alle Einrichtungen, deren Rechtsträger dem DW M-V angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR DW M-V mit ihren Mitarbeitern dienstvertraglich vereinbaren.

§ 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich

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

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

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

c) Mitarbeiter, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht Anlage 10 anzuwenden ist.

§ 2 Allgemeine Dienstpflichten

(1) Jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen uneingeschränkt in den Dienst der diakonischen Arbeit zu stellen. Er soll jederzeit bemüht sein, das fachliche Können zu erweitern. Bei Ausübung seines Dienstes hat er die für seinen Arbeitsbereich bestehenden Gesetze und Verwaltungsbestimmungen sowie die durch Dienstanweisung oder Anordnung seiner Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten.

(2) Die von der einzelnen Einrichtung erlassene Dienstordnung ist für jeden Mitarbeiter verbindlich.

§ 3 Besondere Dienstpflichten

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

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

(3) Mitarbeiter dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen. Werden einem Mitarbeiter solche Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

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

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

(6) Ein Mitarbeiter, der seine Dienstpflichten verletzt, ist dem Dienstgeber nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

§ 3a Fort- und Weiterbildung

(1) Wird ein Mitarbeiter auf Anweisung des Dienstgebers und im Rahmen des Personalbedarfs oder zum Zweck der Qualitätssicherung fort- oder weitergebildet, gelten die Zeit der Teilnahme an der Fort- oder Weiterbildung und die Reisezeit als Arbeitszeit. Dies gilt auch für die Zeiten, an denen der Mitarbeiter betriebsüblich oder dienstplanmäßig nicht arbeiten würde. Dabei werden insgesamt maximal 10 Stunden täglich berücksichtigt.

(2) Während der Teilnahme an den Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen nach Abs. 1 werden vom Dienstgeber

a) dem Mitarbeiter das bisherige Entgelt (§ 14 Abs. 1) und ggf. die Besitzstandszulage (§ 14 Abs. 2 Buchst. b) fortgezahlt und

b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung einschließlich der Reise- und Unterbringungskosten getragen.

(3) Für Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des Abs. 1 kann der Dienstgeber mit dem Mitarbeiter vor Beginn der Maßnahme eine schriftliche Vereinbarung abschließen, in der die individuellen Rückzahlungsmodalitäten geregelt werden.

(4) Endet das Dienstverhältnis aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden Grund und wurde eine schriftliche Vereinbarung nach Abs. 3 abgeschlossen, ist der Mitarbeiter dem Dienstgeber gegenüber zur Rückzahlung der Aufwendungen nach Abs. 2 verpflichtet.

(5) Über eine Dienstvereinbarung sollen die Grundlagen der Rückzahlung der Aufwendungen nach Abs. 2 entsprechend der aktuellen Rechtsprechung geregelt werden.

(6) Zu Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht unter Abs. 1 fallen, kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

§ 4 Personalakten

(1) Der Mitarbeiter hat das Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. Das Recht auf Einsicht in die Personalakten kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausgeübt

werden. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Dienstgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen Gründen geboten ist.

(2) Der Mitarbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung des Mitarbeiters ist zu seinen Personalakten zu nehmen.

(3) Beurteilungen sind dem Mitarbeiter unverzüglich bekanntzugeben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

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

II. EINSTELLUNG - ÄRZTLICHE BETREUUNG – VERSETZUNG UND ABORDNUNG – PROBEZEIT

§ 5 Einstellung

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

(2) Persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten sind weitere Voraussetzungen für die Einstellung.

(3) Der Mitarbeiter hat auf Verlangen vor der Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Dienstgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(4) Der Dienstvertrag wird schriftlich gemäß den Anlagen 15 und 15a bis 15g abgeschlossen. Dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung des Dienstvertrages auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch die AVR DW M-V vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist. Soweit in diesen Fällen nichts anderes geregelt ist, gilt eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

(5) Befristete Dienstverhältnisse dürfen nur auf Wunsch des Mitarbeiters abgeschlossen werden oder wenn für die Befristung sachliche Gründe im Sinne des § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge bestehen. Der Grund für die Befristung ist im Dienstvertrag anzugeben. Der Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis befristet ist, soll bei der Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. Über das Freiwerden eines solchen Dauerarbeitsplatzes hat der Dienstgeber die befristet beschäftigten Mitarbeiter zu informieren.
Die Befristung eines Dienstverhältnisses bis zur Dauer von höchstens zwei Jahren ist auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes im Sinne des Unterabs. 1 Satz 1 gemäß § 14 Abs. 2 und Abs. 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge zulässig.

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

§ 6 Ärztliche Betreuung

(1) Bei gegebener Veranlassung kann der Dienstgeber durch einen Vertrauensarzt oder durch das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Mitarbeiter dienstfähig oder frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist.

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

(3) Sofern dem Mitarbeiter aus angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten entstehen, die nicht anderweitig erstattet oder erlassen werden, sind sie vom Dienstgeber zu übernehmen. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekanntzugeben.

§ 7 Versetzung und Abordnung

(1) Der Mitarbeiter kann im Rahmen seines Dienstvertrages aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz in derselben Einrichtung umgesetzt oder in eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers versetzt oder abgeordnet werden. Vor der Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist der Mitarbeiter zu hören.

(2) Von einer Versetzung oder Abordnung des Mitarbeiters soll Abstand genommen werden, wenn sie ihm aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist (z. B. mit Rücksicht auf seine Familie).

(3) Während der Probezeit (§ 8) ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung des Mitarbeiters zulässig.

§ 8 Probezeit

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

III. ARBEITSZEIT

§ 9 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen.
Bei Teilzeitbeschäftigten wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters festgelegt (X v. H. von 40). Mit dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.
Für einzelne Berufsgruppen kann hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter eine ergänzende Regelung getroffen werden.

(2) Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt acht Stunden. Der Tag beginnt um 0.00 Uhr und endet um 24.00 Uhr.
Für die Teilzeitbeschäftigten gilt Abs. 1 Unterabs. 2 entsprechend.

(3) Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Durch Dienstvereinbarung kann sie auf über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Die tägliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von einem Kalenderjahr acht Stunden werktäglich nicht überschreiten.
Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit in heilpädagogischen oder therapeutischen Einrichtungen der Jugendhilfe und in Einrichtungen, die Kurzzeitübernachtungen und Betreutes Wohnen für Personen nach § 67 SGB XII anbieten, sowie in sonstigen stationären Einrichtungen auf über zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn dies die Konzeption der Einrichtung erfordert. Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf über zehn Stunden pro Tag darf höchstens zweimal pro Woche oder viermal in 14 Tagen erfolgen. Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in diesem Fall längstens acht Wochen. Dadurch ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter gewährleistet.
Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt. In diesem Fall ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit entsprechend der nach Unterabs. 3 Satz 1 vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen.
Für Mitarbeiter mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.

(4) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden. In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.
Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegen. Wird dienstplanmäßig oder betriebsüblich an einem Sonntag oder an einem Wochenfeiertag gearbeitet, so darf der Mitarbeiter an einem der Werktage innerhalb der folgenden zwei Wochen nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet werden, soweit dienstliche oder betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen. Für Mitarbeiter, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, gilt Satz 2 insoweit nicht.
Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

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

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

§ 9a 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) Durch Dienstvereinbarung kann

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

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

In der Dienstvereinbarung ist festzulegen, für welche Mitarbeiter die Kurzpausenregelung anzuwenden ist. Sofern der einzelne Mitarbeiter während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen kann, sind die Kurzpausen zu bezahlen.

(3) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeiter eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. 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) 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. Die Verkürzung der Ruhezeit soll nur einmal pro Woche oder zweimal in vierzehn Tagen erfolgen.

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

§ 9b Arbeitszeitkonten

(1) Der Dienstgeber richtet für jeden Mitarbeiter ein Jahresarbeitszeitkonto ein und führt dieses. Auf Antrag des Mitarbeiters kann zusätzlich ein Langzeitarbeitszeitkonto eingerichtet werden.

(2) Die geleistete Arbeitszeit ist auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben. Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

(3) Zeiten des entschuldigten bezahlten Fernbleibens vom Dienst (z. B. Urlaub, Arbeitsunfähigkeit und Dienstbefreiung nach § 11) werden mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, in Ermangelung derselben mit einem Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Fehltag gutgeschrieben.

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

(5) Dem Mitarbeiter ist jeweils zu Beginn eines Kalendermonats der aktuelle Kontostand seines jeweiligen Jahresarbeitszeitkontos mitzuteilen (Monatsarbeitszeitsaldo). Dabei werden die jeweiligen monatlichen Kontensaldi zu einem fortlaufenden Jahresarbeitszeitsaldo aufaddiert.

Pro Kalendermonat kann von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu 30 Plusstunden (§ 9c Abs. 1) bzw. bis zu 30 Minusstunden (§ 9c Abs. 6) abgewichen werden. Im Einzelfall kann die monatliche Soll-Arbeitszeit auch um mehr als 30 Minusstunden unterschritten werden, wenn hierüber zuvor eine Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber getroffen wurde. Wird die monatliche Soll-Arbeitszeit um mehr als 30 Stunden überschritten, so verfallen diese über 30 Stunden hinausgehenden Stunden, es sei denn, sie gelten als Überstunden im Sinne des § 9c Abs. 4, oder über die Anrechnung dieser Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto wurde zuvor eine Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber getroffen.
Der fortlaufende Jahresarbeitszeitsaldo darf 50 Minusstunden nicht überschreiten.

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

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

(8) Weist der Jahresarbeitszeitsaldo zum 31. Dezember eines Jahres ein Zeitguthaben von mehr als 150 Stunden auf, so ist das diese Höchstgrenze von 150 Stunden übersteigende Zeitguthaben innerhalb der nächsten vier Monate zusammenhängend in Freizeit auszugleichen. Findet ein Zeitausgleich innerhalb dieser Frist aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht statt oder kann er aus tatsächlichen Gründen nicht stattfinden, so ist das Zeitguthaben als anteiliges Entgelt auszubezahlen. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes ist die Summe aus dem Entgelt (§ 14 Abs. 1) und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen des Mitarbeiters durch das 4,348fache seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

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

(10) Während eines Zeitausgleichs verringert sich das Arbeitszeitkonto um die Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter ohne den Zeitausgleich während dieses Zeitraumes dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte, in Ermangelung einer solchen Festlegung um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Ausgleichstag.
Eine Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs mindert das Jahresarbeitszeitkonto nur in der ersten Woche eines von dem Mitarbeiter in Anspruch genommenen Zeitausgleichs. Ab der zweiten Woche eines Zeitausgleichs gelten die für den Krankheitsfall während des Urlaubs geltenden Bestimmungen entsprechend (§ 28 Abs. 9).

(11) Für die Dauer eines Zeitausgleichs werden das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt.

(12) Wird für den Mitarbeiter ein Langzeitarbeitszeitkonto eingerichtet, so sind durch Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber Regelungen zur Ansammlung und zum Ausgleich von Zeitguthaben auf dem Langzeitarbeitszeitkonto zu treffen.

(13) Die Jahres- und Langzeitarbeitszeitkonten sind bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum Ausscheiden nicht möglich, ist das Zeitguthaben oder die Zeitschuld mit den letzten Monatsbezügen auszugleichen. Bei Tod des Mitarbeiters wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten (§ 26 Abs. 1 und 2) ausbezahlt.

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

§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

(1) Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit eines Mitarbeiters hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Die monatliche Soll-Arbeitszeit eines Mitarbeiters ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit eines Mitarbeiters (§ 9 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Unterabs. 3) mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in dem jeweiligen Kalendermonat.
Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in einem Kalendermonat reduziert sich um einen Tag für jeden Feiertag sowie jeweils den 24. und den 31. Dezember eines Kalenderjahres, wenn diese Tage auf einen Wochentag zwischen Montag und Freitag fallen.

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

(3) Die Vergütung der Plusstunden richtet sich nach § 9b Abs. 8. § 9 Abs. 3 Unterabs. 3 bleibt unberührt.

(4) Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 9b Abs. 5 Unterabs. 2) auf Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit des Mitarbeiters überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind.
Für Überstunden ist zusätzlich zum anteiligen Entgelt nach § 9b Abs. 8 ein Zeitzuschlag nach § 20 zu bezahlen.

(5) Überstunden sind von vollbeschäftigten Mitarbeitern auf Anordnung zu leisten. Überstunden sind jedoch auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiter zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortag anzusagen. Abs. 2 Satz 2 bis 4 gelten entsprechend.

(6) Minusstunden entstehen, wenn die Anzahl der tatsächlich in einem Kalendermonat geleisteten Arbeitsstunden die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit eines Mitarbeiters (Abs. 1 Satz 2) unterschreitet. Sie werden dem Jahresarbeitszeitkonto in Höhe der jeweiligen Differenz belastet.

§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gutgeschrieben. Muss bei eintägigen Dienstreisen von Mitarbeitern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen 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.

§ 9e Formen der Arbeit

(1) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist. Der Dienstplan ist mindestens zwei Wochen vor Ablauf des Monats für den neuen Monat verbindlich und durch Veröffentlichung bekannt zu geben. Wenn dieser Tag ein Sonn- oder Feiertag ist, muss die Bekanntgabe bereits am davorliegenden Werktag erfolgen.

(2) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

(3) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

(4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr.

(5) Geteilter Dienst ist die Arbeit ohne regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit, die nach einer vom Dienstgeber festgelegten, aus zwingenden betrieblichen Gründen erforderlichen Arbeitsunterbrechung von mindestens drei Stunden am selben Tag fortgesetzt wird.

Anmerkung zu Abs. 1 und 2:

Wechselschichten liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich „rund um die Uhr“ an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

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

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

Anmerkungen zu Abs. 5:

Die betrieblich veranlasste Anwesenheit am Abend in der Dienststelle/am Geschäftsort, z. B. aufgrund von Dienstberatungen, Elternabenden oder Fort- und Weiterbildungen, führt nicht zu einer Bewertung der Arbeit als geteilter Dienst.

Bei dem geteilten Dienst ohne regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeit handelt es sich nicht um (Wechsel-) Schichtarbeit im Sinne des § 9e Absatz 2 und 3, sondern um die – lediglich durch betrieblich begründete längere Arbeitspausen - unterbrochene Arbeit innerhalb eines Dienstes. Geringfügige Abweichungen des Beginns der täglichen Arbeit (höchstens zwei Stunden) sind insoweit unerheblich.

§ 9f Nachtarbeitnehmer

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

a) aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise in Wechselschicht oder

b) an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr,

sind Nachtarbeitnehmer (im Sinne des Arbeitszeitgesetzes).

(2) Die tägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden. Für Zeiten, in denen Nachtarbeitnehmer nicht gemäß Abs. 1 arbeiten, gilt der Ausgleichszeitraum des § 9 Abs. 1.
Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert wird, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.
Für Mitarbeiter mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(4) Nachtarbeitnehmer im Sinne des Abs. 1 sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Dienstgeber zu tragen, sofern die Untersuchungen für die Nachtarbeitnehmer nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen betrieblichen Dienst von Betriebsärzten angeboten werden.

(5) Der Dienstgeber hat Nachtarbeitnehmer auf deren Verlangen auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

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

b) im Haushalt des Mitarbeiters ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann
oder

c) der Mitarbeiter einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

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

§ 9g Sonderregelungen für Mitarbeiter gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG

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

§ 9h Freizeitmaßnahmen

Zur Regelung der Arbeitszeit, der Reisekosten und des Freizeitausgleiches bzw. der Vergütung bei Freizeitmaßnahmen (Maßnahmen, die für eine bestimmte Zielgruppe planmäßig für einen bestimmten Zeitraum außerhalb der Einrichtung durchgeführt werden) kann durch Dienstvereinbarung von §§ 9 bis 9g, 20, 23, 28b und der Anlage 8 abgewichen werden.

§ 9i Kurzarbeit

(1) Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen, einschließlich darauf beruhender Veränderungen der Strukturen in der Einrichtung oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses, kann der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen, wenn mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 v. H. ihres monatlichen Bruttoentgeltes betroffen ist. Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Auszubildende und diejenigen Mitarbeiter, die die persönlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gemäß § 98 Abs. 1 und 2 SGB III nicht erfüllen. Die Dienstvereinbarung muss unter anderem folgendes regeln:

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

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

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

d) die Einteilung der einzelnen Mitarbeiter zu den jeweiligen Arbeitszeiten ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor deren Inkrafttreten mitzuteilen.

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

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 9b unter Berücksichtigung des § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III abzubauen.

(4) Für die Berechnung des Entgeltes gemäß §§ 14 bis 18 sowie 19 Abs. 3 und der Krankenbezüge gemäß § 24 gilt § 21 mit Ausnahme von Abs. 2 zweiter Halbsatz entsprechend. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzung der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht. Die Jahressonderzahlung wird entsprechend der Anlage 14 aus dem Entgelt ohne Kurzarbeit gewährt.

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

§ 10 Fernbleiben vom Dienst

(1) Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung des Dienstgebers. Wenn die vorherige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat der Mitarbeiter den Dienstvorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und seine Genehmigung einzuholen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge; darüber hinaus kann nicht genehmigtes Fernbleiben vom Dienst die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall hat der Mitarbeiter seiner Dienststelle unverzüglich Anzeige zu erstatten. Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über die Dienstunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen. Der Mitarbeiter trägt etwaige Kosten dieser Bescheinigung. Die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit gilt nicht für Mitarbeiter, für die eine elektronische ärztliche Bescheinigung zur Arbeitsunfähigkeit erstellt wird. Sie müssen zum Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Dienstgeber zu den in den Sätzen 2, 6, 7 und 15 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen lassen. In besonderen Einzelfällen ist der Dienstgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dienstunfall herbeigeführt, so ist der Mitarbeiter darüber hinaus verpflichtet, dem Dienstgeber sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben.
Hält sich der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Dienstgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Dienstgeber die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.
Der Dienstgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Mitarbeiter die vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser Verpflichtungen nicht zu vertreten hat. Die Verpflichtung zur Vorlage einer Bescheinigung nach Abs. 2 Unterabs. 1 besteht für den Mitarbeiter auch nach Ablauf der Frist für die Zahlung der Krankenbezüge und des Krankengeldzuschusses nach § 24 Abs. 2 und 4.

(3) Bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 24 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger oder eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen. Abs. 2 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

Anmerkung zu Abs. 2:

Der allgemeine Arbeitstag der Dienststelle im Sinne von Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 ist der allgemeine Arbeitstag der Personalstelle des Dienstgebers.

§ 11 Dienstbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) 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 des Ehegatten, der Ehegattin, des eingetragenen Lebenspartners, der eingetragenen Lebenspartnerin, 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 (§ 25a)	ein Arbeitstag,
e)	Schwere Erkrankung	
aa)	eines Angehörigen, soweit 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 nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc)	einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. 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 der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten;

f)	Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

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

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

(4) Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Tagen gewähren.
In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Dienstbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Anmerkung zu Abs. 1:

Befristet angestellten Mitarbeitern ist auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.

Anmerkung zu Abs. 4:

Zu den "begründeten Fällen" im Sinne des Abs. 4 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Abs. 1 kein Anspruch auf Dienstbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

IV. BESCHÄFTIGUNGSZEIT

§ 11a Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist. Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge der Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt ein Dienstgeber eine Einrichtung, so werden dem Mitarbeiter die bei der Einrichtung zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Abs. 1 als Beschäftigungszeit angerechnet, wenn in dieser Einrichtung die AVR DW M-V oder den AVR DW M-V entsprechende Regelungen galten.

Anmerkungen:

1. Ausbildungszeiten auf der Grundlage der Vereinbarung über die Ausbildung von mittleren medizinischen Fachkräften für die Tätigkeit in evangelischen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen in der DDR – Ausbildungsvereinbarung – vom 2. Juli 1975 gelten als Beschäftigungszeiten.

2. Ausbildungszeiten in einem Beruf mit kirchlich-diakonischem Abschluss (z. B. Diakoniepfleger) gelten als Beschäftigungszeiten.

V. EINGRUPPIERUNG

§ 12 Eingruppierung

(1) Der Mitarbeiter ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert. Abweichend davon sind die Mitarbeiter in der Tätigkeit eines Arztes oder Zahnarztes nach den Merkmalen der Entgeltgruppen EG I bis IV gemäß § 4 der Anlage 8a eingruppiert. Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z. B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist. Der Dienstgeber hat die Entgeltgruppe dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

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

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

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

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

Überleitungsregelung zu § 12:

Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2007 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 2008 fortbesteht und die nach den Vorschriften des bis zum 31. Dezember 2007 geltenden § 12 eingruppiert sind, sind mit Wirkung ab 1. Januar 2008 in den Eingruppierungskatalog gemäß der Anlage 1 einzugruppieren.

§ 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere, von ihm überwiegend auszuübende Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Gruppe entspricht, und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen höherwertigen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage. Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt (§ 14 Abs. 1) in der höheren und in derjenigen Gruppe, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist.

(2) Wird dem Mitarbeiter vertretungsweise eine andere, von ihm überwiegend auszuübende Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht, und hat die Vertretung länger als sechs Wochen gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage gemäß Abs. 1 Satz 2.

VI. ENTGELT

§ 14 Die Bestandteile des Entgeltes

(1) Das Entgelt des Mitarbeiters besteht aus dem Grundentgelt (§ 15).

(2) Neben dem Entgelt erhält der Mitarbeiter

a) Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge gemäß Anlage 7a,

b) ggf. eine Besitzstandszulage (§ 18),

c) der Entgeltgruppen 3 und 4 in der Pflege und Betreuung eine monatliche Zulage in Höhe von 74,00 €, soweit diese Mitarbeiter den monatlichen Zuschlag nach Buchstabe d) nicht erhalten,

d) in Arbeitsbereichen, die eine Dienstabsicherung an sieben Wochentagen und 24 Stunden erfordern, sofern die Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 1 bis 13 diese abdecken und es keine grundsätzlichen Einschränkungen in der Planbarkeit der Mitarbeiter gibt, eine monatliche Zulage von 120 €; der Bereitschaftsdienst in den Einrichtungen wird als Dienst im Sinne dieses Buchstabens berücksichtigt,

e) deren Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung die ständige Vertretung anderer Mitarbeiter umfasst, eine monatliche Zulage in Höhe von 50 v. H. der Differenz zu der nächsthöheren Entgeltgruppe. Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen,

f) ggf. einen Kinderzuschlag (§ 19),

g) der Entgeltgruppe 8, soweit es sich um Alten-, Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger in den Krankenhausbereichen Intensivmedizin oder Neonatologie mit Aufgaben im Tätigkeitsbereich Invasive Beatmung mit Intensivbeatmungsgerät handelt, eine monatliche Zulage in Höhe der Differenz zu der nächsthöheren Entgeltgruppe,

h) soweit es sich um Praxisanleiter im Sinne des § 4 Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV) bis zur Entgeltgruppe 8 handelt und die ausdrücklich übertragene Tätigkeit als Praxisanleiter im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit bis zu 50 % beträgt, für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 50 v. H. der Differenz der Entgeltgruppe 7 zur Entgeltgruppe 8 jeweils in der Basisstufe,

i) soweit es sich um Praxisanleiter im Sinne des § 4 Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV) bis zur Entgeltgruppe 8 handelt und die ausdrücklich übertragene Tätigkeit als Praxisanleiterin/Praxisanleiter im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit von mehr als 50 % beträgt, für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 100 v. H. der Differenz der Entgeltgruppe 7 zur Entgeltgruppe 8 jeweils in der Basisstufe.

(3) Sonstige Zuwendungen werden nach den Anlagen 12 und 14 in der jeweils gültigen Fassung gezahlt.

(4) Soweit das in Monatsbeträgen zu zahlende Entgelt das im Mindestlohngesetz oder der Pflegearbeitsbedingungenverordnung in den jeweils geltenden Fassungen festgelegte Entgelt unterschreitet, wird das monatliche Entgelt in der dort bestimmten Höhe gezahlt.

§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiter

(1) Das Grundentgelt der Mitarbeiter bemisst sich gemäß der Entgelttabelle der Anlage 2 nach Stufen (Einarbeitungsstufe, Basisstufe, Erfahrungsstufe 1 und Erfahrungsstufe 2).
Das Grundentgelt der Ärzte und Zahnärzte bemisst sich gemäß der Entgelttabelle des § 5 der Anlage 8a.

[1](1) Das Grundentgelt der Mitarbeiter bemisst sich gemäß der Entgelttabelle der Anlage 2 nach Stufen (Einarbeitungsstufe, Basisstufe, Erfahrungsstufe 1, Erfahrungsstufe 2 und Erfahrungsstufe 3).
Das Grundentgelt der Ärzte und Zahnärzte bemisst sich gemäß der Entgelttabelle des § 5 der Anlage 8a.

(2) Mitarbeiter, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Grundentgelt nach der Einarbeitungsstufe ihrer Entgeltgruppe. Die Einarbeitungszeit in der Einarbeitungsstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. Für Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 und 2 entfällt die Einarbeitungsstufe.

(3) Nach der Einarbeitungszeit erhalten Mitarbeiter das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe nach der Basisstufe. Die Erfahrungszeit in der Basisstufe für die jeweilige Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. In der Erfahrungszeit erwerben die Mitarbeiter Organisations- und Berufskenntnisse.

(4) Nach der Erfahrungszeit erhalten die Mitarbeiter aufgrund des Zugewinns an Organisations- und Berufskenntnissen das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe aus der Erfahrungsstufe 1.

(5) Nach der Erfahrungszeit in der Erfahrungsstufe 1 erhalten Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 5 bis 13 das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe nach der Erfahrungsstufe 2. Die Erfahrungszeit in der Erfahrungsstufe 1 richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 1 bis 4 verbleiben in der Erfahrungsstufe 1.

[2](5) Nach der Erfahrungszeit in der Erfahrungsstufe 1 erhalten Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 5 bis 13 das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe nach der Erfahrungsstufe 2. Nach der Erfahrungszeit in der Erfahrungsstufe 2 erhalten Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 7 bis 13 das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe nach der Erfahrungsstufe 3. Die Erfahrungszeit in der Erfahrungsstufe 1 und in der Erfahrungsstufe 2 richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 1 bis 4 verbleiben in der Erfahrungsstufe 1. Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 5 bis 6 verbleiben in der Erfahrungsstufe 2.

(6) Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 6 bis 13 mit Zusatzqualifikationen, die für das Unternehmen zur Qualitätssicherung notwendig sind, erhalten bereits 24 Monate nach dem Erwerb dieser Zusatzqualifikation das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe nach der nächsten Stufe. Voraussetzung hierfür ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung, in der diese Zusatzqualifikationen aufgeführt sind.

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

[1] Geltung ab dem 1. Januar 2025
[2] Geltung ab dem 1. Januar 2025

(8) Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten zehn Jahre vor der Einstellung werden auf die Zeiten des Erreichens der jeweiligen Stufe angerechnet. Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Dienstverhältnisses festgestellt.

(9) Wird ein Mitarbeiter nach Abschluss einer vereinbarten Ausbildung als Fachkraft weiterbeschäftigt, werden die bisherigen Zeiten der beruflichen Tätigkeit anerkannt.

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

Überleitungsregelung zu § 15:

Für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2007 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 2008 fortbesteht, wird die zurückgelegte Beschäftigungszeit (§ 11a) auf die Zeiten des Erreichens der Basis- oder der Erfahrungsstufe angerechnet. Für weitere anrechnungsfähige Zeiten gilt Absatz 8.
Vor dem 1. Februar 2016 zurückgelegte Zeiten (Monate) in der bisherigen Erfahrungsstufe in den Entgeltgruppen 6 bis 13 werden für die Verweildauer zur Erreichung der Erfahrungsstufe 2 angerechnet. Bei Mitarbeitern in den Entgeltgruppen 6 bis 13, die Sonderstufenentgelte nach § 18 Absatz 3 und 5 der Anlage 5 erhalten, bemisst sich ab dem 1. Februar 2016 das Grundentgelt gemäß der Entgelttabelle der Anlage 2 nach der Erfahrungsstufe 2.
Vor dem 1. August 2018 zurückgelegte Zeiten (Monate) in der bisherigen Erfahrungsstufe in der Entgeltgruppe 5 werden für die Verweildauer zur Erreichung der Erfahrungsstufe 2 angerechnet. Bei Mitarbeitern in der Entgeltgruppe 5, die Sonderstufenentgelte nach § 18 Absatz 3 und 5 der Anlage 5 erhalten, bemisst sich ab dem 1. August 2018 das Grundentgelt gemäß der Entgelttabelle der Anlage 2 nach der Erfahrungsstufe 2.
[3]Die bereits in der Erfahrungsstufe 2 zurückgelegten Zeiten werden auf die für das Erreichen der Erfahrungsstufe 3 erforderliche Verweildauer angerechnet. Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2024 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 2025 fortbesteht und deren Verweildauer in der Erfahrungsstufe 2 48 oder mehr Monate beträgt, werden zum 1. Januar 2025 in die Erfahrungsstufe 3 eingruppiert.

Anmerkung zu § 15 Abs. 6:

Die vorzeitige Gewährung des Grundentgeltes der nächsten Stufe setzt voraus, dass die anerkannten Zusatzqualifikationen, die für das Unternehmen zur Qualitätssicherung notwendig sind, während der Tätigkeit in diesem Unternehmen erworben werden.

§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen

(1) Bei einer Höhergruppierung erhält der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt der höheren Entgeltgruppe in der gleichen Entgeltstufe unter Berücksichtigung der Verweildauer (Erfahrungszeit).

(2) Bei einer Herabgruppierung erhält der Mitarbeiter vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an das Grundentgelt der niedrigeren Entgeltgruppe in der gleichen Entgeltstufe unter Berücksichtigung der Verweildauer (Erfahrungszeit).

[3] Geltung ab dem 1. Januar 2025

(3) Eine Höhergruppierung bzw. Herabgruppierung liegt vor, wenn die tatsächlichen Anforderungen und Qualitätsmerkmale derselben Stelle eine höhere bzw. niedrigere Eingruppierung rechtfertigen. Sie trifft nicht zu bei der Übernahme einer neuen Stelle.

§ 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote

(1) Zur Sicherung der Leistungsangebote einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständigen Teils einer Einrichtung kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

(2) Befindet sich eine Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständiger Teil einer Einrichtung in einer schwierigen Wettbewerbssituation, die absehbar dazu führen wird, dass die Leistungsangebote bei Anwendung der Entgelttabelle nicht aufrechterhalten werden können, kann bis zu einem Gesamtvolumen von 6 v. H. des Entgelts eines jeden Mitarbeiters in einer Dienstvereinbarung geregelt werden,

a) dass die Entgelte abgesenkt werden und/oder

b) dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Erhöhung des Entgeltes erhöht wird oder

c) dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit einer entsprechenden Herabsetzung des Entgeltes gesenkt wird. Bei der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit kann ein Teilentgeltausgleich vereinbart werden.

Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 und 2 werden von dieser Dienstvereinbarung nicht erfasst.

(3) Eine schwierige Wettbewerbssituation ist gegeben, wenn

a) eine direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern besteht, die nicht die AVR DW M-V oder eine gleichwertige Arbeitsgrundlage anwenden (die Voraussetzungen liegen in der Regel zum Beispiel bei Pflegediensten/Pflegeeinrichtungen und Rehabilitationsdiensten/Rehabilitationseinrichtungen vor) oder

b) die Festsetzung der Preise oder Zuschüsse für Leistungsangebote von Hilfen und Einrichtungen oder die Vergabe, Zuweisung oder Beauftragung durch einen öffentlich-rechtlichen Kostenträger (Kommune, Land, Bund) erfolgt (Diese Voraussetzungen liegen in der Regel zum Beispiel bei der Schuldnerberatung, der Beratung von Migranten und anderen Personen mit entsprechendem Hilfebedarf, Beschäftigungsgesellschaften oder teilstationären Jugendhilfeeinrichtungen vor.).

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

(5) Mitarbeiter, denen gegenüber nach Inkrafttreten einer Dienstvereinbarung gemäß Abs. 2 eine betriebsbedingte Beendigungskündigung wirksam wird, erhalten eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen den aufgrund der Dienstvereinbarung verringerten Werten und den Entgelttabellenwerten für die letzten 12 Monate.

(6) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass die Einrichtung bei Aufnahme der Verhandlungen mit der Mitarbeitervertretung dies der Arbeitsrechtlichen Kommission anzeigt. Jede Seite der Arbeitsrechtlichen Kommission kann die Betriebsparteien vor Abschluss einer Dienstvereinbarung durch Entsendung eines Mitglieds innerhalb von 14 Tagen ab Anzeige beraten.

Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist ferner,

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

   Zu den erforderlichen Unterlagen gehören u. a.

   aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbständigen Teil der Einrichtung,

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

   cc) weitere Informationen und Statistiken, die geeignet sind, die Situation zu belegen (z. B. Auslastungsstatistiken, Unterlagen über Kosten- und Leistungsverhandlungen);

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

c) dass der Dienstgeber die Gesamtmitarbeitervertretung, sofern eine solche besteht, über den beabsichtigten Abschluss der Dienstvereinbarung informiert.

(7) In die Dienstvereinbarung sind die Gründe, die zu der vereinbarten Maßnahme führen, aufzunehmen. Wird die Dienstvereinbarung für einen wirtschaftlich selbständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Dienstvereinbarung betroffenen Personen zu kennzeichnen. Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste entsprechend fortzuschreiben, im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle gemäß Anlage 7.

(8) Kommt eine Dienstvereinbarung innerhalb von drei Monaten nicht zustande (vorläufiges Scheitern der Dienstvereinbarung), kann jede Seite die Entscheidung der Einigungsstelle gemäß Anlage 7 beantragen. Die Frist beginnt mit schriftlicher Aufforderung der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung und im Falle der Aufforderung durch die Dienststellenleitung mit vollständiger Information im Sinne von Abs. 6.
Die Entscheidung der Einigungsstelle tritt an die Stelle der Dienstvereinbarung.

(9) Die Dienstvereinbarung bzw. die Entscheidung der Einigungsstelle ist nach ihrem Abschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten. Dazu sind vom Dienstgeber folgende Unterlagen einzureichen:

a) eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung,

b) eine Aufstellung, welche Unterlagen der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden sind,

c) die Bestätigung, dass die Gesamtmitarbeitervertretung informiert worden ist und ggf. deren Stellungnahme,

d) die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass ihr die erforderlichen Unterlagen vorgelegen haben und sie ihre Rechte wahrnehmen konnte.

(10) Wenn eine Dienstvereinbarung durch Beschluss einer Einigungsstelle zustande gekommen ist, gilt diese mit Anzeige bei der Arbeitsrechtlichen Kommission.
Kommt eine Dienstvereinbarung ohne Beteiligung einer Einigungsstelle zustande, tritt diese innerhalb von vier Wochen nach Kenntnisgabe an die Arbeitsrechtlichen Kommission in Kraft, es sei denn, vier Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission widersprechen dem

Inkrafttreten. Die Betriebsparteien werden dann zur Durchführung des Einigungsstellenverfahrens aufgefordert.

(11) Die erforderlichen Unterlagen nach Abs. 6 Buchst. a) sind der Mitarbeitervertretung für die Dauer der Dienstvereinbarung alljährlich vorzulegen.

(12) Eine zur Sicherung der Leistungsangebote abgeschlossene Dienstvereinbarung bleibt so lange in Geltung, bis sie durch eine Dienstvereinbarung ersetzt oder aufgehoben wird. Abs. 8 Unterabs. 2 gilt entsprechend.

Anmerkung:

Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung im Sinne des Abs. 1 ist eine organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Ereignisse und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

Anmerkung zu Abs. 3 Buchst. a):

Gleichwertig ist eine Arbeitsvertragsgrundlage, die nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen ist, sowie die für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen.

§ 18 Besitzstandsregelung

(1) Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2007 bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 1. Januar 2008 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung und dem Jahresentgelt, geteilt durch 13, errechnet

$$\left[\frac{\text{Vergleichsjahresvergütung minus Jahresentgelt}}{13} \right]$$

Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12,616fache der am 1. Dezember 2007 zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Urlaubsgeldes nach Anlage 13. Zur Monatsvergütung in diesem Sinne gehören die Grundvergütung gemäß §§ 15 bis 17a, der Ortszuschlag gemäß § 19 und die allgemeine Zulage gemäß Anlage 7, ggf. eine Vergütungsgruppenzulage und weitere regelmäßig gewährte Zulagen aus den Einzelgruppenplänen, sowie ggf. die persönlichen Zulagen gemäß den Übergangsvorschriften zu § 19, EGP 50 und § 2 der Anlage 18.
Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach § 29a, ist die Monatsvergütung gemäß Abs. 1 Unterabsatz 2 so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Monat Dezember 2007 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.
Das Jahresentgelt errechnet sich als das 13fache des Entgeltanspruches, den der Mitarbeiter am 1. Januar 2008 gemäß den §§ 12, 15, 15a i. V. m. Anlage 3 (2008) hat. Dem Entgeltanspruch sind die Zulagen nach § 14 Abs. 2 Buchst. c) und d) hinzuzurechnen.
Die monatliche Vergleichsvergütung ist die Vergleichsjahresvergütung, dividiert durch 13.

(2) Mitarbeiter, deren monatliche Vergleichsvergütung weniger als 105 v. H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2 beträgt, erhalten die Besitzstandszulage als aufzehrbare persönliche Zulage. Die persönliche Zulage wird durch Stufensteigerungen aufgezehrt.

(3) Mitarbeiter, deren monatliche Vergleichsvergütung mindestens 105 v. H. aber weniger als 110 v. H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2 beträgt, erhalten ihr Entgelt aus der Sonderstufe ihrer Entgeltgruppe gemäß Anlage 5. Abweichend von Abs. 1 Unterabs. 5 errechnet sich das Jahresentgelt als das 13fache des Entgeltanspruchs aus der Sonderstufe gemäß Anlage 5.
Die Sonderstufe jeder Entgeltgruppe beträgt am 1. Januar 2008 105 v. H. des Entgeltes der Basisstufe nach Anlage 2. Zum 1. Januar jedes folgenden Jahres wird diese Stufe um 1,25 Prozentpunkte bis auf 110 v. H. angehoben.
Diese Mitarbeiter erhalten die Besitzstandszulage als aufzehrbare persönliche Zulage. Die persönliche Zulage wird durch das Anheben des Sonderstufenwertes aufgezehrt.

(4) Die Absätze 2 und 3 gelten nicht für Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 bis 3. Diese Mitarbeiter erhalten die Besitzstandszulage als persönliche Zulage. Die persönliche Zulage wird durch Stufensteigerungen reduziert.

(5) Mitarbeiter, deren monatliche Vergleichsvergütung mindestens 110 v. H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppen nach Anlage 2 beträgt, erhalten das Entgelt ihrer Entgeltgruppe in Höhe von 110 v. H. der Basisstufe nach Anlage 2 (entspricht den Endstufen der Anlage 5). Abweichend von Abs. 1 Unterabs. 5 errechnet sich das Jahresentgelt als das 13fache des 110%igen Entgeltanspruchs der Basisstufe der jeweiligen Entgeltgruppe nach Anlage 2. Die Höhe der Besitzstandszulage entspricht der Differenz zwischen der monatlichen Vergleichsvergütung und 110 v. H. aus Satz 1. Die Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 bis 4 der Anlage 5 erhalten die Besitzstandszulage als nicht aufzehrbare, unwiderrufliche, statische Besitzstandszulage, die an Entgelterhöhungen nicht teilnimmt. Die Mitarbeiter der Entgeltgruppen 5 bis 13 der Erfahrungsstufe 2 der Anlage 2 erhalten die Besitzstandszulage als aufzehrbare persönliche Zulage, die durch das Anheben der Tabellenwerte aufgezehrt wird.

(6) Verringert sich nach dem 1. Januar 2008 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf.

(7) Die Besitzstandszulage reduziert sich bei einer Höhergruppierung um 50 v. H. des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt aus der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt nach der Höhergruppierung.

(8) Wechselt der Mitarbeiter einvernehmlich zu einem anderen Dienstgeber im Dienststellenverbund im Sinne des § 6a MVG.EKD, wird die persönliche Zulage weitergezahlt.

§ 19 Kinderzuschlag

(1) Kindergeldberechtigte Mitarbeiter erhalten auf Nachweis eines entsprechenden Bezuges für jedes Kind einen Kinderzuschlag in Höhe von 100,00 €.

(2) Der Kinderzuschlag erhöht sich für Mitarbeiter

mit Entgelt nach	für das erste zu	für jedes weitere zu

den Entgelt-gruppen	berücksichtigende Kind um	berücksichtigende Kind um
EG 1 und EG 2	5,00 €,	25,00 €,
EG 3	5,00 €,	20,00 €,
EG 4	5,00 €,	15,00 €.

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 mit zu zählen.

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

(4) § 21 Abs. 1 findet Anwendung.

Übergangsvorschrift:

Mitarbeiter, die am 31. März 2001 in einem Dienstverhältnis standen, das am 1. April 2001 zu demselben Dienstgeber fortbesteht und bei denen die Voraussetzungen des § 19 nicht erfüllt sind, erhalten eine persönliche Zulage in Höhe des Betrages, der ihnen am 31. März 2001 als Ortszuschlag der Stufe 3 oder einer höheren Stufe zugestanden hat. Entsprechendes gilt bei Bezug des Sozialzuschlags gemäß § 19a AVR a. F.

Die persönliche Zulage entfällt oder mindert sich um den auf ein Kind entfallenden Teil, soweit dem Mitarbeiter für das betreffende Kind kein Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKKG) mehr zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKKG zustehen würde. Die persönliche Zulage wird durch allgemeine Entgelterhöhungen, Stufensteigerungen und Höhergruppierungen, jedoch pro Anlass nicht mehr als 51,13 €, aufgezehrt.

§ 20 Zeitzuschläge, Überstundenentgelt

(1) Der Mitarbeiter erhält neben seinem Entgelt (§ 14 Abs. 1) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Entgeltgruppen

EG 1 bis EG 3	30 v. H.,
EG 4 bis EG 7	25 v. H.,
EG 8	20 v. H.,
EG 9 bis EG 13	15 v. H.,
EG I bis EG IV (Anlage 8a)	15 v. H.,

b) für Arbeit an Sonntagen

EG 1 bis EG 13	6,50 €,
EG I bis EG IV (Anlage 8a)	8,50 €,

c) für Arbeit

aa) an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag

EG 1 bis EG 13	7,50 €,
EG I bis EG IV (Anlage 8a)	12,00 €,

bb) an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen

EG 1 bis EG 13	9,50 €,
EG I (Anlage 8a)	11,50 €,

		EG II (Anlage 8a)	14,50 €,
		EG III (Anlage 8a)	16,00 €,
		EG IV (Anlage 8a)	17,00 €,
	cc)	am 24. Dezember in der Zeit von 14.00 bis 20.00 Uhr	
		EG 1 bis EG 13	9,50 €,
		EG I bis EG IV (Anlage 8a)	17,00 €,
	dd)	am 31. Dezember in der Zeit von 14.00 bis 20.00 Uhr	
		EG 1 bis EG 13	7,50 €,
		EG I bis EG IV (Anlage 8a)	12,00 €,
d)	– nicht besetzt –		
e)	aa)	für Nachtarbeit im Sinne des § 9e Abs. 4	3,50 €,
	bb)	für Nachtarbeit im Sinne des § 9e Abs. 4 nach einem Schichtplan im Sinne des § 9e Abs. 3 EG I bis IV (Anlage 8a)	5,00 €
f)	für Arbeit an Samstagen		2,00 €.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b) bis c) und f) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.
Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e) und f) wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.
Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt; hiervon ausgenommen sind die Zeitzuschläge gemäß Anlage 8 Teil A. Abs. 4 Satz 3. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b), c), e) und f) gezahlt. Die Unterabs. 1 und 2 bleiben unberührt.
Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e) wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) Das Stundenentgelt im Sinne des Abs. 1 Satz 1 Buchst. a) ist für jede Entgeltgruppe in der Anlage 9 festgelegt. Überstundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgeltes des Mitarbeiters nach § 9b Abs. 8 Satz 3 zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. a).

(4) Die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) können durch Nebenabrede zum Dienstvertrag oder durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden.

§ 20a Vertretungszuschlag

(1) Zum Erreichen einer vertretungssicheren Dienstplanung kann der Dienstgeber von der Möglichkeit der Vertretungsbereitschaft Gebrauch machen. Hierbei übernimmt der Mitarbeiter zusätzliche Dienste zu seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

(2) Die Übernahme von zusätzlichen Diensten ist grundsätzlich nur dann möglich, wenn in der Einrichtung oder dem Einrichtungsteil üblicherweise nach einem festgelegten Dienstplan im Sinne von § 9e AVR DW M-V gearbeitet wird und wenn der Mitarbeiter zuvor seine schriftliche Einwilligung dazu gegeben hat. Die Einwilligung kann vom Mitarbeiter jederzeit und ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende schriftlich widerrufen werden. Dem Mitarbeiter entstehen keine Nachteile, wenn er die Einwilligung nicht erteilt.

(3) Sofern der Mitarbeiter seine Einwilligung nach Abs. 2 schriftlich erklärt hat, kann der

Dienstgeber den Mitarbeiter bis zu drei zusätzliche Tage im Kalendermonat mit Vertretungsbereitschaft planen.

(4) Die Zeit der Vertretungsbereitschaft umfasst zwei zusammenhängende, im Vorfeld festgelegte Stunden. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, in dieser Zeit für den Dienstgeber verlässlich erreichbar zu sein, um bei Bedarf am gleichen Kalendertag die Vertretung für einen anderen Mitarbeiter kurzfristig zu übernehmen (Vertretungsbereitschaft). Die Art der Erreichbarkeit (Telefon oder anderes Medium) stimmen Dienstgeber und Mitarbeiter gemeinsam ab.

Für die Zeit der Vertretungsbereitschaft erhält der Mitarbeiter einen Vertretungszuschlag in Höhe von 30,00 € (Vertretungszuschlag I) pro Vertretungsbereitschaft.

Wird der Mitarbeiter in der Zeit der Vertretungsbereitschaft zur Übernahme einer Vertretung abgerufen, erhöht sich der Zuschlag auf 45,00 € (Vertretungszuschlag II). Die im Rahmen der Übernahme der Vertretung geleisteten Arbeitsstunden gelten als Arbeitszeit und werden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(5) Für die freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei geplanten Tagen auf Anfrage des Dienstgebers erhält der Mitarbeiter einen Zuschlag von 60,00 € (Vertretungszuschlag III). Eine freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Anfrage des Dienstgebers zur Übernahme des Dienstes bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst erfolgt. Die Anrechnung der Arbeitszeit erfolgt nach Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 2.

(6) Die Regelung des § 9e Abs. 1 (Verbindlichkeit und Frist der Veröffentlichung des Dienstplans) bleibt unberührt.

(7) Der Vertretungszuschlag I bis III wird nur gezahlt, wenn der Dienst tatsächlich geleistet wird. Für den Vertretungszuschlag I bedeutet das, dass der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Vertretungsbereitschaft arbeitsfähig, d. h. nicht krankgeschrieben, ist.

(8) Durch Dienstvereinbarung kann die Art der Durchführung näher geregelt werden. Eine Ausweitung der in Abs. 3 festgelegten Anzahl von drei Tagen pro Kalendermonat ist durch Dienstvereinbarung möglich. Eine Abweichung von den Vertretungszuschlägen I bis III ist nur zugunsten des Mitarbeiters durch Dienstvereinbarung möglich.

(9) Die gesetzlichen Regelungen zum Arbeitnehmerschutz (insbesondere zur Ruhezeit) nach dem ArbZG bleiben unberührt.

§ 21 Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiter

(1) Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter erhalten vom Entgelt (§ 14 Abs. 1), das für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiter festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

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

§ 21a Berechnung und Auszahlung der Bezüge

(1) Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und spätestens am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Mitarbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Durch Dienstvereinbarung kann ein anderer Tag des Monats als Zahltag festgelegt werden; Übergangsfristen sind in der Dienstvereinbarung zu regeln.

Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Dienstgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.
Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats. Haben in dem Vorvormonat Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge im Sinne des § 24 Abs. 2 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 28 Abs. 10 und § 24 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vorvormonats. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge i. S. des § 24 Abs. 2 zustehen. Für Monate, für die weder Entgelt (§ 14 Abs. 1) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge im Sinne des § 24 Abs. 2 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vorvormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.
Im Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses weder Entgelt (§ 14 Abs. 1) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge im Sinne des § 24 Abs. 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu zahlen.
Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.
Im Sinne der Unterabs. 3 und 4 steht der Beendigung des Dienstverhältnisses gleich der Beginn

a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,

b) des Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3,

c) der Elternzeit nach dem BEEG,

d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten.

Nimmt der Mitarbeiter den Dienst wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabs. 2 wie ein neu eingestellter Mitarbeiter behandelt.

(2) Besteht Anspruch auf Entgelt (§ 14 Abs. 1) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsentgelt oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Für die Ermittlung des auf eine Stunde anfallenden Anteils des Entgeltes gilt § 9b Abs. 8 Satz 3.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Abs. 2 entsprechend.

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

(5) Scheidet ein Mitarbeiter wegen des Bezuges von Altersruhegeld, Erwerbsunfähigkeitsrente oder Berufsunfähigkeitsrente aus und verzögert sich die

Rentenzahlung, so ist ihm gegen Abtretung des Anspruchs ein Vorschuss auf die Rente zu gewähren.

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

Anmerkungen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch pauschalierte Zuschläge gemäß § 20 Abs. 4, Abs. 11 der Anlage 8 und § 5 der Anlage 7a.
2. Bei der Anwendung des Abs. 1 Unterabs. 1 und 2 kann der Dienstgeber in begründeten Fällen statt des 15. eines Monats als Zahltag den 30. eines Monats und statt des Vorvormonats den Vormonat zugrunde legen.

§ 22 Sachleistungen

(1) Eine Verpflichtung des Mitarbeiters, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen sowie Unterkunft im Anstaltsbereich zu nehmen, wenn dies im Interesse des Dienstes erforderlich ist, kann im Dienstvertrag vereinbart werden.

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

§ 23 Reisekostenvergütung

Für die Reisekostenerstattung sind grundsätzlich die jeweils geltenden Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LRKG M-V) anzuwenden.
Durch eine Dienstvereinbarung kann von einzelnen Regelungen des LRKG M-V abgewichen werden; ausgenommen hiervon sind die jeweils geltenden Regelungen zur Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (sog. Kilometerpauschale).

Bestehen bei den einzelnen Mitgliedern des DW M-V für die Mitarbeiter günstigere Regelungen, so können diese auch weiterhin angewandt werden.

VII. SOZIALBEZÜGE

§ 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss

(1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Abs. 2 bis 9.
Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabs. 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. Bei Mitarbeitern, 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.
Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabs. 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.
Der Anspruch nach Unterabs. 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Der Mitarbeiter erhält für die Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgeltes nach § 28 Abs. 10, die ihm zustehen würden, wenn er Erholungsurlaub hätte.
Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Abs. 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabs. 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

a) er 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.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabs. 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Dienstgeber das Dienstverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Dienstverhältnis aus einem von dem Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der in den Unterabs. 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 Unterabs. 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

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

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

b) in den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 3,

c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 11a)

a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,

b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, gezahlt.
Vollendet der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.
In den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabs. 1 angerechnet.

(5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Abs. 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

a) von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,

b) von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Abs. 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.
Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme des Dienstes einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorherigen Jahr.
Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 2 ergebende Anspruch.

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

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI i. V. m. § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der die AVR DW M-V oder eine Arbeitsvertragsgrundlage wesentlich gleichen Inhalts (z. B. TVöD) angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.
Überzahlter Krankengeldzuschuss oder sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabs. 1. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.
Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabs. 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und des Nettourlaubsentgeltes gezahlt. Nettourlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 28 Abs. 10).

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Mitarbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Abs. 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Anmerkung zu Abs. 1:

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

Anmerkung zu Abs. 6:

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

§ 25 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Dienstgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Dienstgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur 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) Der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

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

§ 25a Jubiläumszuwendung

(1) Der Mitarbeiter erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

von 10 Jahren	153,39 €
von 25 Jahren	613,55 €
von 40 Jahren	1.227,10 €.

Zeiten bei kirchlichen, diakonischen und caritativen Rechtsträgern können angerechnet werden.
Zur Beschäftigungszeit im Sinne des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei dem Dienstgeber oder dessen Rechtsvorgänger in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 11a Abs. 1 liegen.
Ist bereits aus Anlass einer anderen Bestimmung eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Satz 1 anzurechnen.

(2) Vollendet ein Mitarbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach §§ 29 Abs. 3, 29a Abs. 7, für den der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Beschäftigungszeit nach Abs. 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Beschäftigungszeit gewährt.

Übergangsregelung:

Jubiläumszuwendungen, die nach den bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Bestimmungen gezahlt wurden, werden auf die entsprechenden Jubiläumszuwendungen von 25 bzw. 40 Jahren angerechnet.

§ 26 Sterbegeld

(1) Beim Tode des Mitarbeiters, der sich nicht im Sonderurlaub nach § 29 Abs. 2 oder § 29a Abs. 1 bis 6 befunden hat und dessen Dienstverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 geruht hat, erhalten

a) die überlebende Ehefrau bzw. der überlebende Ehemann,

b) die Abkömmlinge des Mitarbeiters

Sterbegeld.

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

a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern oder Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Mitarbeiters mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,

b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Urlaubsentgelt (§ 28 Abs. 10) des Verstorbenen gewährt. Die Höhe des Urlaubsentgeltes bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist aufgrund der regelmäßigen Arbeitszeit unmittelbar vor Beginn der Elternzeit zu berechnen.
Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

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

(5) Die Zahlung an einen der nach Abs. 1 oder Abs. 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Abs. 1 oder 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Abs. 1 oder Abs. 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 27) erhalten.

VIII. ZUSÄTZLICHE ALTERS- UND HINTERBLIEBENENVERSORGUNG

§ 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung des Mitarbeiters bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, die Überleitungsabkommen mit Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes abgeschlossen hat, sicherzustellen. Erfüllt der Dienstgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht und hat er dieses nicht zu vertreten, so hat er eine andere angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen. Durch Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass eine andere

angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung auch dann abgeschlossen werden kann, wenn die Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt sind.

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

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

§ 27a Eigenbeteiligung

(1) Der Mitarbeiter beteiligt sich an den Pflichtbeiträgen des Dienstgebers zu der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Sinne des § 27 Abs. 1 Satz 2 ausschließlich nach Maßgabe der folgenden Absätze. Die Eigenbeteiligung erfolgt ausschließlich an den von den Zusatzversorgungskassen erhobenen Pflichtbeiträgen, soweit die Eigenbeteiligung nicht in den Bestimmungen der jeweiligen Zusatzversorgungskasse festgelegt ist. Gegebenenfalls von den Zusatzversorgungskassen nach ihren Satzungen zusätzlich erhobene Sanierungsgelder, Stärkungsbeiträge, zusätzliche Beiträge bzw. Sonderbeiträge bleiben außer Betracht.

(2) Erheben die Zusatzversorgungskassen Pflichtbeiträge, die 4 v. H. des steuerpflichtigen Entgeltes übersteigen, erfolgt die Eigenbeteiligung in Höhe der Hälfte des diesen Betrag übersteigenden Betrages. Für Mitarbeiter, die am 31.12.2020 bereits in einem Dienstverhältnis zum Dienstgeber standen, gilt der am 31.12.2020 erhobene Pflichtbeitrag zugunsten des Mitarbeiters als Besitzstand.

(3) Der Dienstgeber hat die Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich der Beteiligung des Mitarbeiters abzuführen. Die Beteiligung des Mitarbeiters wird vom Dienstgeber vom Entgelt einbehalten. Die Beteiligung des Mitarbeiters erfolgt für jeden Kalendermonat, für den der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) hat.

§ 27b Entgeltumwandlung

(1) Der Mitarbeiter kann verlangen, dass von seinen zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 v. H. der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung ausgeschöpft ist. Bei der Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden. Durch Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber kann die Grenze von 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden.

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

(3) Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf:

a) das Grundentgelt,

b) die Jahressonderzahlung nach Anlage 14,

c) die vermögenswirksamen Leistungen nach Anlage 12.

Zwischen dem Dienstgeber und dem Mitarbeiter können andere zulässige Arten der Entgeltumwandlung vereinbart werden.

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

(5) Der Dienstgeber bietet einen Durchführungsweg an. Weitere zulässige Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung können in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

§ 27c Entgeltumwandlung für Sachleistungen

(1) Durch Dienstvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von zukünftigem Entgelt für Sachleistungen im Sinne des § 8 Abs. 2 EstG vereinbart werden.

(2) Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen im Sinne von Abs. 1 wird das Tabellenentgelt des Dienstnehmers gemäß Anlage 2, Anlage 5 oder Anlage 8a um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. Der Dienstgeber gewährt stattdessen steuerfreie bzw. pauschal zu versteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Abs. 2 EStG. Der Dienstvertrag ist vor der Entgeltumwandlung entsprechend zu ändern.

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

IX. URLAUB

§ 28 Erholungsurlaub

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgeltes. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Erholungsurlaub dient der Erhaltung der Gesundheit und soll deshalb grundsätzlich zusammenhängend gewährt und genommen werden, sofern nicht dringende dienstliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.
Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Mitarbeiter dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 24 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

(3) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen.

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

(5) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz beim Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres und der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bleiben unberührt. Scheidet der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 35) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 36) aus dem Dienstverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Dienstverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Unterabs. 2 Satz 1 gilt nicht, wenn der Urlaub nach § 28a Abs. 4 zu vermindern ist.
Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; § 28a Abs. 5 Unterabs. 5 bleibt unberührt.
Hat der Mitarbeiter bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt (Abs. 10) nicht zurückgefordert werden.

(6) Bei neu eingestellten Mitarbeitern wird ein bereits von einem früheren Dienstgeber für das laufende Urlaubsjahr gewährter Urlaub auf die Urlaubsdauer angerechnet. Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Mitarbeiter eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

(7) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Dienstunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Dienstgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.
Wird die Wartezeit (Abs. 4) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres anzutreten.
Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. Soweit höherrangiges Recht eine weitergehende Übertragung des Erholungsurlaubs vorsieht, gilt dies nur für den gesetzlichen Mindesturlaub.

(8) Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

(9) Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 10 Abs. 2 gilt entsprechend. Der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird neu festgesetzt.

(10) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Mitarbeiter in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum in Folge von Kurzarbeit,

Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht.

Anmerkung zu Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2:

Ergibt die Zwölftelung des Urlaubsanspruchs nach Satz 1 bei einem Mitarbeiter, der nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet, weniger als 20 Arbeitstage (bei der Fünf-Tage-Woche), so ist der gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG zu gewähren. Er beträgt 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage bei der Fünf-Tage-Woche.

Anmerkung zu Abs. 7:

Gemäß § 17 Abs. 2 Satz 2 MuSchG kann die Dienstnehmerin nach Ablauf der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen einen noch bestehenden Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Zudem hat der Dienstgeber gemäß § 17 Abs. 2 BEEG bei Inanspruchnahme der Elternzeit einen noch bestehenden Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Anmerkung zu Abs. 10:

1. Bei monatlicher Abrechnung treten an die Stelle der letzten 13 Wochen die letzten drei abgerechneten Monate.

2. Für den Nachweis und die Auszahlung des Urlaubsentgeltes kann die folgende Verfahrensweise gewählt werden: Das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen werden weitergezahlt. Der Teil des Entgeltes, welcher nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe folgender Berechnungsformel durch einen „Aufschlag“ für jeden Urlaubstag berücksichtigt:

   Bei Zugrundelegung einer Sechs-Tage-Woche:

   $$\frac{\text{unständige Bezüge der letzten 13 Wochen bzw. der letzten drei abgerechneten Monate}}{78} \times \text{Urlaubstage, an denen ohne Urlaub hätte gearbeitet werden müssen}$$

   Bei Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche:

   $$\frac{\text{unständige Bezüge der letzten 13 Wochen bzw. der letzten drei abgerechneten Monate}}{65} \times \text{Urlaubstage, an denen ohne Urlaub hätte gearbeitet werden müssen}$$

3. Krankheitstage, für die lediglich ein Krankengeldzuschuss gezahlt wird, bleiben als Entgeltkürzungen bei der Ermittlung des Durchschnittsentgeltes außer Betracht: In diesem Fall verringert sich das im Berechnungszeitraum gezahlte Entgelt um die geleisteten Zuschüsse, und der Divisor der Berechnungsformel verkürzt sich um die entsprechende Anzahl der Krankheitstage.

§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach den Anlagen 6 und 6a. Die Dauer des Mindesturlaubs gemäß § 28 Abs. 5 Unterabs. 2 richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes bzw. des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

(2) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 29 Abs. 2, § 29a Abs. 1 bis 6 oder eines Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 29 Abs. 2 Satz 2 vorliegt.

(3) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet ein Schichtdienst nicht an dem Kalendertag, an dem er begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem der Schichtdienst begonnen hat.
Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Anlage 6 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.
Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Anlage 6 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.
Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.
Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabs. 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(4) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die Beschäftigungszeit, die der Mitarbeiter im Laufe des Urlaubsjahres vollendet. Beschäftigungszeit im Sinne des Satz 1 ist nicht die Zeit der einschlägigen und abgeschlossenen Berufsausbildung beim Dienstgeber oder einem anderen kirchlich-diakonischen Träger der Ausbildung.

Übergangsregelung zu Abs. 1[4]:

Die Mitarbeiter, die nach der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung der Anlagen 6 und 6a AVR DW M-V einen höheren Urlaubsanspruch hatten als sich nach den Anlagen 6 und 6a AVR DW M-V in der ab dem 1. Januar 2017 geltenden Fassung ergeben würde, behalten diesen Urlaubsanspruch.

§ 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit und geteilten Dienst

(1) Mitarbeiter, die ihre Arbeit ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, 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	ein Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	zwei Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	drei Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	vier Arbeitstage

[4] Überleitungsregelung in der ab dem 01.01.2017 geltenden Fassung

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Unterabs. 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 9e Abs. 2 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Die Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	ein Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	zwei Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	drei Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	vier Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(3) Für die Mitarbeiter, 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) Bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach den Abs. 1 und 2 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (nach § 9) in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Nicht berücksichtigt werden Überstunden und Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung). Abs. 1 und 2 gelten auch für die Mitarbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit nach § 9 Abs. 3 verlängert ist. Für die geleisteten Nachtstunden im Bereitschaftsdienst erhält der Mitarbeiter einen Zusatzurlaub wie folgt:

zwei Arbeitstage pro Jahr bei Teilnahme am Bereitschaftsdienst von mindestens zehn Monaten im Jahr,

ein Arbeitstag pro Jahr bei Teilnahme am Bereitschaftsdienst von mindestens fünf Monaten im Jahr.

Bei Teilnahme am Bereitschaftsdienst von weniger als fünf Monaten erhält der Mitarbeiter keinen Zusatzurlaub.

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

(6) Bei nichtvollbeschäftigten Mitarbeitern ist die Zahl der in den Abs. 1 und 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 28a Abs. 5 Unterabs. 3 und 5 zu ermitteln.

(7) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Dienstgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(8) Mitarbeiter, die geteilten Dienst leisten, erhalten Zusatzurlaub wie folgt:

ein Arbeitstag ab dem 10. im Kalenderjahr geleisteten geteilten Dienst,

zwei Arbeitstage ab dem 20. im Kalenderjahr geleisteten geteilten Dienst.

Im Übrigen gilt Abs. 7 Satz 2.

§ 28c Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Dienstverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, soll der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist gewährt und genommen werden. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag oder verminderter Erwerbsfähigkeit endet oder wenn das Dienstverhältnis nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 zum Ruhen kommt. Ist dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Mitarbeiter das Dienstverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünf-Tage-Woche 3/65, bei der Sechs-Tage-Woche 1/26 des Urlaubsentgeltes gezahlt, die dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

Anmerkung:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss in ein Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstgeber des kirchlichen oder des öffentlichen Dienstes übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 29 Sonderurlaub

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

(2) Der Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Fortfall seiner Bezüge Sonderurlaub erhalten, soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 11a, es sei denn, dass der Dienstgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 29a Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen

(1) Ein Mitarbeiter ist auf Antrag unter Fortfall seiner Bezüge zu beurlauben, wenn er

a) ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt und dringende dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen.

(2) Die Beurlaubung erfolgt in den Fällen des Abs. 1 Buchst. a) für mindestens ein Jahr, in den Fällen des Abs. 1 Buchst. b) für mindestens sechs Monate, längstens drei Jahre. Sie kann einmalig längstens um weitere drei Jahre verlängert werden. Die Verlängerung ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Beurlaubungszeitraumes zu beantragen.

(3) Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Dienstgebers. Die Zustimmung soll erteilt werden, wenn die Beschäftigung dem Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht.

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

(5) Ein Mitarbeiter soll nach achtjähriger Betriebszugehörigkeit auf Antrag auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1 für die Dauer von höchstens einem Jahr beurlaubt werden, sofern es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse gestatten. Abs. 2 findet keine Anwendung.

(6) Ein Mitarbeiter soll auf Antrag auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1 beurlaubt werden, wenn dadurch zeitweilig Arbeitslose oder Berufsanfänger eingestellt werden können und es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse gestatten. Die Beurlaubung erfolgt für mindestens ein Jahr, längstens drei Jahre. Im Übrigen gilt Abs. 2 Satz 2 und Satz 3.

(7) Zeiten einer Beurlaubung gelten nicht als Beschäftigungszeit nach § 11a, es sei denn, dass der Dienstgeber vor Antritt der Beurlaubung ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung vorher schriftlich anerkannt hat.

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

(9) In allen sonstigen Fällen soll dem Antrag eines Mitarbeiters, seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Dauer zu reduzieren, entsprochen werden. Dieser Mitarbeiter soll bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

X. BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

§ 30 Ordentliche Kündigung

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

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit (§ 11a)

bis zu einem Jahr	ein Monat

zum Schluss eines Kalendermonats,

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.

Innerhalb der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages gekündigt werden.
Zum Ende der Elternzeit kann der Mitarbeiter das Dienstverhältnis nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendertages kündigen.

(2) Das befristete Dienstverhältnis endet mit Ablauf der im Dienstvertrag kalendermäßig bestimmten Frist (zeitliche Befristung) oder mit Eintritt des im Dienstvertrag bestimmten Ereignisses (Zweckbefristung). Befristete Dienstverhältnisse können auch vor ihrem nach Satz 1 zu bestimmenden Ende gekündigt werden. Innerhalb der Probezeit kann das befristete Beschäftigungsverhältnis jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien für zweckbefristete und zeitlich befristete Dienstverhältnisse nach einer Beschäftigungszeit

bis zu sechs Monaten	zwei Wochen

zum Ende eines Kalendertages,

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als sechs Monaten	ein Monat,
von mehr als einem Jahr bis zu zwei Jahren	sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats.

Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als zwei Jahren gelten die Kündigungsfristen des Abs. 1 Unterabs. 2. Endet das zweckbefristete Dienstverhältnis durch das im Dienstvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Dienstgeber dem Mitarbeiter den Zeitpunkt der Beendigung spätestens zwei Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Bezüge erlischt frühestens zwei Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 11a) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung durch den Dienstgeber ausgeschlossen, soweit nicht § 31 etwas anderes bestimmt.

Anmerkung zu Abs. 3:

Als Beschäftigungszeit im Sinne des § 30 Abs. 3 gilt nur die Beschäftigungszeit im Sinne des § 11a Abs. 1.

§ 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter

(1) Das Dienstverhältnis eines Mitarbeiters, dem gegenüber die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3), kann auch in den nachfolgenden besonderen Fällen gekündigt werden.

(2) Ist die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird, so kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis kündigen:

a) zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe,

b) mit dem Ziele, das Dienstverhältnis aufzuheben, wenn dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt oder wenn die Voraussetzungen nach § 7 Abs. 1 vorliegen.

(3) Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe kündigen oder den Mitarbeiter an einen anderen Arbeitsplatz der Einrichtung unter gleichzeitiger Herabsetzung des Entgeltes um eine Gruppe versetzen, wenn der Mitarbeiter aus Gründen, die in seiner Person liegen, dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung

für seine Eingruppierung in die bisherige Gruppe bilden, und wenn andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Gruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Lehnt der Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst.

§ 32 Außerordentliche Kündigung

(1) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von jeder der Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie, bei Austritt aus der evangelischen Kirche oder bei schweren Vergehen gegen die Gebote der kirchlichen Lebensordnung oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen Richtlinien ergebenden Dienstpflichten.

(3) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(4) Einem Mitarbeiter, dem gegenüber die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3), kann nur aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

§ 33 Schriftform der Kündigung

Die Kündigung bedarf der Schriftform. Kündigt der Dienstgeber nach Ablauf der Probezeit (§ 8), so soll er den Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben angeben.

§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung

Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch schriftlichen Auflösungsvertrag beendet werden.

§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten.
Das Dienstverhältnis endet, wenn der Rentenbescheid eines Rentenversicherungsträgers die volle Erwerbsminderung feststellt.
Setzt der Rentenbescheid eine befristete Rente fest, ruht das Dienstverhältnis solange wie der Mitarbeiter die befristete Rente bezieht, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis endet.

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

(3) Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Bei Gewährung einer Rente auf Zeit ruht das Dienstverhältnis von dem Tage an, der auf den nach Unterabs. 1 maßgeblichen Zeitpunkt folgt. Beginnt die Rente auf Zeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, ruht das Dienstverhältnis von dem Tag des Rentenbeginns an.

(4) An die Stelle des Rentenbescheides tritt das Gutachten des Vertrauensarztes oder des Gesundheitsamtes, wenn der Mitarbeiter

a) den Rentenantrag schuldhaft verzögert,

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

c) nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

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

(5) Liegt bei einem Mitarbeiter, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 3 das Dienstverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt wird.

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

§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die gesetzliche oder durch Satzung eines ärztlichen Versorgungswerkes festgelegte Altersgrenze erreicht hat. Als gesetzliche Altersgrenze wird

das Erreichen des Monats angesehen, in dem ein Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente besteht.

(2) Wird der Mitarbeiter ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Bestimmungen dieser Richtlinien ganz oder teilweise abbedungen werden. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(3) Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend für Mitarbeiter, die nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze eingestellt werden.

§ 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Bei Kündigung hat der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Mitarbeiter bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Bescheinigung über die Entgeltgruppe und über die zuletzt bezogenen Bezüge auszuhändigen.

(4) Das Zeugnis für einen nachgeordneten Arzt ist vom Dienstgeber und vom Chef- bzw. leitenden Arzt zu unterzeichnen.

XI. ÜBERGANGSGELD

§ 38 Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgeldes

(1) Der Mitarbeiter, der am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von mindestens fünf Jahren bei demselben Dienstgeber gestanden hat, erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

a) der Mitarbeiter das Ausscheiden verschuldet hat,

b) der Mitarbeiter gekündigt hat,

c) das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 34) beendet ist,

d) der Mitarbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,

e) der Mitarbeiter aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Dienstgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,

f) sich unmittelbar an das beendete Dienstverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,

g) der Mitarbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,

h) dem Mitarbeiter aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages 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) der Mitarbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der die AVR DW M-V oder eine Arbeitsvertragsgrundlage wesentlich gleichen Inhalts (z. B. TVöD) anwendet, Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

(3) Auch in den Fällen des Abs. 2 Buchst. b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. der Mitarbeiter wegen

   a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus,

   b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,

   c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

2. die Mitarbeiterin außerdem wegen

   a) Schwangerschaft,

   b) Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 34) geschlossen hat.

(4) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, währenddessen er Übergangsgeld erhält, in ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 39 Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach dem dem Mitarbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Entgelt (§§ 14 bis 18 sowie 19 Abs. 3) bemessen. Ist für diesen Tag kein Entgelt zu zahlen, so wird das Übergangsgeld nach dem Entgelt bemessen, das dem Mitarbeiter 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 aneinandergereihten 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 Monatsentgeltes, höchstens jedoch das Vierfache dieses Monatsentgeltes.

(3) Als Unterbrechung im Sinne des Abs. 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - umfassender Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum

arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde dem Mitarbeiter bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Mitarbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Leistungen nach SGB II und SGB III aufgrund Arbeitslosigkeit, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 38 Abs. 2 Buchst. i) fallen, oder Renten oder vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Mitarbeiter, der nicht unter § 38 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II aufgrund Arbeitslosigkeit, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Dienstgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für den selben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.
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) - nicht besetzt -

h) Blindenhilfe nach § 72 SGB XII,

i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder mit dem BKGG.

§ 40 Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am letzten Tage eines Monats gezahlt, erstmalig am letzten Tag des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Mitarbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Beträge nach § 39 Abs. 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, dass er 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) Beim Tode des Mitarbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an die Ehefrau bzw. den Ehemann oder die Kinder des Mitarbeiters, für die der Kinderzuschlag bezogen worden

ist, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen.

XII. BESONDERE BESTIMMUNGEN

§ 41 Werkdienstwohnungen

(1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Im Übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Abs. 2 und 3 die beim Dienstgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

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

(3) Beim Tode des Mitarbeiters verbleiben die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung für eine Übergangszeit bis zu sechs Monaten der Ehefrau bzw. dem Ehemann oder den Kindern des Mitarbeiters, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist, nach Maßgabe der im Bereich des Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen. Der Dienstgeber ist verpflichtet, sich um eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen mit zu bemühen.

§ 42 Schutzkleidung

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

§ 43 Dienstkleidung

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

XIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 44 Schlichtungsstelle

Sofern bei dem DW M-V eine Schlichtungsstelle gebildet ist, können Dienstgeber und Mitarbeiter bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, zunächst die Schlichtungsstelle anrufen. Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.

§ 45 Ausschlussfristen

(1) Ansprüche auf Leistungen, die auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 12 und 13 gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Entgelt (§§ 14 ff.) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Dies gilt nicht für den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz.

(2) Andere Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR DW M-V nichts anderes bestimmen.
Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung der Ansprüche aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.

§ 46 Sprachregelung

Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in der weiblichen und männlichen Form.

§ 47 In- Kraft- Treten

Die AVR DWM treten mit Wirkung zum 1. Januar 2008 in Kraft.

A N L A G E N

Anlage 1

EINGRUPPIERUNGSKATALOG

Entgeltgruppe 1 (Anm. 1)

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die nach einer Einübung ausgeführt werden können

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

1. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

2. Hol- und Bringdienst.

Richtbeispiele:

Reinigungskraft,
Küchenhilfe,
Bote, Kurier

Entgeltgruppe 2 (Anm. 2)

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

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

1. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

2. Hol- und Bringdienst;

3. Verwaltung.

Richtbeispiele:

Reinigungskraft mit überwiegenden Tätigkeiten in Bereichen, in denen RKI-Richtlinien Anwendung finden,
Mitarbeiter in der Poststelle,
Mitarbeiter in der Wäscheabteilung

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiter

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

a) Pflege/Betreuung/Erziehung,
b) Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,
c) Verwaltung;

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

Richtbeispiele:

Hauswirtschaftskraft,
Präsenzkraft,
Mitarbeiter im Empfang, in der Information, in der Telefonzentrale,
Mitarbeiter im Archiv, in der Registratur und im Lager,
Mitarbeiter im Patiententransport,
Mitarbeiter nach § 43b SGB XI,
Serviceassistent, Stationsassistent
Helfer in der Krankenpflege[5], Altenpflege[5] und Betreuung[5],

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

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

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

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

A. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzen

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

1. Pflege/Betreuung/Erziehung;

2. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

3. Verwaltung mit verschiedenen oder umfangreichen Tätigkeiten.

Richtbeispiele:

Altenpflegehelfer[6], Krankenpflegehelfer[6], Betreuungshelfer[6],
Beikoch,
Mitarbeiter im Logistikbereich,
Mitarbeiter in der Patientenaufnahme

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

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

2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten

Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

[5] ohne pflegerische oder betreuerische Ausbildung
[6] mit mindestens 18-monatiger fachspezifischer Ausbildung

Richtbeispiel:

Vorarbeiter im Reinigungsdienst

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiter mit komplexen Aufgaben (Anm. 15) unter fachlicher Anleitung (Anm. 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 Hausmeistern ohne fachliche Anleitung);

4. Verwaltung mit Sekretariatsaufgaben in Pflege- und Betreuungseinheiten.

Richtbeispiele:

Mitarbeiter im Schreibdienst,
Technischer Mitarbeiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM),
Zusatzpersonal in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM),
Haushandwerker,
Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter (PkA)

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

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

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

Entgeltgruppe 6 (Anm. 5, 12, 13)

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

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

1. Nichtärztlicher medizinischer Dienst,

2. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,

3. Verwaltung.

Richtbeispiele:

Medizinischer Fachangestellter, Arzthelfer,

Masseur und Bademeister,
Diätassistent,
Koch,
Verwaltungsfachkraft,
Buchhalter

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

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

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

Richtbeispiel:

Haushandwerker mit Objektverantwortung

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiter

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

   a) Pflege/Betreuung/Erziehung,
   b) Handwerklicher Erziehungsdienst,
   c) Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 5) von komplexen (Anm. 15) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

   a) Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,
   b) Verwaltung,
   c) Nichtärztlicher medizinischer Dienst.

Richtbeispiele:

Alten-, Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger,
Erzieher,
Heilerzieher/Heilerziehungspfleger,
Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM),
Medizinisch-technischer Radiologieassistent (MTR),
Medizinisch-technischer Laborassistent (MTL),
Medizinisch-technischer Assistent noninvasiv,
Physiotherapeut, Ergotherapeut, Arbeitstherapeut, Sporttherapeut,
Arbeitserzieher,
Diabetesberater,
Finanzbuchhalter bzw. Verwaltungsangestellter im Finanz- und Rechnungswesen,
Personalsachbearbeiter bzw. Verwaltungsangestellter im Personal- und Lohnbereich,
Mitarbeiter mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung in Förderschulen,
Logopäde,
Pharmazeutisch-technischer Angestellter (PtA)

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

Richtbeispiele:

Küchenleiter,
Leiter von Handwerksbetrieben

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiter mit

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

   a) Pflege/Betreuung/Erziehung,
   b) Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

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

   a) Verwaltung,
   b) Lehre/Bildung/Ausbildung.

Richtbeispiele:

Alten-, Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger in den Krankenhausbereichen OP/Anästhesie, Intensivmedizin, Neonatologie, Onkologie[7] und Psychiatrie[7],
Hebamme/Entbindungspfleger,
Operations-technischer Assistent (OTA),
Anästhesie-technischer Assistent (ATA),
Medizinisch-technischer Assistent invasiv,
Hygienefachkraft,
Schmerztherapeut,
Bilanzbuchhalter

B. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7

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

   a) Pflege/Betreuung/Erziehung,
   b) Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

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

Richtbeispiele:

Stationsleiter,
Wohnbereichsleiter

[7] mit einschlägiger Fachweiterbildung oder mindestens zweijähriger einschlägiger Erfahrung

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

A. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiter mit

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

   a) Pflege/Betreuung/Erziehung,
   b) Beratung/Therapie/Seelsorge;

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

Richtbeispiele:

Sozialpädagoge/Sozialarbeiter,
Heilpädagoge,
IT-Systemberater,
Personalreferent,
Qualitätsmanagementbeauftragter,
Projekt- und Kursleitung in der Fort- und Weiterbildung,
Lehrkraft mit eingeschränktem Aufgabengebiet[8]

B. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8

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

   a) Lehre/Bildung/Ausbildung,
   b) Verwaltung;

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

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

Richtbeispiele:

Pflegedienstleitung in Pflegeeinrichtungen

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

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

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

[8] ohne Mitarbeit am Curriculum, ohne Prüfungstätigkeit und wissenschaftliche Evaluation der Bildungsangebote

1. Pflege/Betreuung/Erziehung;

2. Beratung/Therapie/Seelsorge.

Richtbeispiele:

Sozialpädagoge/Sozialarbeiter/Heilpädagoge mit fachlich schwierigen Aufgaben,
Systemadministrator,
Lehrer an einer Grundschule und als Grundschullehrer anerkannte Personen,
Lehrer an einer Berufsschule

B. Mitarbeiter

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

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

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

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

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

Richtbeispiele:

IT-Bereichsleiter

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

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

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

Richtbeispiele:

Sonderpädagogen an Schulen,
Lehrer aller Regelschularten, die die Zweite Staatsprüfung absolviert haben,
Lehrer an Berufs- und Fachschulen, die die Zweite Staatsprüfung absolviert haben,
Lehrer an Pflegeschulen, die mindestens einen sechsjährigen berufsbezogenen Abschluss haben (z. B. Diplom- oder Masterabschluss in Medizinpädagogik) oder einen fachfremden Diplom- oder Masterabschluss mit einer Pflegefachausbildung vorweisen können

B. Mitarbeiter

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

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

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

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

Richtbeispiel:

Leiter einer Grundschule

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiter

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

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

Richtbeispiele:

Psychologe

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

Richtbeispiele:

Schulleiter an einer weiterführenden Schule

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiter

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

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

Richtbeispiele:

Apotheker,
Psychologischer Psychotherapeut

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

Richtbeispiele:

Geschäftsführer,
Kaufmännischer Direktor in einer großen Komplexeinrichtung

Vorbemerkung:

Die Anlage 1 gilt nicht für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2007 als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in einem Dienstverhältnis standen, das am 1. Januar 2008 fortbesteht. Diese Mitarbeiter sind zum 1. Januar 2008 unter Zugrundelegung ihrer bisherigen Vergütung in eine der Höhe nach gleichwertige Entgeltgruppe der Anlage 1 einzugruppieren.

Anmerkungen:

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

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

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

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

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

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

(7) Die **verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 8** setzen vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung oder eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung mit Weiterqualifikationen aber auch anderweitig erworben werden können.

Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbständig erarbeitet werden.

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

(9) **Verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben der Entgeltgruppe 12 und 13** setzen wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraus, die i. d. R. durch ein wissenschaftliches Hochschulstudium, aber auch anderweitig erworben werden können. **Verantwortlich wahrgenommen** bedeutet, dass über die Art der Aufgabenerledigung selbst entschieden wird und bei den zu entwickelnden Lösungen das fachliche Wissen und Können in entsprechender Breite und Tiefe erforderlich ist, um der hohen Verantwortung gerecht zu werden.

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

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

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

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

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

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

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

ENTGELTTABELLEN

Anlage 2 (2023/24)

- gültig vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 -

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle Anlage 2 (monatlich in Euro)						
	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2
	95 v. H.	Verweildauer (Monate)	**100 v. H**.	Verweildauer (Monate)	**105 v. H.**	Verweildauer (Monate)	**110 v. H.**
1			2.012,45 €	24	2.113,07 €		
2			2.279,55 €	48	2.393,53 €		
3	2.414,11 €	6	2.541,17 €	48	2.668,23 €		
4	2.610,26 €	12	2.747,64 €	48	2.885,02 €		
5	2.848,05 €	24	2.997,95 €	72	3.147,85 €	60	3.297,75 €
6	3.001,29 €	24	3.159,25 €	72	3.317,21 €	60	3.475,18 €
7	3.355,03 €	24	3.531,61 €	72	3.708,19 €	60	3.884,77 €
8	3.702,05 €	24	3.896,89 €	72	4.091,73 €	60	4.286,58 €
9	4.049,07 €	24	4.262,18 €	72	4.475,29 €	60	4.688,40 €
10	4.607,48 €	24	4.849,98 €	72	5.092,48 €	60	5.334,98 €
11	5.237,37 €	24	5.513,02 €	72	5.788,67 €	60	6.064,32 €
12	5.520,23 €	24	5.810,77 €	72	6.101,31 €	60	6.391,85 €
13	6.243,45 €	24	6.572,05 €	72	6.900,65 €	60	7.229,26 €

Anlage 2 (2024)

- gültig ab 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024 -

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle Anlage 2 (monatlich in Euro)						
	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2
	95 v. H.	Verweildauer (Monate)	**100 v. H**.	Verweildauer (Monate)	**105 v. H.**	Verweildauer (Monate)	**110 v. H.**
1			2.222,45 €	24	2.333,57 €		
2			2.489,55 €	48	2.614,03 €		
3	2.613,61 €	6	2.751,17 €	48	2.888,73 €		
4	2.809,76 €	12	2.957,64 €	48	3.105,52 €		
5	3.047,55 €	24	3.207,95 €	72	3.368,35 €	60	3.528,75 €
6	3.200,79 €	24	3.369,25 €	72	3.537,71 €	60	3.706,18 €
7	3.554,53 €	24	3.741,61 €	72	3.928,69 €	60	4.115,77 €
8	3.901,55 €	24	4.106,89 €	72	4.312,23 €	60	4.517,58 €
9	4.248,57 €	24	4.472,18 €	72	4.695,79 €	60	4.919,40 €
10	4.806,98 €	24	5.059,98 €	72	5.312,98 €	60	5.565,98 €
11	5.436,87 €	24	5.723,02 €	72	6.009,17 €	60	6.295,32 €
12	5.719,73 €	24	6.020,77 €	72	6.321,81 €	60	6.622,85 €
13	6.442,95 €	24	6.782,05 €	72	7.121,15 €	60	7.460,26 €

Anlage 2 (2025)

- gültig ab 1. Januar 2025 -

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle Anlage 2 (monatlich in Euro)								
	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungsstufe 3
	95 v. H.	Verweil-dauer (Monate)	**100 v. H**.	Verweil-dauer (Monate)	**105 v. H.**	Verweil-dauer (Monate)	**110 v. H.**	Verweil-dauer (Monate)	**112,25 v. H.**
1			2.222,45 €	24	2.333,57 €				
2			2.489,55 €	48	2.614,03 €				
3	2.613,61 €	6	2.751,17 €	48	2.888,73 €				
4	2.809,76 €	12	2.957,64 €	48	3.105,52 €				
5	3.047,55 €	24	3.207,95 €	72	3.368,35 €	60	3.528,75 €		
6	3.200,79 €	24	3.369,25 €	72	3.537,71 €	60	3.706,18 €		
7	3.554,53 €	24	3.741,61 €	72	3.928,69 €	60	4.115,77 €	48	4.199,96 €
8	3.901,55 €	24	4.106,89 €	72	4.312,23 €	60	4.517,58 €	48	4.609,98 €
9	4.248,57 €	24	4.472,18 €	72	4.695,79 €	60	4.919,40 €	48	5.020,02 €
10	4.806,98 €	24	5.059,98 €	72	5.312,98 €	60	5.565,98 €	48	5.679,83 €
11	5.436,87 €	24	5.723,02 €	72	6.009,17 €	60	6.295,32 €	48	6.424,09 €
12	5.719,73 €	24	6.020,77 €	72	6.321,81 €	60	6.622,85 €	48	6.758,31 €
13	6.442,95 €	24	6.782,05 €	72	7.121,15 €	60	7.460,26 €	48	7.612,85 €

Anlage 3

- gestrichen -

Anlage 4

- gestrichen -

Anlage 5

SONDERSTUFENENTGELTE

Anlage 5 (2023/2024)

Entgelt-gruppe	**110 v. H.** ab 01.10.2023	**110 v. H.** ab 01.10.2024
1	2.213,70 €	2.444,70 €
2	2.507,51 €	2.738,51 €
3	2.795,29 €	3.026,29 €
4	3.022,40 €	3.253,40 €
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		

Anlage 6

ERHOLUNGSURLAUB
(zu § 28a AVR DW M-V)

Der Erholungsurlaub der Mitarbeiter, deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage verteilt ist **(Fünf-Tage-Woche)**, beträgt im Kalenderjahr **30** Arbeitstage.

Nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit zu demselben Dienstgeber beträgt der Erholungsurlaub im Kalenderjahr **31** Arbeitstage.

Anmerkung:
Für Mitarbeiter, die den bisherigen zusätzlichen Urlaubstag ab dem 55. Lebensjahr bereits zum Zeitpunkt des 31.12.2020 erhalten, bleibt dieser Anspruch bestehen. Eine Erweiterung des Urlaubsanspruchs aufgrund der Betriebszugehörigkeit kann darüber hinaus nicht erworben werden.

Nach 30-jähriger Betriebszugehörigkeit zu demselben Dienstgeber beträgt der Erholungsurlaub im Kalenderjahr **32** Arbeitstage.

Nach 40-jähriger Betriebszugehörigkeit zu demselben Dienstgeber beträgt der Erholungsurlaub im Kalenderjahr **33** Arbeitstage.

Anlage 6a

Hilfstabelle für die Sechs-Tage-Woche

Der Erholungsurlaub der Mitarbeiter, deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf sechs Arbeitstage verteilt ist **(Sechs-Tage-Woche)**, beträgt im Kalenderjahr **36** Arbeitstage.

Nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit zu demselben Dienstgeber beträgt der Erholungsurlaub im Kalenderjahr **37** Arbeitstage.

Anmerkung:
Für Mitarbeiter, die den bisherigen zusätzlichen Urlaubstag ab dem 55. Lebensjahr bereits zum Zeitpunkt des 31.12.2020 erhalten, bleibt dieser Anspruch bestehen. Eine Erweiterung des Urlaubsanspruchs aufgrund der Betriebszugehörigkeit kann darüber hinaus nicht erworben werden.

Nach 30-jähriger Betriebszugehörigkeit zu demselben Dienstgeber beträgt der Erholungsurlaub im Kalenderjahr **38** Arbeitstage.

Nach 40-jähriger Betriebszugehörigkeit zu demselben Dienstgeber beträgt der Erholungsurlaub im Kalenderjahr **39** Arbeitstage.

EINIGUNGSSTELLE

§ 1 Errichtung der Einigungsstelle

(1) Nach dem vorläufigen Scheitern einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote kann die Einigungsstelle angerufen werden.

(2) Zur Besetzung der Einigungsstelle benennen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung je drei Beisitzende und bestellen gemeinsam einen neutralen Vorsitzenden.

(3) Ein Beisitzender jeder Seite muss in der betroffenen Einrichtung tätig sein.

(4) Können sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung nicht innerhalb einer Frist von einem Monat nach dem vorläufigen Scheitern einer Dienstvereinbarung auf einen Vorsitzenden verständigen, kann jede Seite die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission auffordern, für die Einigungsstelle den Vorsitzenden zu bestimmen. Hierzu stellt die Arbeitsrechtliche Kommission eine Liste mit geeigneten Vorsitzenden auf. Näheres regelt die Arbeitsrechtliche Kommission in einer gesonderten Verfahrensordnung. Die Bestimmung der Person des Vorsitzenden durch die Arbeitsrechtliche Kommission bindet die Betriebsparteien.
Benennt eine Seite keine oder weniger als 3 Beisitzende, ist die Einigungsstelle mit Bestimmung des Vorsitzenden und der benannten Beisitzenden errichtet.

§ 2 Verfahren

(1) Die Einigungsstelle hat nach dem vorläufigen Scheitern der Dienstvereinbarung unverzüglich nach Eingang des Entscheidungsantrages gemäß § 17 Abs. 8 AVR DW M-V tätig zu werden. Die Einberufung erfolgt durch den Vorsitzenden.

(2) Die Einigungsstelle trifft ihre Entscheidungen nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit durch Beschluss. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach einer weiteren Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil.

(3) Bleiben alle oder einzelne der von einer Seite benannten Beisitzenden trotz rechtzeitiger Ladung der Sitzung ganz oder zum Teil fern oder hat eine Seite keine oder weniger als drei Beisitzende benannt, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzenden nach Maßgabe des Abs. 2 allein. Bei Stimmengleichheit ergibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

(4) Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Für Beisitzende und den Vorsitzenden gilt die Schweigepflicht gemäß § 22 MVG.EKD entsprechend. Diese gilt nicht gegenüber den benennenden Stellen.

(5) Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, von dem Vorsitzenden zu unterschreiben und der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung zuzuleiten.

§ 3 Zuständigkeit der Einigungsstelle

(1) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss, ob die Voraussetzungen zum Abschluss, zur Änderung oder zur Aufhebung einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote gegeben sind und ggf. über die inhaltliche Ausgestaltung der Dienstvereinbarung. Erforderlichenfalls entscheidet sie auch über die Fortschreibung der Liste nach § 17 Absatz 7 AVR DW M-V.

(2) Nach Zuleitung des Beschlusses gemäß § 2 Abs. 5 dieser Anlage gilt die Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote als abgeschlossen.

§ 4 Kosten der Einigungsstelle

(1) Die Kosten der Einigungsstelle trägt der Dienstgeber.

(2) Die Beisitzenden der Einigungsstelle, die der Einrichtung angehören, werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle freigestellt und erhalten für ihre Einigungsstellentätigkeit keine gesonderte Vergütung. Im Übrigen gilt § 19 Abs. 2 letzter Satz MVG.EKD entsprechend.

(3) Der Vorsitzende und die Beisitzenden der Einigungsstelle, die nicht zu den in Abs. 2 genannten Personen gehören, haben einen Anspruch auf Vergütung. Die nicht der Einrichtung angehörenden Beisitzenden gelten als sachkundige Personen im Sinne des § 25 MVG.EKD. Für ihre Kosten gilt § 30 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD bzw. die entsprechende Regelung des landeskirchlichen Mitarbeitervertretungsrechtes. Die Höhe der Vergütung des Vorsitzenden wird zwischen ihm und dem Dienstgeber festgelegt.

(4) Für die Vergütung des Vorsitzenden gelten im Zweifel die durch Verordnung des Rats der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Aufwandsentschädigung der Richter der Kirchengerichte der Evangelischen Kirche in Deutschland festgelegten Sätze.

ZUSCHLAGSBERECHTIGTE ARBEITEN

§ 1 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

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

a) den Mitarbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt,

b) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist

oder

c) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.

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

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

§ 2 Zahlung der Zuschläge

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

1. Beseitigen von Verstopfungen in Kanalisations- oder Toilettenanlagen, Reinigen oder Reparieren der Grundleitungen, der Kanal- oder Fallstränge oder Abflussleitungen von Toilettenanlagen, Reinigen von Sinkkästen
2. Reinigen von Gefäßen, Geräten oder Tischen, die mit Blut, Stuhl, Urin oder infektiösem Material beschmutzt sind, in Laboratorien, in Behandlungs- oder Untersuchungsräumen (das Gleiche gilt für das Reparieren von Gefäßen, Geräten oder Tischen in ungereinigtem Zustand)
3. Sonstige besonders schmutzige Arbeiten
4. Arbeiten, bei denen der Mitarbeiter der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Stoffe oder starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist
5. Schweißarbeiten mit Autogen- oder Elektroschweißgeräten
6. Arbeiten in im Betrieb befindlichen Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen, wenn der Mitarbeiter 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 Zuschlages

Für die zuschlagsberechtigten Arbeiten wird je Stunde ein Zuschlag in Höhe von 1,02 € gezahlt. Dieser Betrag ändert sich in demselben Zeitpunkt und in demselben Ausmaß wie die allgemeinen Entgelterhöhungen.
Danach ergibt sich folgender Zuschlag:

Entgelt-gruppe	01.10.2021 - 31.03.2022	01.04.2022 - 31.01.2023	01.02.2023 - 30.09.2023	ab 01.10.2023	ab 01.10.2024
1 bis 3	1,35 €	1,40 €	1,46 €	1,54	1,68
4 bis 5	1,35 €	1,40 €	1,46 €	1,54	1,65
6	1,40 €	1,46 €	1,52 €	1,60	1,71
7 bis 13	1,42 €	1,47 €	1,53 €	1,61	1,67

§ 4 Berechnung der Zuschläge

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

(2) Arbeitszeiten nach Abs. 1 werden für jeden Arbeitstag zusammengerechnet. Ergeben sich nach der Zusammenrechnung Bruchteile einer Stunde, so werden Zeiten unter 15 Minuten nicht berücksichtigt, Zeiten von mindestens 15 Minuten als eine Stunde gewertet.

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

§ 5 Pauschalierung

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

§ 6 Ausschluss

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

BEREITSCHAFTSDIENST UND RUFBEREITSCHAFT

A. Regelungen für Ärzte, Zahnärzte, Hebammen, Entbindungspfleger, medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen, Mitarbeiter im Pflegedienst sowie Mitarbeiter im Rettungsdienst

(1) Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
Bei erstmalig angeordnetem Bereitschaftsdienst ist nach einem Vierteljahr die durchschnittliche Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes zu ermitteln.

(2)
1. Durch Bereitschaftsdienst kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes nach Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 ArbZG (vom 22. Dezember 2003, zuletzt geändert am 14. August 2006) über zehn Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. An Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen kann die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die sechs Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird und dadurch für den Mitarbeiter mehr Wochen- und Feiertage frei sind.
2. Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 ArbSchG (vom 21. August 1996, zuletzt geändert am 30. Juli 2004) kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen zur Schaffung längerer Freizeitintervalle und zur Verminderung der Zahl der Wochenenddienste ausgedehnt werden.
3. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als fünf Zwölf- Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.
4. Wird von der Möglichkeit einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit von über acht Stunden hinaus Gebrauch gemacht, ist im unmittelbaren Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter eine mindestens 22-stündige Ruhezeit zu gewähren.
5. Für ambulante Pflegedienste kann festgelegt werden, dass im Anschluss an eine 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf sechs Monate beschränkt wird.
6. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf 58 Stunden nicht überschreiten.
   Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter in der darauffolgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.
7. Die Abweichungen gemäß den Ziff. 1, 2 und 5 bedürfen der Festlegung in einer Dienstvereinbarung.

8. In Notfällen (insbesondere bei unvorhergesehenem, durch rechtzeitige Personalplanung nicht behebbarem Personalausfall oder außergewöhnlichen Ereignissen, in denen eine gegenwärtige Gefahr für Leib, Leben oder Gesundheit der Patienten besteht) kann von den Regelungen der Ziff. 1 bis 7 abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt ist.
   Der Mitarbeiter ist berechtigt, eine von den Ziff. 1 bis 7 abweichende längere Beschäftigung abzulehnen bzw. zu beenden, wenn er aufgrund psychischer und/oder physischer Belastung eine fachgerechte Betreuung nicht mehr gewährleisten kann.
9. Für Teilzeitkräfte verringert sich die Zahl der durchschnittlich zu leistenden Bereitschaftsdienste sowie die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst aufgerundet. Bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden betrieblichen oder dienstlichen Belangen kann mit der Zustimmung der Mitarbeitervertretung hiervon abgewichen werden.

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

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

Bereitschaftsdienststufe I (bis zu 25 v. H. der Arbeitsleistung)	60 v. H.
Bereitschaftsdienststufe II (über 25 bis 40 v. H. der Arbeitsleistung)	75 v. H.
Bereitschaftsdienststufe III (über 40 bis 49 v. H. der Arbeitsleistung)	90 v. H.

b) Müssen in Notfällen mehr als 8 Bereitschaftsdienste im Monat geleistet werden, so werden der 9. und folgende Bereitschaftsdienste zu 100 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

c) Für die Stunden des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung um 25 v. H.

(4) Für die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit wird das Überstundenentgelt gezahlt. Überstundenentgelt im Sinne der Anlage 8 Teil A. ist das Überstundenentgelt nach der Anlage 9. Für Ärzte wird das Stundenentgelt gemäß Anlage 8a gezahlt.
Mitarbeiter, die am Bereitschaftsdienst teilnehmen und die Mitarbeiter, die während der Nachtstunden gemäß § 9e Abs. 4 Aktivstunden im Rufdienst leisten, erhalten den Nachtzuschlag entsprechend § 20 Buchstabe e).

(5) Die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung auf Wunsch des Mitarbeiters auch in Form ganzer Arbeitstage abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Abs. 3 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

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

(7) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 3 Buchstabe b und des Abs. 2 Ziff. 2 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Mitarbeiter geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

(8)
1. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Bei erstmalig angeordnetem Rufbereitschaftsdienst ist nach einem Vierteljahr die durchschnittliche Inanspruchnahme während des Rufbereitschaftsdienstes zu ermitteln. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG (vom 22. Dezember 2003, zuletzt geändert am 14. August 2006).
2. Leistet der Mitarbeiter in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als durchschnittlich zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. In begründeten Einzelfällen und mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung kann hiervon abgewichen werden.
3. Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt nach § 20 Abs. 3 AVR DW M-V vergütet. Für Ärzte wird das Stundenentgelt gemäß Anlage 8a gezahlt.
4. Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz am Arbeitsplatz, einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten, auf eine halbe Stunde aufgerundet.
   Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge gezahlt. Für Ärzte wird das Stundenentgelt gemäß Anlage 8a gezahlt. Anstelle der Bezahlung kann entsprechender Freizeitausgleich gewährt werden. Dieser ist innerhalb von sechs Monaten, möglichst zusammenhängend, zu gewähren.

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

(10) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Abs. 5 und Abs. 8 Ziff. 4 werden das Entgelt (§ 14 Abs. 1 AVR DW M-V) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(11) Die Heranziehung zur Rufbereitschaft ist in einer Nebenabrede zum Dienstvertrag, welche mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden kann, zu regeln.
Bei Mitarbeitern, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung vereinbart werden.
Diese Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

B. Regelung für andere Mitarbeiter

(1) Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf für Mitarbeiter, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen untergebrachten Personen obliegt, angeordnet werden, für andere Mitarbeiter nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

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

(3) 1. Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden.

2. Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf sechs Monate beschränkt wird. Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung des Mitarbeiters erfolgen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten.
   Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter in der darauffolgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

3. In den Fällen, in denen der Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 29a AVR DW M-V vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in dem selben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(4) 1. Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

2. Leistet der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(5) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird für die nach Abs. 4 ermittelte Arbeitszeit das Überstundenentgelt gezahlt. Überstundenentgelt im Sinne der Anlage 8 Teil B. ist das Überstundenentgelt gemäß Anlage 9.

(6) 1. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der

Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

2. Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.
3. Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.
4. Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Ziff. 2 und/oder Ziff. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliches Entgelt. Für die nach Ziff. 2 und/oder Ziff. 3 errechnete Arbeitszeit wird je Stunde das Überstundenentgelt gezahlt.

(7) Kürzungen der Ruhezeiten in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(8) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen -, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden.

ÄRZTE UND ZAHNÄRZTE

Vorbemerkung:

Die in dieser Anlage verwendeten Bezeichnungen „Arzt“ bzw. „Ärzte“ umfassen jeweils auch die Zahnärzte.

§ 1 Arbeitszeit

(1) Im gegenseitigen Einvernehmen kann mit dem Arzt eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 42 Stunden mit entsprechender Erhöhung des Entgeltes vereinbart werden.
Bei teilzeitbeschäftigten Ärzten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt, wobei eine Verteilung der Arbeitszeit auf Wochenarbeitstage schriftlich festzulegen ist.
Über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit eines Arztes hinaus geleistete Arbeitsstunden sind Plusstunden. Pro Kalendermonat kann von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu 30 Plusstunden bzw. bis zu 30 Minusstunden abgewichen werden. Über die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden hinausgehende Plusstunden sind im Folgemonat in Freizeit auszugleichen. Eine Vergütung der Plusstunden ist grundsätzlich ausgeschlossen. Nur im Rahmen einer Dienstvereinbarung können Regelungen bezüglich einer Vergütung von Plusstunden getroffen werden.

(2) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr eine tägliche Arbeitszeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden.

§ 2 Besondere Rechte und Pflichten

(1) Zu den Ärzten obliegenden Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. Die Ärzte können vom Dienstgeber verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärzten oder für Belegärzte innerhalb der Einrichtung tätig zu werden.
Jede Nebentätigkeit gegen Entgelt ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Dienstgebers zulässig. Die Zustimmung kann jederzeit unter Angabe von Gründen widerrufen werden. Widerrufs- bzw. Versagensgründe sind insbesondere:

- Bestehen einer Konkurrenzsituation,
- Verstöße gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes,
- Gefährdung der ordnungsgemäßen Erfüllung der Pflichten des Arztes aus dem Arbeitsverhältnis,
- Tätigkeiten, die im Widerspruch zu § 1 (I. Allgemeine Grundsätze) stehen.

Ausschließlich ehrenamtliche Tätigkeiten, insbesondere für nicht-gewerbliche Vereine, die nicht oder allenfalls mit einer Aufwandsentschädigung abgegolten werden, bedürfen keiner gesonderten Zustimmung.
Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn sich der Dienstgeber nicht innerhalb von einem Kalendermonat nach Posteingangsdatum des Antrages gegenüber dem Arzt positioniert hat.
Die Zustimmung zur Nebentätigkeit kann befristet werden. In der Regel soll die Frist nicht unter einem Jahr liegen. Ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens einen Monat vor Ablauf des vereinbarten Nebentätigkeitszeitraumes zu stellen.

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

(3) Der Arzt kann vom Dienstgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachterliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes. Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachterliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Dienstgeber zu, hat der Arzt nach Maßgabe seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. In allen anderen Fällen ist der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen.
Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß seiner Beteiligung entspricht. Im Übrigen kann die Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(4) Die Arbeitszeiten der Ärzte sind zu dokumentieren.

(5) Der Dienstgeber hat die Ärzte von etwaigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter freizustellen, sofern der Eintritt des Schadens durch den Arzt nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Dienstnehmerhaftung unberührt.

(6) Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen sind Ärzten Dienstbefreiungen bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. Die Dienstbefreiung wird auf den Anspruch nach dem Weiterbildungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern angerechnet. Bei Personalkostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Tagen erfolgen.

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

(8) Werden Aufgaben der Ärzte zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Dienstverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(9) Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst im Notarztwagen und Rettungshubschrauber teilzunehmen und sich ggf. dafür auf Anordnung und Kosten des Dienstgebers zu qualifizieren.

(10) Ein Arzt, der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
Ein Arzt, dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar bzw. untersagt ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

(11) Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärzte zusätzlich einen nicht altersversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag in Höhe eines Stundenentgeltes für Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaftsdienst entsprechend ihrer Entgeltgruppe.

(12) Der Dienstgeber hat zu gewährleisten, dass die ärztliche Versorgung der Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn der Arzt während der regelmäßigen

Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.

(13) Der Arzt darf Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine dienstlichen Tätigkeiten nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen; ausgenommen sind unwesentliche persönliche Aufmerksamkeiten.

(14) Für Ärzte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem „Gesetz über befristete Dienstverträge mit Ärzten in der Weiterbildung“ befinden, ist ein Weiterbildungsplan aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt.

(15) Ärzte in Weiterbildung erhalten mit dem Weiterbildungsvertrag einen Ablaufplan, in dem der Einsatz für die ersten 36 Monate geregelt ist. Auch Ärzte in Weiterbildung zum Allgemeinmediziner erhalten mit Vertragsabschluss einen Ablaufplan für den vertraglich vereinbarten Weiterbildungszeitraum.

(16) Für einen Weiterbildungsvertrag zur Erlangung des Facharztes/Fachzahnarztes haben Ärzte/Zahnärzte deren Muttersprache nicht Deutsch ist, eine Sprachkompetenz auf dem Niveau C1 nach GER (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen) innerhalb der ersten zwei Jahre der Beschäftigung nachzuweisen.

(17) Die Weiterbildung ist vom Dienstgeber im Rahmen des Versorgungsauftrages bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass der Arzt die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.

(18) Können Weiterbildungsziele aus sachlichen Gründen in der vereinbarten Dauer des Dienstverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Dienstvertrages entsprechend zu verlängern. Die Regelungen des „Gesetzes über befristete Dienstverträge mit Ärzten in der Weiterbildung“ bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. Abs. 17 bleibt unberührt.

Anmerkung zu Absatz 3:

Als Vorbereitungszeit mit Vergütungsanspruch für die Erteilung einer Unterrichtsstunde sind 45 Minuten angemessen.

Anmerkung zu Abs. 11:

Bis zum 31. Januar 2015 wird weiterhin ein Einsatzzuschlag in Höhe von **23,66 €** gezahlt.

§ 3 Qualifizierung

(1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Ärzten/Zahnärzten und dem Dienstgeber. Qualifizierungsmaßnahmen sind:

a) Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung);

b) Erwerb zusätzlicher Qualifikationen;

c) Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Umschulung);

d) Einarbeitung nach oder bei längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme ist zu beantragen und muss schriftlich bestätigt werden.

(2) Die Kosten einer vom Dienstgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme einschließlich Reise- und Übernachtungskosten werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Dienstgeber getragen. Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

(4) Für die Vorbereitung zum Ablegen der Facharztprüfung wird der Arzt unter Fortzahlung des Entgeltes für zwei Arbeitstage von der Arbeit freigestellt. Diese Dienstbefreiung ist mit Bekanntgabe des Prüfungstermins durch die zuständige Prüfungsstelle innerhalb von einer Woche (fünf Werktage) beim Dienstgeber zu beantragen. Erfolgt die Beantragung nicht fristgemäß, verfällt dieser Anspruch auf Dienstbefreiung. Diese Regelung gilt nicht für die Fachzahnarztprüfung.

(5) Ärzte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Mitarbeitergespräch mit der jeweiligen Führungskraft (Chefarzt oder Vertreter), in dem festgelegt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Diese Mitarbeitergespräche sind mindestens alle zwei Jahre zu führen und zu dokumentieren. Sie können auch als Gruppengespräche geführt werden.

§ 4 Eingruppierung

Die Ärzte/Zahnärzte sind wie folgt eingruppiert:

a) **Entgeltgruppe I**

- Arzt/Zahnarzt mit jeweils entsprechender Tätigkeit
- Physiker in der Strahlentherapie[9]
- Chemiker, Biologen im histo-chemischen Labor, Mikrobiologie und Pathologie[9]

b) **Entgeltgruppe II**

- Arzt, der mit abgeschlossener Facharztweiterbildung in seinem Fachgebiet tätig ist
- Zahnarzt, der mit abgeschlossener Fachzahnarztweiterbildung für Oralchirurgie in seinem Fachgebiet tätig ist
- Arzt, der mit abgeschlossener Facharztweiterbildung auf Veranlassung oder mit ausdrücklicher Einwilligung des Dienstgebers in einem anderen Fachgebiet tätig ist
- Medizinphysikexperten[9]
- Chemiker, Biologen mit ausdrücklich übertragenen medizinischen Tätigkeiten im Labor, in der Mikrobiologie und in der Pathologie[9]

c) **Entgeltgruppe III**

- Oberarzt mit entsprechender Tätigkeit

[9] **Anmerkung:**
Die in § 5 Stufen der Entgelttabelle Anlage 8a für ärztliche/zahnärztliche Tätigkeit geregelten Stufenlaufzeiten der Entgeltgruppe I und II beginnen ab Inkrafttreten mit Stufe I.

Oberarzt ist derjenige Facharzt, dem die medizinische Verantwortung für Teil- oder Funktionsbereiche einer Klinik bzw. Abteilung vom Dienstgeber übertragen worden ist

oder

derjenige Facharzt in einer durch den Dienstgeber übertragenen Spezialfunktion, für die dieser eine erfolgreich abgeschlossene Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung nach der Weiterbildungsordnung zusätzlich zur Facharztweiterbildung fordert.

Neben den zwingenden Voraussetzungen Facharztanerkennung und sozialer Kompetenz müssen folgende Kriterien für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe III vorliegen.
Dabei gilt:
Werden alle Hauptkriterien erfüllt, folgt daraus die Einstufung als Oberarzt. Werden nur drei von vier Hauptkriterien erfüllt, müssen für die Einstufung als Oberarzt zudem das Nebenkriterium Organisationsverantwortung und ein weiteres Nebenkriterium erfüllt sein. Werden nur zwei Hauptkriterien erfüllt, müssen für die Einstufung als Oberarzt sämtliche Nebenkriterien erfüllt sein.

Hauptkriterien:

Fachliche Aufsicht über Assistenz- und Fachärzte. Dieses Merkmal ist erfüllt, wenn die klinische Arbeit von Ärzten im direkten Verhältnis überwacht wird, deren Entscheidungen bestätigt oder korrigiert werden und inhaltliche Weisungen bezüglich der Patientenversorgung erteilt werden.

Bereichsverantwortung: Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn zum Aufgabenbereich des Stelleninhabers die unmittelbare Verantwortung für einen abgegrenzten Bereich einer Klinik bzw. eines Institutes (z. B. Station, Ambulanz, Funktionsbereich etc.) gehört und der Stelleninhaber in diesem Bereich tätige Mitarbeiter anleitet und beaufsichtigt, sowie die Verantwortung für in diesem Bereich im Tagesgeschäft getroffenen Entscheidungen trägt.

Herausgehobene klinische Kompetenz: Der Stelleninhaber betreut verantwortlich die schwierigen Fälle und/oder führt regelmäßig komplexere Prozeduren und Operationen durch.

Wissenschaftliche Qualifikation: Der Stelleninhaber ist promoviert oder kann auf eine promotionsadäquate Leistung verweisen.

Nebenkriterien:

Organisationsverantwortung: Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn der Stelleninhaber in seiner Klinik administrative Aufgaben erfüllt, die insbesondere die Freigabe von Bestellungen und Anforderungen im medizinischen Sachmittelbedarf und die Einbindung in Maßnahmen zur Einhaltung von Teilbudgets beinhalten oder die organisatorischen Abläufe (Dienstpläne, Behandlungspfade, SOP`s) gestaltet.

Ausbildungsfunktion: Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn der Stelleninhaber regelmäßig und in nicht unerheblichen zeitlichem Umfang Weiterbildungsassistenten unterweist und einen aktiven Beitrag zu deren Erfüllung der Weiterbildungsanforderungen der Ärztekammer leistet.

Hintergrunddienst: Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn der Stelleninhaber regelmäßig mehrmals monatlich Hintergrunddienste leistet, bei denen er die medizinische Verantwortung für die Tätigkeit von im Vordergrund tätigen Ärzten trägt oder eine Bereitschaftsdienstgruppe aus mehreren Ärzten leitet.

d) **Entgeltgruppe IV**

Erfahrener Facharzt mit Oberarztbezeichnung, dem die ständige Vertretung des Chefarztes in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben übertragen wird. Das Tätigkeitsmerkmal kann in einer Klinik nur von einem Arzt erfüllt werden.

Oberarztbestellungsverfahren

Eine Bestellung von Oberärzten der Entgeltgruppen III und IV ist nur auf entsprechend im Stellenplan ausgewiesene Stellen möglich. Der oberärztliche Stellenplan bedarf der Genehmigung durch die Krankenhausleitung bzw. Geschäftsführung.
Die Bestellung von Oberärzten einer Klinik erfolgt auf Antrag durch den Chefarzt der jeweiligen Klinik an die Krankenhausleitung bzw. Geschäftsführung. Formal erfolgt die Bestellung durch eine von der Krankenhausleitung bzw. Geschäftsführung unterzeichnete Bestellungsurkunde. Eine Bestellung zum Oberarzt der Entgeltgruppen III und IV kann auf maximal zwei Jahre befristet werden. Eine darüber hinaus gehende Bestellung kann nur noch unbefristet erfolgen. Sachgrundbefristungen bleiben davon unberührt.

§ 5 Stufen der Entgelttabelle

Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten einer vollbeschäftigten Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit) und zwar in

a) **Entgeltgruppe I**

Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher/zahnärztlicher Tätigkeit;

Stufe 3: nach zweijähriger ärztlicher/zahnärztlicher Tätigkeit;

Stufe 4: nach dreijähriger ärztlicher/zahnärztlicher Tätigkeit;

Stufe 5: nach vierjähriger ärztlicher/zahnärztlicher Tätigkeit;

Stufe 6: nach fünfjähriger ärztlicher/zahnärztlicher Tätigkeit

b) **Entgeltgruppe II**

Stufe 2: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit;

Stufe 3: nach sechsjähriger fachärztlicher Tätigkeit;

Stufe 4: nach neunjähriger fachärztlicher Tätigkeit;

Stufe 5: nach zwölfjähriger fachärztlicher Tätigkeit

c) **Entgeltgruppe III**

Stufe 1: Facharzt mit Oberarztbezeichnung (Funktionsoberarzt) mit ausschließlich medizinischer Verantwortung;

Stufe 2: nach fünfjähriger Tätigkeit als Funktionsoberarzt in der Stufe 1 nach Bestellung zum Oberarzt (Abteilungsleiter) entsprechend der Haupt- und Nebenkriterien des § 4;

Stufe 3: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit in der Stufe 2;

Stufe 4: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit in der Stufe 3

d) **Entgeltgruppe IV**

Stufe 1: nach Bestellung zum leitenden Oberarzt;

Stufe 2: nach dreijähriger Tätigkeit als leitender Oberarzt in der Stufe 1, wenn dem Chefarzt mindestens sechs Ärzte ständig unterstellt sind und die Krankenhausleitung bzw. Geschäftsführung ausdrücklich zugestimmt hat;

Stufe 3: nach dreijähriger Tätigkeit als leitender Oberarzt in der Stufe 2, wenn dem Chefarzt mindestens zehn Ärzte ständig unterstellt sind und die Krankenhausleitung bzw. Geschäftsführung ausdrücklich zugestimmt hat

§ 6 Überleitung, Eingruppierung, Auszahlung, Besitzstandsregelung

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

(2) Zeiten ärztlicher Tätigkeit nach Abs. 1, die im Ausland abgeleistet worden sind, sind nur solche, die von einer Ärztekammer im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt werden.

(3) Für die Überleitung werden die bereits beim Dienstgeber beschäftigten Ärzte derjenigen Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn sie schon immer im neuen System die Tabelle durchlaufen hätten. Die Vorzeiten werden nach Abs. 1 und Abs. 2 berücksichtigt.

(4) Den Zeiten einer ärztlichen Tätigkeit im Sinne des § 5 stehen gleich:

- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 14 Wochen,
- Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(5) Zeiten, in denen Ärzte mit einer kürzeren als 50 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, verlängern die Stufenlaufzeiten in dem Verhältnis wie sich die vereinbarte Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten verhält. Die Stufenlaufzeitverlängerungen werden auf ganze Monate aufgerundet.
Bei einer Eingruppierung in eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe erhält der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 5 ergebenden Stufe.

(6) Der Arzt erhält 96 v. H. des aus seiner Eingruppierung resultierenden Bruttojahresentgeltes als Grundentgelt in zwölf gleichen Raten jeweils zum letzten Kalendertag eines Kalendermonates ausgezahlt.
Weiterhin erhält der Arzt ein variables ergebnisabhängiges Entgelt in Höhe von 4 v. H. des aus seiner Eingruppierung resultierenden Bruttojahresentgeltes im Juni des Folgejahres gezahlt.
Endet das Arbeitsverhältnis des Arztes vor Ablauf des 30. Juni des Folgejahres, entfällt der Anspruch auf das variable Entgelt. Wird der Arzt erst nach dem 1. Januar eines Kalenderjahres eingestellt, so erhält er im Juni des Folgejahres ein Zwölftel des variablen Entgeltes für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Unterbrechungszeiten die zu einer Verlängerung der Stufenlaufzeit führen verringern in gleichem Umfang die Höhe des variablen Entgeltes.
Für die Zahlung des variablen Entgeltes im Juni des Folgejahres gilt Anlage 14 entsprechend.

(7) Ärzte die am 31. Dezember 2007 bereits in einem Arbeitsverhältnis mit dem Dienstgeber gestanden haben und deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung), das ihnen am 1. Januar 2008 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage. Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Vergleichsjahresvergütung und des neuen Jahresgrundentgeltes, geteilt durch 12, errechnet. Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12,616-fache des am 1. September 2007 zustehenden Monatsentgelts zuzüglich dem Urlaubsgeld nach Anlage 13 sowie ggf. weiterer regelmäßig gewährter persönlicher Zulagen.
Die Besitzstandszulage wird mit allen zukünftigen Vergütungssteigerungen verrechnet.

(8) Ausländische Ärzte mit erteilter Erlaubnis zur Ausübung des Ärztlichen Berufes und einer nicht gleichwertigen medizinischen Ausbildung im Ausland müssen innerhalb von 24 Monaten eine Kenntnisprüfung vor der Ärztekammer ablegen. Bis zur Absolvierung der Kenntnisprüfung sind die Voraussetzungen für eine Eingruppierung als Assistenzarzt in Weiterbildung nicht als gleichwertig anerkannt.

(9) Ausländische Ärzte nach Absatz 8 werden bis zur Absolvierung der Kenntnisprüfung nicht in die Entgeltgruppe I Stufe 1 eingruppiert. Sie erhalten eine Vergütung, die in der monatlichen Höhe den Anforderungen der Blauen Karte EU Deutschland entspricht. Das variable Entgelt wird nicht gezahlt.

(10) Die ärztliche Tätigkeit mit der Vergütung nach Absatz 9 wird nicht als Stufenlaufzeit nach § 5 anerkannt.

§ 7 Vergütung

(1) Vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 tritt § 7 (Vergütung) wie folgt in Kraft:

40 Stunden pro Woche		**12 gleiche Monatsraten**									
Die angegebenen Beträge sind Bruttobeträge (€)											
Entgelt-gruppe	**Stufe 1**		**Stufe 2**		**Stufe 3**		**Stufe 4**		**Stufe 5**		**Stufe 6**	
	p. m.	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**
I	5.442,57	**68.032,13**	5.591,70	**69.896,20**	5.740,81	**71.760,21**	6.039,03	**75.487,84**	6.337,26	**79.215,73**	**6.763,55**	**84.544,37**
II	7.386,91	**92.336,41**	7.848,59	**98.107,38**	8.310,27	**103.878,38**	8.771,97	**109.649,63**	9.097,46	**113.718,25**	-----	-----
III	8.853,56	**110.669,50**	9.164,20	**114.552,50**	9.700,45	**121.255,62**	10.391,28	**129.891,00**	-----	-----	-----	-----
IV	10.778,69	**134.733,63**	11.372,50	**142.156,25**	11.866,96	**148.337,00**	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Variables Entgelt p. a.												
I	-----	2.868,57	-----	2.795,85	-----	2.870,40	-----	3.019,51	-----	3.168,64	-----	3.381,77
II	-----	3.693,46	-----	3.924,30	-----	4.155,14	-----	4.385,98	-----	4.548,73	-----	-----
III	-----	4.426,77	-----	4.582,10	-----	4.850,23	-----	5.195,64	-----	-----	-----	-----
IV	-----	5.389,34	-----	5.686,25	-----	5.933,48	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Hilfstabelle für die 42-Stunden-Woche

42 Stunden pro Woche		**12 gleiche Monatsraten**									
Die angegebenen Beträge sind Bruttobeträge (€)											
Entgelt-gruppe	**Stufe 1**		**Stufe 2**		**Stufe 3**		**Stufe 4**		**Stufe 5**		**Stufe 6**	
	p. m.	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**
I	5.714,23	**71.427,86**	5.871,29	**73.391,13**	6.027,84	**75.348,00**	6.340,99	**79.262,38**	6.654,12	**83.176,50**	7.101,73	**88.771,63**
II	7.756,25	**96.953,13**	8.241,01	**103.012,63**	8.725,78	**109.072,25**	9.210,55	**115.131,86**	9.552,34	**119.404,25**	-----	-----
III	9.296,24	**116.203,00**	9.622,41	**120.280,13**	10.185,46	**127.318,25**	10.910,84	**136.385,50**	-----	-----	-----	-----
IV	11.317,63	**141.470,38**	11.941,13	**149.264,13**	12.460,31	**155.753,88**	----	-----	-----	-----	-----	-----
Variables Entgelt p. a.												
I	-----	2.857,37	-----	2.935,65	-----	3.013,93	-----	3.170,50	-----	3.327,06	-----	3.550,87
II	-----	3.878,12	-----	4.120,51	-----	4.362,89	-----	4.605,28	-----	4.776,16	-----	-----
III	-----	4.648,13	-----	4.811,21	-----	5.092,73	-----	5.455,42	-----	-----	-----	-----
IV	-----	5.658,81	-----	5.970,56	-----	6.230,15	-----	-----	-----	-----	-----	-----

(2) Ab 1. Oktober 2024 tritt § 7 (Vergütung) wie folgt in Kraft:

40 Stunden pro Woche		**12 gleiche Monatsraten**									
Die angegebenen Beträge sind Bruttobeträge (€)											
Entgelt-gruppe	**Stufe 1**		**Stufe 2**		**Stufe 3**		**Stufe 4**		**Stufe 5**		**Stufe 6**	
	p. m.	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**
I	5.622,57	**70.282,18**	5.771,70	**72.146,25**	5.937,80	**74.222,50**	6.249,03	**78.112,88**	6.547,26	**81.840,75**	6.956,65	**86.958,13**
II	7.566,91	**94.586,41**	8.028,59	**100.357,38**	8.490,27	**106.128,38**	8.951,97	**111.899,63**	9.277,46	**115.968,25**	-----	-----
III	9.033,56	**112.919,50**	9.374,20	**117.177,50**	9.910,45	**123.880,63**	10.601,28	**132.516,00**	-----	-----	-----	-----
IV	10.958,69	**136.983,63**	11.552,50	**144.406,25**	12.076,96	**150.962,00**	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Variables Entgelt p. a.												
I	-----	2.811,29	-----	2.885,85	-----	2.968,90	-----	3.124,52	-----	3.273,63	-----	3.478,33
II	-----	3.783,46	-----	4.014,30	-----	4.245,14	-----	4.475,99	-----	4.638,73	-----	-----
III	-----	4.516,78	-----	4.687,10	-----	4.955,23	-----	5.300,64	-----	-----	-----	-----
IV	-----	5.479,34	-----	5.776,25	-----	6.038,48	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Hilfstabelle für die 42-Stunden-Woche

42 Stunden pro Woche		**12 gleiche Monatsraten**									
Die angegebenen Beträge sind Bruttobeträge (€)											
Entgelt-gruppe	**Stufe 1**		**Stufe 2**		**Stufe 3**		**Stufe 4**		**Stufe 5**		**Stufe 6**	
	p. m.	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**	**p. m.**	**p. a.**
I	5.903,70	**73.796,25**	6.060,28	**75.753,50**	6.234,69	**77.933,63**	6.561,48	**82.018,50**	6.874,62	**85.932,75**	7.304,48	**91.306,00**
II	7.945,26	**99.315,75**	8.430,02	**105.375,25**	8.914,79	**111.434,88**	9.399,56	**117.494,50**	9.741,34	**121.766,75**	-----	-----
III	9.485,24	**118.565,50**	9.842,91	**123.036,38**	10.405,97	**130.074,63**	11.131,34	**139.141,75**	-----	-----	-----	-----
IV	11.506,62	**143.832,75**	12.130,12	**151.626,50**	12.680,81	**158.510,13**	----	-----	-----	-----	-----	-----
Variables Entgelt p. a.												
I	-----	2.951,85	-----	3.030,14	-----	3.117,35	-----	3.280,74	-----	3.437,31	-----	3.652,24
II	-----	3.972,63	-----	4.215,01	-----	4.457,40	-----	4.699,78	-----	4.870,67	-----	-----
III	-----	4.742,62	-----	4.921,46	-----	5.202,99	-----	5.565,67	-----	-----	-----	-----
IV	-----	5.753,31	-----	6.065,06	-----	6.340,41	-----	-----	-----	-----	-----	-----

§ 8 Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsvergütung

(1) Bereitschaftsdienst der Bereitschaftsdienststufe III (über 40 bis 49 v. H der Arbeitsleistung) darf an Werktagen (Montag bis Freitag) nur in der Zeit von 18.00 bis 8.00 Uhr angewiesen werden.

(2) Die Zeit für die Übergabe vor bzw. im Anschluss an den Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit. Die an Wochenenden und Feiertagen vorgelagerte Arbeitszeit ist spätestens im Folgemonat in Freizeit auszugleichen. Die für diese vorgelagerte Arbeitszeit anfallenden Zeitzuschläge (Sonntag/Feiertag) werden gezahlt.

(3) An den Wochenenden und Feiertagen sind maximal 24 Stunden Bereitschaftsdienst zulässig. Zeiten zur Durchführung von Visiten sind Arbeitszeiten.

(4) Vom 1. April 2022 bis zum 31. Januar 2023 werden für die Berechnung der Bereitschaftsdienstvergütung der Ärzte (Anlage 8 Abs. 4) sowie der Vergütung für Rufbereitschaftsdienste der Ärzte (Anlage 8 Abs. 8 Ziff. 3 und 4) die Stundenentgelte der nachfolgenden Tabelle wie folgt festgelegt:

Entgeltgruppe Ärzte	Stundenentgelt (€)
I	29,40
II	37,04
III	42,91
IV	45,86

(5) Vom 1. Februar 2023 bis zum 30. September 2023 werden für die Berechnung der Bereitschaftsdienstvergütung der Ärzte (Anlage 8 Abs. 4) sowie der Vergütung für Rufbereitschaftsdienste der Ärzte (Anlage 8 Abs. 8 Ziff. 3 und 4) die Stundenentgelte der nachfolgenden Tabelle wie folgt festgelegt:

Entgeltgruppe Ärzte	Stundenentgelt (€)
I	30,58
II	38,52
III	44,63
IV	47,69

(6) Vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 werden für die Berechnung der Bereitschaftsdienstvergütung der Ärzte (Anlage 8 Abs. 4) sowie der Vergütung für Rufbereitschaftsdienste der Ärzte (Anlage 8 Abs. 8 Ziff. 3 und 4) die Stundenentgelte der nachfolgenden Tabelle wie folgt festgelegt:

Entgeltgruppe Ärzte	Stundenentgelt (€)
I	32,17
II	40,52
III	46,95
IV	50,17

(7) Ab 1. Oktober 2024 werden für die Berechnung der Bereitschaftsdienstvergütung der Ärzte (Anlage 8 Abs. 4) sowie der Vergütung für Rufbereitschaftsdienste der Ärzte (Anlage 8 Abs. 8 Ziff. 3 und 4) die Stundenentgelte der nachfolgenden Tabelle wie folgt festgelegt:

Entgeltgruppe Ärzte	Stundenentgelt (€)
I	33,22
II	41,40
III	47,95
IV	51,01

§ 9 Vergütung der Arbeitszeit ab 11,25 bis 12 Stunden in einem Dienstplan

Der Arzt erhält neben seinem Grundentgelt (§ 15 Abs. 1) und den Zeitzuschlägen nach § 20 einen Dienstzuschlag für das Ableisten einer Arbeitszeit ab 11,25 bis 12 Stunden in einem Dienstplan.

Dieser Dienstzuschlag beträgt

a) für Samstag ohne Freizeitausgleich

EG I 370,00 €
EG II 435,00 €
EG III 445,00 €
EG IV 455,00 €
Alternativ: Freizeitausgleich zuzüglich Samstags– und ggf. Nachtzuschlag

b) für Sonntag und Feiertag mit gesetzlichem Zeitausgleich von acht Stunden

EG I 130,00 €
EG II 152,00 €
EG III 170,00 €
EG IV 175,00 €

Bei Ausfall durch Krankheit wird die Arbeitszeit gutgeschrieben, der Dienstzuschlag für a) und b) jedoch nicht gezahlt.

c) für das Ableisten von Nachtdienstarbeit Montag bis Freitag eine Pauschale pro Nachtdienst

EG I 65,00 €
EG II 80,00 €
EG III 95,00 €
EG IV 105,00 €
Zusätzlich werden zwei Stunden auf das Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Es besteht auch die Möglichkeit, für die geleistete Arbeitszeit Freizeitausgleich in Anspruch zu nehmen. Dann entfällt die Pauschale.

d) Pauschale pro Nachtdienst bei mehr als zwei Nächten in Folge

EG I 1.+ 2. Nacht = 65,00 €
EG I 3. Nacht = 75,00 €
EG I 4. und weitere Nächte = 85,00 €

Beispiel bei vier Nächten = 290,00 €) zzgl. Nachtzuschläge

EG II 1.+ 2. Nacht = 80,00 €
EG II 3. Nacht = 90,00 €
EG II 4. und weitere Nächte = 100,00 €

Beispiel bei vier Nächten = 350,00 €) zzgl. Nachtzuschläge

EG III 1.+ 2. Nacht = 95,00 €
EG III 3. Nacht = 105,00 €
EG III 4. und weitere Nächte = 115,00 €

Beispiel bei vier Nächten = 410,00 €) zzgl. Nachtzuschläge

Der Zusatzurlaubsanspruch nach § 28b AVR DW M-V bleibt unberührt.

Anlage 9

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE UND DES ÜBERSTUNDENENTGELTES NACH § 20

Anlage 9 (2023/24)

- gültig ab 1.Oktober 2023 bis 30. September 2024 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt nach § 20 Absatz 1	Zeitzuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v. H.	Überstundenentgelt nach Anlage 8
1*	11,86 €	3,56 €	15,42 €
2	13,43 €	4,03 €	17,46 €
3	14,98 €	4,49 €	19,47 €
4	16,19 €	4,05 €	20,24 €
5	17,67 €	4,42 €	22,09 €
6	18,62 €	4,66 €	23,28 €
7	20,81 €	5,20 €	26,01 €
8	22,97 €	4,59 €	27,56 €
9	25,12 €	3,77 €	28,89 €
10	28,58 €	4,29 €	32,87 €
11	32,49 €	4,87 €	37,36 €
12	34,25 €	5,14 €	39,39 €
13	38,73 €	5,81 €	44,54 €

Anlage 9 (2024)

- gültig ab 1.Oktober 2024 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt nach § 20 Absatz 1	Zeitzuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v. H.	Überstundenentgelt nach Anlage 8
1	13,10 €	3,93 €	17,03 €
2	14,67 €	4,40 €	19,07 €
3	16,21 €	4,86 €	21,07 €
4	17,43 €	4,36 €	21,79 €
5	18,91 €	4,73 €	23,64 €
6	19,86 €	4,97 €	24,83 €
7	22,05 €	5,51 €	27,56 €
8	24,20 €	4,84 €	29,04 €
9	26,36 €	3,95 €	30,31 €
10	29,82 €	4,47 €	34,29 €
11	33,73 €	5,06 €	38,79 €
12	35,48 €	5,32 €	40,80 €
13	39,97 €	6,00 €	45,97 €

Anlage 9 (2023/24)

- gültig ab 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt nach § 20 Absatz 1	Zeitzuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v. H.	Überstunden-entgelt nach Anlage 8
I	32,80 €	4,92 €	37,92 €
II	43,11 €	6,47 €	49,58 €
III	48,15 €	7,22 €	55,37 €
IV	53,90 €	8,09 €	61,99 €

Anlage 9 (2024)

- gültig ab 1. Oktober 2024 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt nach § 20 Absatz 1	Zeitzuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v. H.	Überstunden-entgelt nach Anlage 8
I	34,04 €	5,11 €	39,15 €
II	44,05 €	6,61 €	50,66 €
III	49,17 €	7,38 €	56,55 €
IV	54,80 €	8,22 €	63,02 €

AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE

I. Praktikanten 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) Praktikanten für die Berufe

des pharm.-techn. Assistenten
des Krankengymnasten
des Logopäden
des Masseurs
des Masseurs und med. Bademeisters
des Sozialarbeiters
des Sozialpädagogen
des Heilpädagogen
des Erziehers
des Kinderpflegers
des Dorfhelfers
des Haus- und Familienpflegers
des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung
des Erziehers am Arbeitsplatz/Arbeitserziehers mit Vollzeitausbildung
des Rettungsassistenten

erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß Anlage 10a.

(2) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht, für Überstunden, für Zeitzuschläge, für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Dienstgeber in dem zukünftigen Beruf der Praktikanten beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenentgelt im Sinne des § 20 Abs. 3 Unterabs. 1 AVR DW M-V der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage 10a. Für die Ermittlung dieses Anteils gilt § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR DW M-V entsprechend.

(3) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Praktikanten die Zeitzuschläge gemäß § 20 Abs. 1b) bis f) AVR DW M-V in Höhe von 30 v. H.

(4) Psychologen, die die Möglichkeit einer Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten anstreben, erhalten während der praktischen Tätigkeit den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz.

§ 1a Probezeit

Die ersten drei Monate des Praktikums sind Probezeit, sofern nicht im Praktikantenvertrag (Anlage 15a) auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

§ 2 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 9, 9a bis 9e AVR DW M-V.

§ 3 Erholungsurlaub

(1) Der Praktikant erhält im Kalenderjahr Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen, wenn nicht eine für ihn günstigere gesetzliche Regelung besteht.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10 AVR DW M-V.

§ 4 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Der Praktikant erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 5 Sonstige Bestimmungen

(1) Mit dem Praktikanten ist vor Beginn des Praktikums ein Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 15a schriftlich abzuschließen.

(2) Soweit vorstehend für Praktikanten keine abweichende Regelung vorgesehen ist, finden die AVR DW M-V sinngemäß Anwendung.

(3) Die Ausbildungszeit der Praktikanten wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR DW M-V) nicht angerechnet.

(4) Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Praktikanten oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden.

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

II. Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf

§ 1 Geltungsbereich

(1) Für Auszubildende in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf gelten die zwingenden Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und diese Regelung.

(2) Die Regelung gilt nicht für

a) körperlich, geistig oder seelisch behinderte sowie im Rahmen der Jugendhilfe untergebrachte Personen, die aus fürsorgerischen Gründen ausgebildet werden;

b) Praktikanten, Vorpraktikanten, Volontäre und Schüler. Schüler in diesem Sinne sind auch Personen, die sich in der Ausbildung in Heil- und Heilhilfsberufen und in Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes befinden, sofern ihre Ausbildungsverhältnisse den Schulgesetzen der Länder unterliegen (z. B. Ausbildung zum Beschäftigungstherapeuten, Krankengymnasten);

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

§ 2 Ausbildungsentgelt

(1) Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß Anlage 10a. Zur Ermittlung des auf einen Tag entfallenden Anteils des Ausbildungsentgeltes wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.
Das Stundenentgelt beträgt 1/174 des monatlichen Ausbildungsentgeltes.

(2) Für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die für die bei dem Ausbildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind. Bei der sinngemäßen Anwendung dieser Vorschrift tritt an die Stelle des Überstundenentgeltes das Stundenentgelt gemäß Abs. 1 Satz 3 zuzüglich eines Zuschlags von 25 v. H. des Stundenentgeltes. Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten Auszubildende die Zeitzuschläge gemäß § 20 Abs. 1 b) bis f) AVR DW M-V in Höhe von 30 v. H.

(3) Sachbezüge sind in Höhe der durch Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes (Abs. 1) hinaus. Kann der Schüler während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach § 11 oder § 12 dieser Anlage fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 3 Ausbildungsentgelt in besonderen Fällen

(1) Ist wegen des Besuches einer weiterführenden oder einer berufsausbildenden Schule oder wegen einer anderen Vorbildung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gemäß Anlage 10a die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

(2) Hat der Auszubildende vor Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, so erhält er, wenn er weiterbeschäftigt wird, von dem Tag an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, das seiner Tätigkeit entsprechende Entgelt nach den Bestimmungen der AVR DW M-V.

(3) Wird die Ausbildungszeit aufgrund des § 8 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes oder § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung oder wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt nach der jeweils geltenden Anlage 10a gezahlt.

(4) In den Fällen des § 5 Abs. 3 Satz 4 dieser Anlage erhält der Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt nach der jeweils geltenden Anlage 10a, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihm gezahlten Ausbildungsentgelt und dem seiner Tätigkeit entsprechenden Entgelt nach den Bestimmungen der AVR DW M-V.

§ 4 Ausbildungsvertrag

(1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag gemäß Anlage 15b 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 Ausbildungsentgeltes;

g) Dauer des Erholungsurlaubs;

h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann;

i) die vereinbarten Nebenabreden.

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

§ 5 Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate. Während dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von dem Ausbildenden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten der Kündigungsfrist;

b) von dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis entsprechend § 21 Absatz 2 BBiG. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
Kann der Auszubildende ohne sein eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird er auf sein Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

(4) Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. § 5 Abs. 3 dieser Anlage bleibt unberührt.

§ 6 Ärztliche Untersuchungen

(1) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor der Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheit und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines von dem Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Ausbildende kann den Auszubildenden bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Der Ausbildende hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einem gesundheitsgefährdenden Betrieb beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Ausbildende. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden auf seinen Antrag bekanntzugeben.

§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit

(1) Für Auszubildende, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit (praktische und innerbetriebliche theoretische Ausbildung) nach den §§ 9, 9a bis 9e AVR DW M-V.

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

(3) An Tagen, an denen der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er 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) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und -reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke 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.

(2) 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 6 v. H. des Ausbildungsentgeltes eines Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr, übersteigen. Satz 3 gilt nicht, soweit die Fahrkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. In den Fällen der Sätze 3 und 4 werden Beträge von weniger als 1,53 € nicht ausgezahlt.

§ 9 Erholungsurlaub

Auszubildende erhalten im Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen, wenn nicht eine für den Auszubildenden günstigere gesetzliche Regelung besteht.

§ 10 Familienheimfahrten

(1) Hat der Schüler bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder des Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass der Schüler nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihm für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder des Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach den Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

(2) Soweit dem Auszubildenden die Kosten für eine monatliche Familienheimfahrt gem. Abs. 1 erstattet werden, erhält er bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern, des Erziehungsberechtigten vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahrt

von mehr als 100 - 300 km	zwei Ausbildungstage
von mehr als 300 km	drei Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes. Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann der Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

§ 11 Freistellung vor Prüfungen

(1) Dem Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der 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 der Anlagen 12 und 14 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.

§ 14 Prüfungen

(1) Der Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.

(2) Sobald dem Ausbildenden der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat er ihn dem Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

§ 15 Zeugnis

(1) Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

(2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 16 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR DW M-V 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 (§ 11a AVR DW M-V) nicht angerechnet.

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

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes vom 16. Juli 2003 oder des Hebammengesetzes vom 4. Juni 1985 in Schulen an Krankenhäusern ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger der Ausbildung und dem Schüler ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 15c zu schließen, der Angaben enthalten muss über

a) die Bezeichnung des Berufes, 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 Ausbildungsentgeltes,

h) die Dauer des Erholungsurlaubs,

i) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

j) einen allgemeinen Hinweis, dass die AVR DW M-V auf den Ausbildungsvertrag anzuwenden sind,

k) die vereinbarten Nebenabreden.

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

§ 3 Durchführung der Ausbildung

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

(2) Der Schüler 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.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Schüler hat auf Verlangen des Trägers der Ausbildung vor der Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Träger der Ausbildung bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Träger der Ausbildung kann den Schüler bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Der Träger der Ausbildung kann den Schüler auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Schülers ist er hierzu verpflichtet.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Schüler auf seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden.

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

(3) Eine über die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

§ 7 Ausbildungsentgelt

(1) Der Schüler erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Anlage 10a. Wird eine andere Ausbildung gemäß § 6 des Krankenpflegegesetzes oder § 8 Satz 2 des Hebammengesetzes auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gemäß Anlage 10a die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit. Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 14 Abs. 2 dieser Anlage, erhält der Schüler während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt.

(2) Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Schüler das nach Anlage 10a zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Schülers beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind. Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle das anteilige Entgelt im Sinne von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR DW M-V. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes nach Maßgabe von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR DWM tritt das Ausbildungsentgelt an die Stelle des Entgeltes im Sinne von § 14 Abs. 1 AVR DW M-V.

(4) Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Schüler die Zeitzuschläge gemäß § 20 Abs. 1 b) bis f) AVR DW M-V in Höhe von 30 v. H.

(5) Sachbezüge sind in Höhe der durch Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes (Abs. 1) hinaus. Kann der Schüler während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach § 11 oder § 12 dieser Anlage fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen erhält der Schüler eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Trägers der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Anstalt außerhalb des Beschäftigungsortes (politischen Gemeinde) sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke 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, Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 9 Erholungsurlaub

(1) Der Schüler erhält im Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen, wenn nicht eine für ihn günstigere gesetzliche Regelung besteht.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10 AVR DW M-V.

§ 10 Familienheimfahrten

Hat der Schüler bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder des Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass der Schüler nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihm für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder des Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach den Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung

(1) Dem Schüler ist vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schüler zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; der Schüler erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Dem Schüler ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1 dieser Anlage) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Der Schüler erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Träger der Ausbildung hat dem Schüler 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 der Schüler die staatliche Prüfung nicht oder kann er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf seinen schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

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

(4) Während der Probezeit (§ 4 dieser Anlage) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Schüler jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

1. von jedem Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
   a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Krankenpflegegesetzes bzw. des Hebammengesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen,
   b) aus einem sonstigen wichtigen Grund, sowie
2. von dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Unterabs. 1 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 15 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR DW M-V entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR DW M-V) nicht angerechnet.

Anmerkung zu § 5 Abs. 1:

Bei einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Schüler ist die Untersuchung, sofern der Schüler nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

IV. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler, die nach Maßgabe der Verordnung über die Zulassung, Ausbildung und Prüfung an der Höheren Berufsfachschule zur Staatlich anerkannten Erzieherin für 0 bis 10-Jährige und zum Staatlich anerkannten Erzieher für 0 bis 10-Jährige (Erzieherinnen und Erzieher für 0 bis 10-Jährige – Höhere Berufsfachschulverordnung – Erz0-10HBFSVO M-V) ausgebildet werden

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Schüler, die nach Maßgabe der Höheren Berufsfachschulverordnung – Erz0-10HBFSVO M-V ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger der Ausbildung und dem Schüler ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 15f zu schließen, der Angaben enthalten muss über

a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem ausgebildet wird,

b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,

c) die der Ausbildung zugrundeliegende Höheren Berufsfachschulverordnung – Erz0-10HBFSVO M-V,

d) die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung gemäß der Höheren Berufsfachschulverordnung–Erz0-10HBFSVO M-V,

e) die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit,

f) die Dauer der Probezeit,

g) die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes,

h) die Dauer des Erholungsurlaubs,

i) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

j) einen allgemeinen Hinweis, dass die AVR DW M-V auf den Ausbildungsvertrag anzuwenden sind,

k) die vereinbarten Nebenabreden.

(2) Hat der Träger der praktischen Ausbildung mit einer anerkannten Schule im Sinne des Schulrechts des Landes Mecklenburg-Vorpommern einen Vertrag über die Durchführung praktischer Ausbildungen geschlossen, bedarf der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Schule. Der tatsächliche Beginn der Ausbildung hängt davon ab, dass der Schüler einen Schulvertrag mit der betreffenden Schule vorlegt.

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

§ 3 Durchführung der Ausbildung

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

(2) Der Schüler 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.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Schüler hat auf Verlangen des Trägers der Ausbildung vor der Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Träger der Ausbildung bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Träger der Ausbildung kann den Schüler bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Der Träger der Ausbildung kann den Schüler auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Schülers ist er hierzu verpflichtet.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Schüler auf seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden. Führt der Schüler die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihm vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit eines vollbeschäftigten Schülers festgelegt (x % x 40 Stunden). Mit dem Schüler ist eine Vereinbarung zu treffen, wie seine regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(2) Eine über die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

§ 7 Ausbildungsentgelt

(1) Der Schüler erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Anlage 10a.

(2) Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Schüler das nach Anlage 10a zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Schülers beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind. Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle das anteilige Entgelt im Sinne von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR DW M-V. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes nach Maßgabe von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR DW M-V tritt das Ausbildungsentgelt an die Stelle des Entgeltes im Sinne von § 14 Abs. 1 AVR DW M-V.

(4) Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Schüler die Zeitzuschläge gemäß § 20 Abs. 1 b) bis f) AVR DW M-V in Höhe von 30 v. H.

(5) Sachbezüge sind in Höhe der durch Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes (Abs. 1) hinaus. Kann der Schüler 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 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Anstalt außerhalb des Beschäftigungsortes (politischen Gemeinde) sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke 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, Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 9 Erholungsurlaub

(1) Der Schüler erhält im Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen, wenn nicht eine für ihn günstigere gesetzliche Regelung besteht. Der Jahresurlaub kann nur in den Ferien genommen werden.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10 AVR DW M-V.

§ 10 Familienheimfahrten

Hat der Schüler bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder des Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass der Schüler nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihm für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder des Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach den Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung

(1) Dem Schüler ist vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schüler in der Einrichtung oder der Schule zur Vorbereitung auf

die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; der Schüler erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Dem Schüler ist das Ausbildungsentgelt (§ 7 Abs. 1 dieser Anlage) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Der Schüler erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Träger der Ausbildung hat dem Schüler kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der jeweiligen staatlichen Prüfung erforderlich sind.
Der Träger der Ausbildung gewährt dem Schüler einen Festbetrag in Höhe von 100,00 € pro Jahr für die zur theoretischen und praktischen Ausbildung in der Schule erforderlichen Aufwendungen, z. B. Schulgeld, Büchergeld etc.

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

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

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

(3) Während der Probezeit (§ 4 dieser Anlage) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Schüler jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

1. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus einem wichtigen Grund, z. B.

   wenn der Schüler sich eines Verhaltens schuldig gemacht hat, aus dem sich die Unzuverlässigkeit zur Ausübung des Berufs ergibt,

   wenn der Schüler in gesundheitlicher Hinsicht zur Ausübung des Berufs ungeeignet ist,

   bei Kündigung des Schulvertrags,
2. von dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Unterabs. 1 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 15 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR DW MV entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Schüler, die nach Maßgabe der Höheren Berufsfachschulverordnung – Erz0-10HBFSVO M-V ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR DW M-V) nicht angerechnet.

Anmerkung zu § 5 Abs. 1:

Bei einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Schüler ist die Untersuchung, sofern der Schüler nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.“

V. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger der Ausbildung und dem Schüler ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 15e zu schließen, der Angaben enthalten muss über

a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem ausgebildet wird,

b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,

c) die der Ausbildung zugrundeliegende 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 Ausbildungsentgeltes,

h) die Dauer des Erholungsurlaubs,

i) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

j) einen allgemeinen Hinweis, dass die AVR DW M-V auf den Ausbildungsvertrag anzuwenden sind,

k) die vereinbarten Nebenabreden.

(2) Hat der Träger der praktischen Ausbildung mit einer staatlich anerkannten Altenpflegeschule oder einer Altenpflegeschule im Sinne des Schulrechts der Länder einen Vertrag über die Durchführung praktischer Ausbildungen geschlossen, bedarf der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Altenpflegeschule. Der tatsächliche Beginn der Ausbildung hängt davon ab, dass der Schüler einen Schulvertrag mit der betreffenden Altenpflegeschule vorlegt.

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

§ 3 Durchführung der Ausbildung

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

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

§ 4 Probezeit

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

§ 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Schüler hat auf Verlangen des Trägers der Ausbildung vor der Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Träger der Ausbildung bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Träger der Ausbildung kann den Schüler bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Der Träger der Ausbildung kann den Schüler auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Schülers ist er hierzu verpflichtet.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Schüler auf seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden. Führt der Schüler die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihm vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit eines vollbeschäftigten Schülers festgelegt (x % x 40 Stunden). Mit dem Schüler ist eine Vereinbarung zu treffen, wie seine regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

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

(3) Eine über die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

§ 7 Ausbildungsentgelt

(1) Der Schüler erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Anlage 10a. § 7 dieser Anlage findet keine Anwendung, wenn der Schüler Ansprüche auf Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder Übergangsgeld nach den für die berufliche Rehabilitation geltenden Vorschriften hat oder ihm andere vergleichbare Geldleistungen aus öffentlichen Haushalten gewährt werden.

(2) Wird die Ausbildungszeit des Schülers gemäß § 7 Abs. 1 des Altenpflegegesetzes verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gemäß Anlage 10a die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 dieser Anlage, erhält der Schüler während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt.
Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Schüler das nach Anlage 10a zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Schülers beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind. Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle das anteilige Entgelt im Sinne von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR DW M-V. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes nach Maßgabe von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR DW M-V tritt das Ausbildungsentgelt an die Stelle des Entgeltes im Sinne von § 14 Abs. 1 AVR DW M-V.

(4) Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Schüler die Zeitzuschläge gemäß § 20 Abs. 1 b) bis f) AVR DW M-V in Höhe von 30 v. H.

(5) Sachbezüge sind in Höhe der durch Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes (Abs. 1) hinaus. Kann der Schüler 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 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Anstalt außerhalb des Beschäftigungsortes (politischen Gemeinde) sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke 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, Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 9 Erholungsurlaub

(1) Der Schüler erhält im Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen, wenn nicht eine für ihn günstigere gesetzliche Regelung besteht.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10 AVR DW M-V.

§ 10 Familienheimfahrten

Hat der Schüler bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder des Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass der Schüler nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihm für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder des Erziehungsberechtigten

und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach den Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung

(1) Dem Schüler ist vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schüler in der Einrichtung oder der Altenpflegeschule zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; der Schüler erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Dem Schüler ist das Ausbildungsentgelt (§ 7 Abs. 1 dieser Anlage) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Der Schüler erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Träger der Ausbildung hat dem Schüler kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der jeweiligen staatlichen Prüfung erforderlich sind.
Der Träger der Ausbildung gewährt dem Schüler einen Festbetrag in Höhe von 100,00 € pro Jahr für die zur theoretischen und praktischen Ausbildung in der Altenpflegeschule erforderlichen Aufwendungen, z. B. Schulgeld, Büchergeld etc.

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

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

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

(3) Während der Probezeit (§ 4 dieser Anlage) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Schüler jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

1. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Altenpflegegesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen,

b) aus einem sonstigen wichtigen Grund (z. B. Kündigung des Schulvertrags),

2. von dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Unterabs. 1 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 15 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR DW M-V entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Schüler, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR DW M-V) nicht angerechnet.

Anmerkung zu § 5 Abs. 1:

Bei einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Schüler ist die Untersuchung, sofern der Schüler nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

VI. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Auszubildende, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) vom 17. Juli 2017 in Einrichtungen gemäß § 7 PflBG ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungsvertrag

Zwischen dem Träger der Ausbildung und dem Auszubildenden, bei Minderjährigkeit dessen gesetzliche Vertreter, ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 15g zu schließen, der mindestens nachfolgende Angaben enthalten muss:

a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet wird, sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PflBG,

b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,

c) Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrVO),

d) eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),

e) die Einwilligung beider Vertragspartner zum Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern, soweit der Träger der Ausbildung mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert,

f) besteht nach § 59 PflBG ein Wahlrecht, muss der Ausbildungsvertrag Angaben zum Wahlrecht und zum Zeitpunkt der Ausübung enthalten,

g) die Verpflichtung des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,

h) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,

i) die Dauer der Probezeit,

j) Angaben über die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,

k) die Dauer des Urlaubs,

l) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

m) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden Arbeitsvertragsrichtlinien und Dienstvereinbarungen, sowie auf die Rechte aus dem jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsgesetzes, und

n) den Hinweis, dass im Fall des § 8 Abs. 2 Nr. 2 PflBG die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule abhängt.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Es gilt § 16 Abs. 5 PflBG.

(3) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist dem Auszubildenden und dessen gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

§ 3 Durchführung der Ausbildung

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

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

§ 4 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Trägers der Ausbildung vor der Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Träger der Ausbildung bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Bei einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung, sofern der Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

(3) Der Träger der Ausbildung kann den Auszubildenden bei begründeter Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt oder einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Vertragsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben.

(4) Der Träger der Ausbildung kann den Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

(5) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden bekannt zu geben.

§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden. Schultage werden mit 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet. An Schultagen soll der Auszubildende nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(2) Führt der Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihm vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit eines vollbeschäftigten Auszubildenden festgelegt (x % von 40 Stunden). Mit dem Auszubildenden ist eine Vereinbarung zu treffen, wie seine regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(3) Im Rahmen des Ausbildungszweckes darf der Auszubildende unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(4) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

(5) Der Träger der praktischen Ausbildung hat für den Auszubildenden ein Arbeitszeitkonto zu führen.

(6) Die Arbeitszeit am praktischen Ausbildungsort soll sich an den dort üblichen Arbeitszeiten orientieren.

(7) Soweit der Auszubildende einen Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz nicht bei dem Träger der Ausbildung selbst, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolviert, sind die im Rahmen dieses Einsatzes über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinaus geleisteten Stunden in dieser Einrichtung bis zum Ende des Einsatzes auszugleichen. Aus diesem Einsatz entstandene, nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen an dessen Ende. Die gesetzlichen Vorgaben des PflBG und PflAPrVO bleiben unberührt.

§ 7 Ausbildungsentgelt

(1) Der Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Anlage 10a. § 7 dieser Anlage findet keine Anwendung, wenn der Auszubildende Ansprüche auf Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder Übergangsgeld nach den für die berufliche Rehabilitation geltenden Vorschriften hat oder ihm andere vergleichbare Geldleistungen aus öffentlichen Haushalten gewährt werden.

(2) Wird eine andere Ausbildung oder werden Teile einer Ausbildung gemäß § 12 PflBG auf die Dauer einer Ausbildung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 PflBG angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gemäß Anlage 10a die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit.
Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 dieser Anlage, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt.
Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Auszubildende das nach Anlage 10a zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen

sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind. Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle das anteilige Entgelt im Sinne von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR DW M-V. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes nach Maßgabe von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR DW M-V tritt das Ausbildungsentgelt an die Stelle des Entgeltes im Sinne von § 14 Abs. 1 AVR DW M-V.

(4) Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Auszubildenden die Zeitzuschläge gemäß § 20 Abs. 1 b) bis f) AVR DW M-V in Höhe von 30 v. H.

(5) Sachbezüge sind in Höhe der durch Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes (Abs. 1) hinaus. Kann der Auszubildende während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

(1) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften der Absätze 2 bis 5 zu entschädigen.

(2) Bei Dienstreisen und Dienstgängen erhält der Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Trägers der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

(3) Wenn die Wegstrecke zwischen Ausbildungsort und Einsatzort zehn km übersteigt, hat der Auszubildende einen Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels Der Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten zu den Einsatzorten der praktischen Ausbildung verfällt nach sechs Monaten nach Beendigung des jeweiligen Ausbildungsabschnitts, sofern er nicht vorher in Textform von dem Auszubildenden beim Träger der praktischen Ausbildung geltend gemacht wurde.

(4) Bei Reisen zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet.

(5) Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 9 Erholungsurlaub

(1) Der Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen, wenn nicht eine für ihn günstigere gesetzliche Regelung besteht.

(2) Während des Erholungsurlaubs bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10 AVR DW M-V.

§ 10 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen

(1) Der Auszubildende ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.

(2) Der Auszubildende ist vor der staatlichen Abschlussprüfung zur Vorbereitung auf diese an fünf Ausbildungstagen freizustellen. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(3) Der Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeiten der Freistellung nach Abs. 1 und 2 fortzuzahlen.

§ 11 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Der Auszubildende erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 AVR DW M-V vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 12 Ausbildungsmittel

Der Träger der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind.

§ 13 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Besteht der Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf schriftliches Verlangen gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Ausnahmen kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen zulassen.

(3) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden gemäß § 22 Abs. 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, vom Träger der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 30 Abs. 1 AVR DW M-V).

(4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes

2. von dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

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

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

§ 14 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt der Träger der Ausbildung, den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er dies dem Auszubildenden spätestens drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen. In der Mitteilung kann der Träger der Ausbildung die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung soll der Auszubildende in Textform zu erklären, ob er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu dem Träger der Ausbildung zu treten.

(2) Beabsichtigt der Träger der Ausbildung, den Auszubildenden nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er dies ihm drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.

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

§ 15 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR DW M-V entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nach Maßgabe des PflBG ausgebildet werden, kann auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR DW M-V) angerechnet werden.

AUSBILDUNGSENTGELTE

Für die Ausbildungsverträge nach den Anlagen 10/I bis 10/III sowie 10/V werden die Ausbildungsentgelte wie folgt festgesetzt:

I. Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt.

Für die Berufe

	Entgelt in €	
	ab 01.09.2023	ab 01.09.2024
des Sozialarbeiters	1.447,95	1.502,59
des Sozialpädagogen	1.447,95	1.502,59
des Heilpädagogen	1.447,95	1.502,59
des pharm.-techn. Assistenten	1.230,66	1.277,10
des Erziehers	1.230,66	1.277,10
des Heilerziehungspflegers	1.230,66	1.277,10
des Sozialassistenten/ des Kinderpflegers	1.175,74	1.220,11
des Haus- und Familienpflegers	1.175,74	1.220,11
des Rettungsassistenten	1.175,74	1.220,11
des Masseurs und med. Bademeisters	1.109,19	1.220,11

II. Auszubildende in staatlich anerkannten Berufen

Das Ausbildungsentgelt beträgt

	Entgelt in €	
	ab 01.09.2023	ab 01.09.2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.060,00	1.100,00
im zweiten Ausbildungsjahr	1.113,00	1.155,00
im dritten Ausbildungsjahr	1.166,00	1.210,00
im vierten Ausbildungsjahr	1.219,00	1.265,00

Das Ausbildungsentgelt beträgt für die Berufe

des Medizinisch-Technischen Radiologieassistenten (MTRA),
des Medizinisch-Technischen Laboratoriumsassistenten (MTLA)
des Physiotherapeuten (PT)

des Medizinisch-Technischen Assistenten für Funktionsdiagnostik (MTAF)
des Logopäden
der Hebammen Studium

	Entgelt in €	
	ab 01.09.2023	ab 01.09.2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.049,40	1.089,00
im zweiten Ausbildungsjahr	1.097,10	1.138,50
im dritten Ausbildungsjahr	1.240,20	1.287,00

III. Auszubildende in Pflegeberufen

Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege:

	Entgelt in €	
	ab 01.09.2023	ab 01.09.2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.166,00	1.210,00
im zweiten Ausbildungsjahr	1.219,00	1.265,00
im dritten Ausbildungsjahr	1.378,00	1.430,00

Schüler in der Krankenpflegehilfe und in der Altenpflegehilfe:

Entgelt in €	
ab 01.09.2023	ab 01.09.2024
1.060,00	1.100,00

IV. Schüler in der Erzieherausbildung (gemäß Höherer Berufsfachschulverordnung – Erz0-10HBFSVO M-V)

	Entgelt in €	
	ab 01.09.2023	ab 01.09.2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.166,00	1.210,00
im zweiten Ausbildungsjahr	1.219,00	1.265,00
im dritten Ausbildungsjahr	1.378,00	1.430,00

V. Auszubildende in der einheitlichen Pflegeausbildung nach dem PflBG

	Entgelt in €	
	ab 01.09.2023	ab 01.09.2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.166,00	1.210,00
im zweiten Ausbildungsjahr	1.219,00	1.265,00
im dritten Ausbildungsjahr	1.378,00	1.430,00

§ 19 AVR DW M-V bleibt unberührt.
Die Umsetzung erfolgt für das jeweilige Ausbildungsjahr zum 1. des Monats, in dem das Ausbildungsjahr beginnt.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Mindestanforderungen an die Inhalte einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX

Die im Folgenden aufgeführten Festlegungen definieren den Mindestumfang der im Rahmen von Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX zu regelnden Inhalte. Sie sind für die Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. verpflichtend.

Präambel

Die Dienstvereinbarung regelt die Vorgehensweise bei der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX. Hiermit wird das Ziel verfolgt,

- chronische Krankheiten und Behinderungen möglichst zu vermeiden,
- Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- den Arbeitsplatz von Krankheit oder Behinderung betroffener Mitarbeiter möglichst zu erhalten und zu verhindern, dass sie aus dem Dienst ausscheiden.

§ 1 Geltungsbereich

Das BEM wird allen Mitarbeitern angeboten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

§ 2 Feststellung der Arbeitsunfähigkeitszeiten

Die Personalabteilung führt eine fortlaufende Krankenstatistik, in der die Krankheitszeiten der Mitarbeiter für die jeweils zurückliegenden zwölf Monate erfasst werden. Die Mitarbeitervertretung wird darüber informiert, bei welchem Mitarbeiter Arbeitsunfähigkeitszeiten von länger als sechs Wochen in den letzten zwölf Monaten vorliegen.

§ 3 Information an den Mitarbeiter

(1) Ist ein Mitarbeiter innerhalb einer Frist von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, erhält er durch den Dienstgeber zunächst erste Informationen über das BEM sowie über Art und Umfang der erhobenen Daten. Dabei ist das als Anlage 15h beigefügte Schreiben zu verwenden und eine Kopie der Dienstvereinbarung beizufügen.

(2) Sofern der Mitarbeiter an einem BEM nicht teilnehmen möchte, darf dies nicht zu seinen Lasten gewertet werden. Insbesondere ist es nicht zulässig, hieraus arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

§ 4 Erstes Kontaktgespräch

(1) Stimmt der Mitarbeiter dem BEM-Verfahren zu, wird durch die zuständige Stelle ein erstes Kontaktgespräch vereinbart. Der Mitarbeiter bestimmt mit, wer am BEM teilnimmt. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann die Mitarbeitervertretung, der Betriebsarzt oder auch die Schwerbehindertenvertretung am Erstgespräch teilnehmen.

(2) Im ersten Kontaktgespräch

- ist zu Beginn Vertraulichkeit für alle Gesprächsinhalte und -abläufe zu vereinbaren,
- soll über den Zweck des Gesprächs informiert,
- sollen die Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufgezeigt,
- sollen etwaige betriebliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit geklärt,
- sollen Wünsche und Befürchtungen des Mitarbeiters besprochen und
- sollen mögliche Leistungen oder Hilfen zur Vermeidung erneuter Arbeitsunfähigkeit und der Erhaltung des Arbeitsplatzes beraten werden.

(3) Soweit nach übereinstimmender Auffassung aller Beteiligten keine betrieblichen Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit festzustellen sind oder offensichtlich kein Bedarf für weitere Maßnahmen besteht oder diese bereits eingeleitet sind, ist das Verfahren beendet.
Anderenfalls wird das weitere Verfahren zwischen den Beteiligten abgestimmt und ein Präventionsgespräch angeboten.

§ 5 Präventionsgespräch

In dem Präventionsgespräch

- sollen detaillierte Informationen über Stärken und Schwächen des Mitarbeiters sowie über die krankheitsbedingten Einschränkungen ermittelt,
- sollen Ziele und Vorstellungen des Mitarbeiters in Erfahrung gebracht,
- sollen die Möglichkeiten des Betriebes (z. B. für eine Wiedereingliederung) geprüft,
- sollen mögliche Maßnahmen zur Eingliederung besprochen und
- soll ein Plan für das weitere Vorgehen erstellt werden.

Soweit von dem Mitarbeiter ausdrücklich gewünscht, nehmen an dem Präventionsgespräch neben dem Dienstgeber auch die Mitarbeitervertretung sowie bei einem schwerbehinderten Mitarbeiter die Schwerbehindertenvertretung teil.

§ 6 Weiteres Verfahren

(1) Alle weiteren Maßnahmen sind abhängig vom Einzelfall und erfolgen unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung.
Mit Zustimmung des Mitarbeiters ist bei entsprechendem Bedarf auch eine externe Beratung (z. B. von Integrationsamt, Gemeinsamer Servicestelle, Rehabilitationsträger usw.) möglichst frühzeitig in das BEM einzubinden.

(2) Als einzelfallbezogene Maßnahmen zur Eingliederung können z. B. zur Anwendung gelangen:

- stufenweise Wiedereingliederung,

- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes,
- Veränderungen der Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung oder Arbeitszeit,
- Qualifizierungsmaßnahmen,
- Arbeitsversuche,
- medizinische Rehabilitation.

§ 7 Durchführung der Maßnahmen

Die erforderlichen Maßnahmen sind zu organisieren und umzusetzen. Der Mitarbeiter ist während der Maßnahmen zu begleiten. Ggf. sind mögliche Förderungen beim zuständigen Leistungsträger zu beantragen. Die Mitarbeitervertretung wird darüber informiert, dass ein BEM durchgeführt wird.*

§ 8 Bewertung der Eingliederung

Die einzelfallbezogenen Maßnahmen sind vom Dienstgeber zu dokumentieren und zu bewerten, wobei ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen den Beteiligten stattfindet.* Nach Abschluss des BEM sind die Krankheitszeiten des Mitarbeiters zu erfassen.

§ 9 Beendigung des BEM

Das BEM ist beendet, soweit alle vereinbarten Maßnahmen durchgeführt sind oder der Mitarbeiter dies wünscht bzw. weiteren Handlungsschritten nicht mehr zustimmt.

§ 10 Datenschutz

(1) Daten werden ausschließlich für die in der Präambel benannten Ziele des BEM erhoben und verwendet.

(2) Die BEM-Akte darf nicht mit der Personalakte aufbewahrt werden. Die Aufbewahrung erfolgt unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen gesondert. Die Aufbewahrungspflicht beträgt drei Jahre.

§ 11 Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung tritt am …… in Kraft und ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich kündbar.
Im Fall der Kündigung gelten für laufende BEM-Verfahren die bis dahin bestehenden Regelungen bis zum Abschluss fort.

* Die Mitarbeitervertretung kann nach der aktuellen Rechtsprechung nur eine allgemeine Auskunft des Dienstgebers über krankheitsbedingte Fehlzeiten des Dienstnehmers verlangen.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage 10) erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen vermögenswirksame Leistungen. Eine Vollbeschäftigung im Sinne dieser Vorschrift ist nur gegeben, wenn der Mitarbeiter die in § 9 Abs. 1 Unterabs. 1 AVR DW M-V für seine Tätigkeit jeweils festgelegte Arbeitszeit erfüllt. Unterschreitet er diese, ist er im Sinne dieser Vorschrift teilzeitbeschäftigt.

§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Mitarbeiter und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes oder zum Zwecke der Entgeltumwandlung nach § 27a AVR DW M-V.

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

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

a) für den vollbeschäftigten Mitarbeiter
6,65 €

b) - nicht besetzt -

c) für den zu seiner Ausbildung Beschäftigten
6,65 €

d) - nicht besetzt –

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

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss zustehen. Für den zu seiner Ausbildung Beschäftigten tritt an die Stelle der Dienstbezüge das Ausbildungsentgelt.

(5) Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 2 Mitteilung der Anlageart

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

§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

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

(2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Mitarbeiter bzw. dem zu seiner Ausbildung Beschäftigten von seinem Dienstgeber oder einem anderen Arbeitgeber eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder einem früher begründeten Dienst- oder Rechtsverhältnis erbracht wird. Das gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Dienstgeber bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 € zusammentrifft.

§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage

(1) Der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach der Anlage 12 und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Dienstgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung gemäß Anlage 12 und die vermögenswirksame Anlage von Teilen der Dienstbezüge nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Dienstgebers, wenn der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte die Änderung aus Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach dieser Anlage 12 verlangt.

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

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

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat der Mitarbeiter bzw. der Auszubildende nach Anlage 10 dem Dienstgeber die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat er unverzüglich anzuzeigen.

Anmerkung zu § 5:

Die Vorschrift betrifft die Aufwendungen des Mitarbeiters zum Wohnungsbau.

- nicht besetzt -

JAHRESSONDERZAHLUNG

(1) Der Mitarbeiter, der sich am 1. November eines Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis befindet, das mindestens bis zum 31. Dezember des Jahres besteht, erhält eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Höhe der Jahressonderzahlung errechnet sich aus der Summe der Bezüge gemäß Unterabsatz 3 der Monate Januar bis einschließlich Oktober des Jahres, dividiert durch zehn. Für Mitarbeiter, mit denen vertraglich variable Mehrarbeit vereinbart ist, erhöht sich dieser Betrag um die durchschnittliche Vergütung der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit.

Beginnt das Beschäftigungsverhältnis nach dem 1. Oktober, wird die Jahressonderzahlung auf der Basis der Bezüge für den Monat November, dividiert durch zehn, berechnet.

Zu den Bezügen zählen das monatliche Tabellenentgelt, ggf. die Besitzstandszulage, ggf. der Kinderzuschlag gemäß § 19 Abs. 3 AVR DW M-V sowie die Zeitzuschläge gemäß § 20 AVR DW M-V.

(3) Die Jahressonderzahlung wird zur Hälfte im November des laufenden Jahres, die zweite Hälfte im Juni des Folgejahres gezahlt. Die Höhe der Zahlung im Juni ist zu 25 v. H. vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung abhängig. Dies gilt auch für die wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teile der Einrichtung, wenn der zuständigen Mitarbeitervertretung eine Liste der wirtschaftlich selbständigen Teile von der Dienststellenleitung vorgelegt wird.

(4) Weist der Dienstgeber nach, dass bei voller Juni-Zahlung der anteiligen Bruttopersonalkosten der Jahressonderzahlung für alle Mitarbeiter ein negatives betriebliches Ergebnis im Vorjahr (Wirtschaftsjahr der geleisteten Novemberzahlung) vorliegen würde, entfällt der Anspruch auch teilweise in dem Maße, in dem die Reduzierung in Summe zu einem ausgeglichenen Ergebnis führt. Der Nachweis gilt als erbracht, wenn die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung ein Testat eines vereidigten Wirtschaftsprüfers oder einer Treuhandstelle vorlegt, aus dem sich der Umfang des negativen betrieblichen Ergebnisses und die Summe der regulären betrieblichen Juni-Zahlung ergibt. Bestandteil der vorzulegenden Unterlagen ist die Zuordnung der Kosten der zentralen Dienste zu den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen der Einrichtung.

(5) Ein negatives betriebliches Ergebnis liegt vor, wenn der Jahresüberschuss, der sich aus § 243 HGB ableitet,

- ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge
- ohne außerordentliche Aufwendungen und Erträge im Sinne von § 285 Nr. 31 HGB
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge im Sinne von § 285 Nr. 32 HGB
- ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen
- mit ergebniswirksamer Veränderung der Pflichtrückstellungen im Sinne von § 249 HGB (z. B. Rückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumszuwendungen, Arbeitszeitkonten, Urlaub) und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden
- bei Einrichtungen, die zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzen, mit Spenden in der entsprechenden Höhe
- mit außerordentlichen Erträgen aus Pflegesatzstreitigkeiten

und nach Berücksichtigung zu bildender Rücklagen für die Sicherung von Gehaltszahlungen, Investitionen und Innovationen in einer Höhe von mindestens 2 v. H. bis höchstens 4 v. H. des Umsatzes

negativ ist,

wobei die Berücksichtigung von mehr als 2 v. H. der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf.

Anmerkungen:

Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung im Sinne des Abs. 3 Satz 3 ist eine organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung, abgebildet werden kann. Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Ereignisse und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

Umsatz bezeichnet die Summe aller Zahlungsansprüche, die ein Unternehmen in einem Wirtschaftsjahr durch den Verkauf von Waren und Dienstleistungen einschließlich der Erträge aus der Auflösung von Sonderposten aus öffentlicher Investitionsförderung erwirbt.

Anlage 15

DIENSTVERTRAG

zwischen

_____

- Dienstgeber -

_____

_____

- Anschrift -

und

_____

wohnhaft in

_____

_____

- Mitarbeiter -

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

_____ tritt am _____ als _____

in den Dienst des _____ mit _____der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters

mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von _____ Stunden wöchentlich.

Das Dienstverhältnis wird abgeschlossen:

auf unbestimmte Zeit [1)]

befristet [1)]

für die Zeit zum [1)]

_____

mit Ablauf [1)2)] _____

Grund der Befristung [3)]

_____

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

Gemäß § 36 Abs. 1 AVR DW M-V endet das Dienstverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die gesetzliche oder durch Satzung eines ärztlichen Versorgungswerkes festgelegte Altersgrenze erreicht hat.

§ 2

Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. (AVR DW M-V) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

Die Beschäftigung erfolgt

O in _____
- Dienstort [1)] -

O an verschiedenen Orten[1)]
(Diese Alternative kommt in Betracht, wenn der Mitarbeiter aufgrund seines Dienstauftrages nicht nur an einem Ort beschäftigt werden kann.)

§ 7 AVR DW M-V bleibt unberührt.

§ 3

Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe _____ eingestuft.

Bei der Einstellung am _____ ist die _____ maßgebend.

§ 4

(gegebenenfalls Sondervereinbarungen gemäß § 22 AVR DW M-V)

§ 5

Zusätzliche Altersversorgung (§ 27 AVR DW M-V):

§ 6

Weiter wird folgendes vereinbart:

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

§ 7

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

§ 8

Das befristete Dienstverhältnis kann auch vor seinem in § 1 bestimmten Ende gekündigt werden.[1)]

Für die Kündigung gelten die Fristen des § 30 AVR DW M-V.

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift des Dienstgebers	Unterschrift des Mitarbeiters

_____

1) Nichtzutreffendes streichen
2) Für das zweckbefristete Dienstverhältnis ist hier das Ereignis einzutragen, mit dessen Eintritt das Dienstverhältnis enden soll.
3) Der Wunsch des Mitarbeiters bzw. der sachliche Grund ist ausführlich aufzunehmen.

PRAKTIKANTENVERTRAG

zwischen

_____

_____

-
Dienstgeber -

und

_____

wohnhaft in

_____

_____

- Praktikant -

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

Der Praktikant wird während der praktischen Tätigkeit, die nach den Ausbildungsbestimmungen der staatlichen Anerkennung als

_____

_____

vorauszugehen hat, beschäftigt.

§ 2

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

(2) Die Zeit bis zum _____ ist Probezeit.

§ 3

Das Praktikantenverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit sich dessen Anwendung aus § 19 dieses Gesetzes ergibt, sowie nach der Anlage 10/I und der Anlage 10a der AVR DW M-V in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 4

Der Dienstgeber gewährt dem Praktikanten für die Dauer des Praktikums

a) Personalunterkunft[1)]

b) Verpflegung[1)]

§ 5

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

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift des Dienstgebers	Unterschrift des Praktikanten

_____

[1)] Nichtzutreffendes bitte streichen

AUSBILDUNGSVERTRAG

zwischen

_____

_____

- Träger der Ausbildung -

und

_____

geboren am

_____

wohnhaft in

_____

- Auszubildender -

mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters

_____

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

Der Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf eines

_____

ausgebildet.

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

§ 2

Die Berufsausbildung beginnt am _____ und endet am _____.

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

§ 3

Das Berufsausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz und der Anlage 10/II der AVR DW M-V in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 4

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

§ 5

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

Sie beträgt zur Zeit _____ Stunden.

§ 6

Der Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Maßgabe der Anlage 10a der AVR DW M-V. Es beträgt zur Zeit:

_____ € im ersten Ausbildungsjahr,

_____ € im zweiten Ausbildungsjahr,

_____ € im dritten Ausbildungsjahr,

_____ € im vierten Ausbildungsjahr.

Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von dem Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass der Auszubildende am 15. des Monats darüber verfügen kann.

§ 7

Der Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 9 der Anlage 10/II der AVR DW M-V. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zur Zeit:

vom _____ bis 31. Dezember 20_____ _____ Ausbildungstage,
vom 1. Januar 20_____ bis 31. Dezember 20_____ _____ Ausbildungstage,
vom 1. Januar 20_____ bis 31. Dezember 20_____ _____ Ausbildungstage,
vom 1. Januar 20_____ bis _____ 20_____ _____ Ausbildungstage,
vom 1. Januar 20_____ bis _____ 20_____ _____ Ausbildungstage.

§ 8

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 9

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

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift Ausbildender	Unterschrift Auszubildender Unterschrift der gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden:
	_____
	Vater
	_____
	Mutter
	_____
	gesetzlicher Vertreter [1)]

[1)] Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder ein Pfleger, verpflichtet er sich, die nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen.

AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER KRANKENPFLEGE

zwischen

_____

_____

- Träger der Ausbildung -

und

_____

wohnhaft in

_____

- Schüler -

mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters

_____

_____

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

Der Schüler wird für den Beruf einer Hebamme/eines Entbindungspflegers, eines Gesundheits- und Krankenpflegers, eines Gesundheits- und Kinderkrankenpflegers[1)] nach dem Krankenpflegegesetz vom 16. Juli 2003 (BGBl. I 2003, S. 1442 ff.) in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Berufe in der Krankenpflege vom 10. November 2003 (BGBl. I 2003, S. 2263 ff.) ausgebildet.

§ 2

(1) Die Ausbildung beginnt am _____ und dauert _____ Jahre. Hierauf wird die bisherige Berufsausbildung als _____ mit _____ Monaten angerechnet.

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

(3) Das Ausbildungsverhältnis endet entsprechend § 14 Krankenpflegegesetz.

(4) Besteht der Schüler die staatliche Prüfung nicht oder kann er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf seinen schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 3

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von dem Schüler jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

   a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Krankenpflegegesetz (KrPflG) nicht oder nicht mehr vorliegen,

   b) aus einem wichtigen Grund,

2. von dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 4

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Krankenpflegegesetz und der Anlage 10/III der AVR DW M-V in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 5

(1) Der Träger der Ausbildung verpflichtet sich, dem Schüler eine den Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsordnung entsprechende Ausbildung zu vermitteln.

(2) Der Schüler hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

(3) Der Schüler ist verpflichtet, die Teile der Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten.

§ 6

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit richtet sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Träger der Ausbildung beschäftigten Krankenschwestern/Krankenpfleger[1)] gelten, und beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses _____ Stunden.
Solange der Schüler das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt die sich aus Abs. 1 ergebende wöchentliche Ausbildungszeit in Verbindung mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

§ 7

Der Schüler erhält unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes gemäß § 9 Abs. 1 der Anlage 10/III AVR DW M-V in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter sinngemäßer Anwendung der Anlagen 6 bzw. 6a der AVR DW M-V.

§ 8

(1) Während der Ausbildung erhält der Schüler ein Entgelt, dessen Höhe sich nach der Anlage 10a AVR DW M-V richtet.
Das Entgelt beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:

€ _____ im 1. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 2. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 3. Ausbildungsjahr[1)].

(2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von dem Schüler eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass der Schüler am 15. des Monats darüber verfügen kann.

§ 9

(1) Auf das Ausbildungsentgelt werden die Sachbezüge (§ 10) angerechnet, jedoch nicht über 75 v. H. des Bruttoausbildungsentgeltes hinaus.

(2) Kann der Schüler während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach §§ 11 oder 12 der Anlage 10/ III AVR DW M-V fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 10

Als Nebenabrede wird die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung[1)], die Gewährung von Personalunterkunft[1)], sonstiges[1)] nach Maßgabe von Anlage 10/III § 8 Abs. 5 zu den AVR DW M-V oder sonstiges[1)] vereinbart:

_____

_____

Die Nebenabrede kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss[1)], von _____ zum _____[1)].

§ 11

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

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift Träger	Unterschrift Schüler/ggf. gesetzlicher Vertreter

[1)] Nichtzutreffendes bitte streichen

Anlage 15d

ALTERSTEILZEITDIENSTVERTRAG

zwischen

_____

_____

- Dienstgeber -

_____

- Anschrift -

und

_____

wohnhaft in

_____

- Mitarbeiter-

wird zum Dienstvertrag vom _____ der nachstehende **Änderungsvertrag** geschlossen:

§ 1

Das Dienstverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarungen ab _____ als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

Das Dienstverhältnis endet unbeschadet des § 9 ATZO am _____.

§ 2

Die Altersteilzeitarbeit wird geleistet

O im Blockmodell[1)]

Arbeitsphase vom _____ bis _____
Freistellungsphase vom _____ bis _____

O im Teilzeitmodell[1)]

§ 3

Für die Anwendung dieses Vertrages gelten das Altersteilzeitgesetz und die Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung – ATZO) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Für die Kündigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gelten die Fristen des § 30 AVR DW M-V.

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift des Dienstgebers	Unterschrift des Mitarbeiters

_____

[1)] Nichtzutreffendes bitte streichen

AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER ALTENPFLEGE

zwischen

_____

_____

- Träger der praktischen Ausbildung -

und

_____

wohnhaft in

_____

- Schüler -

mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters

_____

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

Der Schüler wird für den Beruf eines Altenpflegers, nach dem Altenpflegegesetz vom 25. August 2003 in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers ausgebildet.

§ 2

(1) Die Ausbildung beginnt am _____ und dauert _____ Jahre[2)]. Im Hinblick auf die bisherige Berufsausbildung als _____ verkürzt sich die Ausbildung um _____ Monate. Voraussetzung für den Beginn der praktischen Ausbildung ist der Abschluss eines Schulvertrages mit der Altenpflegeschule

_____

in _____.

(2) Die ersten sechs/drei[1)] Monate der Ausbildung sind Probezeit.

(3) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit, somit am _____.

(4) Besteht der Schüler die staatliche Prüfung nicht oder kann er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf seinen schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 3

Die praktische Ausbildung gliedert sich zeitlich und inhaltlich nach Maßgabe der Anlage 1 zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers[3)], die Bestandteil dieses Vertrages ist. Sie ist im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 4

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von dem Schüler jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

1. ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

   a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Altenpflegegesetz (AltPflG) nicht oder nicht mehr vorliegen,

   b) aus einem wichtigen Grund (z. B. Kündigung des Schulvertrages),

2. von dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 5

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Altenpflegegesetz und der Anlage 10/V AVR DW M-V in der jeweils gültigen Fassung.

§ 6

(1) Der Träger der Ausbildung verpflichtet sich, dem Schüler eine den Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsordnung entsprechende Ausbildung zu vermitteln.

(2) Der Schüler hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

(3) Der Schüler ist verpflichtet, Teile der praktischen Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung des Trägers der Ausbildung durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten.

§ 7

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt _____ Stunden.

(2) Der Träger der praktischen Ausbildung hat den Schüler für den Unterricht in der Altenpflegeschule von seinen Verpflichtungen in der Einrichtung freizustellen.

(3) Solange der Schüler das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt die sich aus Absatz 1 ergebende wöchentliche Ausbildungszeit in Verbindung mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

§ 8

Der Schüler erhält unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes gemäß § 9 Abs. 1 der Anlage 10/V AVR DW M-V in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter sinngemäßer Anwendung der Anlagen 6 bzw. 6a der AVR DW M-V.

§ 9

(1) Während der Ausbildung erhält der Schüler ein Entgelt, dessen Höhe sich nach der Anlage 10a AVR DW M-V richtet.
Das Entgelt beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:

€ _____ im 1. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 2. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 3. Ausbildungsjahr. [1)]

(2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von dem Schüler eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass der Schüler am 15. des Monats darüber verfügen kann.

§ 10

(1) Auf das Ausbildungsentgelt werden die Sachbezüge (§ 11) angerechnet, jedoch nicht über 75 v. H. des Bruttoausbildungsentgeltes hinaus.

(2) Kann der Schüler während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach §§ 9, 10 und 12 der Anlage 10/V AVR DW M-V fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 11

Als Nebenabrede wird die Gewährung von Personalunterkunft[1)] nach Maßgabe von Anlage 10/V § 7 Abs. 5 zu den AVR DW M-V, die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung[1)] nach Maßgabe von Anlage 10/V § 7 Abs. 6 zu den AVR DW M-V oder sonstiges[1)] vereinbart:

_____

_____

Die Nebenabrede kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss[1)], von _____ zum _____[1)].

§ 12

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

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift Träger der Ausbildung	Unterschrift Schüler, ggf. gesetzlicher Vertreter

Zustimmung der Altenpflegeschule gemäß § 13 Abs. 6 AltPflG:

_____
Ort, Datum

_____
Name

_____

1) Nichtzutreffendes bitte streichen
2) Dauer der Ausbildung gemäß Altenpflegegesetz bitte eintragen
3) Noch zu erlassen, wird noch angefügt

AUSBILDUNGSVERTRAG
für die Ausbildung zum Staatlich anerkannter Erzieher für 0- bis 10-Jährige

zwischen

_____

_____
- Träger der praktischen Ausbildung -

und

_____

wohnhaft in

_____
- Schüler -

mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters

_____

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

Der Schüler wird für den Beruf des staatlich anerkannten Erziehers für 0 bis 10-Jährige nach der Höheren Berufsfachschulverordnung– Erz0-10HBFSVO M-V ausgebildet.

§ 2

(1) Die Ausbildung beginnt am _____ und dauert _____ Jahre[2)]. Voraussetzung für den Beginn der praktischen Ausbildung ist der Abschluss eines Schulvertrages mit der anerkannten Schule im Sinne des Schulrechts des Landes Mecklenburg-Vorpommern

_____

in _____.

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

(3) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit, somit am _____.

(4) Besteht der Schüler die staatliche Prüfung nicht oder kann er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das

Ausbildungsverhältnis auf seinen schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 3

Die praktische Ausbildung gliedert sich zeitlich und inhaltlich nach Maßgabe der Höheren Berufsfachschulverordnung - Erz0-10HBFSVO M-V, die Bestandteil dieses Vertrages ist. Sie ist als Anlage beigefügt.

§ 4

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von dem Schüler jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

1. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus einem wichtigen Grund, z. B.

   wenn der Schüler sich eines Verhaltens schuldig gemacht hat, aus dem sich die Unzuverlässigkeit zur Ausübung des Berufs ergibt,

   wenn der Schüler in gesundheitlicher Hinsicht zur Ausübung des Berufs ungeeignet ist,

   bei Kündigung des Schulvertrags,

2. von dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 5

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach der Höheren Berufsfachschulverordnung – Erz0-10HBFSVO M-V und der Anlage 10/IV AVR DW M-V in der jeweils gültigen Fassung.

§ 6

(1) Der Träger der Ausbildung verpflichtet sich, dem Schüler eine den Vorschriften der Höheren Berufsfachschulverordnung – Erz0-10HBFSVO M-V entsprechende Ausbildung zu vermitteln.

(2) Der Schüler hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

(3) Der Schüler ist verpflichtet, Teile der praktischen Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung des Trägers der Ausbildung durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten.

§ 7

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt _____ Stunden.

(2) Der Träger der praktischen Ausbildung hat den Schüler für den Unterricht in der Schule von seinen Verpflichtungen in der Einrichtung freizustellen.

(3) Solange der Schüler das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt die sich aus Absatz 1 ergebende wöchentliche Ausbildungszeit in Verbindung mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

§ 8

Der Schüler erhält unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes gemäß § 9 Abs. 1 der Anlage 10/IV AVR DW M-V in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub.

§ 9

(1) Während der Ausbildung erhält der Schüler ein Entgelt, dessen Höhe sich nach der Anlage 10a AVR DW M-V richtet.
Das Entgelt beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:

€ _____ im 1. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 2. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 3. Ausbildungsjahr.[1)]

(2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von dem Schüler eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass der Schüler am 15. des Monats darüber verfügen kann.

§ 10

(1) Auf das Ausbildungsentgelt werden die Sachbezüge (§ 11) angerechnet, jedoch nicht über 75 v. H. des Bruttoausbildungsentgeltes hinaus.

(2) Kann der Schüler während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach §§ 9, 10 und 12 der Anlage 10/IV AVR DW M-V fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 11

Als Nebenabrede wird die Gewährung von Personalunterkunft[1)] nach Maßgabe von Anlage 10/IV § 7 Abs. 5 zu den AVR DW M-V, die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung[1)] nach Maßgabe von Anlage 10/IV § 7 Abs. 6 zu den AVR DW M-V oder sonstiges[1)] vereinbart:

_____

_____

Die Nebenabrede kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss[1)], von _____ zum _____[1)].

§ 12

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

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift Träger der Ausbildung	Unterschrift Schüler, ggf. gesetzlicher Vertreter

Zustimmung der Schule gemäß § 10 Abs. 3 der Höheren Berufsfachschulverordnung – Erz0-10HBFSVO M-V:

_____
Ort, Datum

_____
Name

_____

[1)] Nichtzutreffendes bitte streichen

[2)] Dauer der Ausbildung gemäß der Höheren Berufsfachschulverordnung – Erz0-10HBFSVO M-V bitte eintragen

Anlage 15g

AUSBILDUNGSVERTRAG NACH DEM PFLEGEBERUFEGESETZ

zwischen _____

_____

- Träger der Ausbildung –

und

_____

wohnhaft in

_____

- Auszubildender –

mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters

_____

vorbehaltlich[2)]_____

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

§ 1

Der Auszubildende wird für den staatlich anerkannten Beruf eines Pflegefachmannes sowie ggfs. zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. Altenpfleger)1) nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) vom 17. Juli 2017 (BGBl. I, S.2581 ff.) in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflegeberufe (PflAPrVO) vom 2. Oktober 2018 (BGBl. I 2018, S. 1572 ff.) ausgebildet.

Die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung gemäß § 1 PflAPrVO i. V. m. § 8 Abs. 3 PflBG ist im angehängten Ausbildungsplan dargestellt.

Der Vertiefungseinsatz gemäß § 7 Abs. 4 PflBG findet im Bereich _____ statt.

Der Auszubildende hat ein Wahlrecht nach § 59 PflBG, die Ausbildung als Ausbildung zum

- Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. Gesundheitskrankenpfleger (bei vorherigem Vertiefungseinsatz im speziellen Bereich der pädiatrischen Versorgung)[1)]

- Altenpfleger (bei vorherigem Vertiefungseinsatz im Bereich der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen oder der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege mit der Ausrichtung auf den Bereich der ambulanten Langzeitpflege[1)]

fortzuführen. Eine entsprechende Entscheidung des Auszubildenden kann frühestens sechs Monate vor dem letzten Ausbildungsdrittel durch den Auszubildenden mitgeteilt werden. Der Ausbildungsvertrag wird nach rechtzeitiger Ausübung des Wahlrechts entsprechend angepasst.[1)]

§ 2

(1) Die Ausbildung beginnt am _____ und dauert _____ Jahre. Hierauf wird die bisherige Berufsausbildung als _____ mit _____ Monaten angerechnet.

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

(3) Das Ausbildungsverhältnis endet entsprechend § 21 PflBG.

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

§ 3

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages ordentlich gekündigt werden.

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

1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

   a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 PflBG nicht oder nicht mehr vorliegen,

   b) aus einem wichtigen Grund,

2. von dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 4

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem PflBG und der dazugehörigen PflAPrVO und der Anlage 10/VI AVR DW M-V in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 5

(1) Der Träger der Ausbildung verpflichtet sich, dem Auszubildenden eine den Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsordnung entsprechende Ausbildung zu vermitteln.

(2) Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Er ist verpflichtet, die Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule zu besuchen.

(3) Der Auszubildende ist verpflichtet, die Teile der Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten.

§ 6

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit richtet sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit des bei dem Träger der Ausbildung beschäftigten Pflegefachmanns gelten, und beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses … Stunden.
Solange der Auszubildende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt die sich aus Abs. 1 ergebende wöchentliche Ausbildungszeit in Verbindung mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

§ 7

Der Auszubildende erhält unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub gemäß § 9 der Anlage 10/VI AVR DW M-V.

§ 8

(1) Während der Ausbildung erhält der Auszubildende ein Entgelt, dessen Höhe sich nach der Anlage 10a AVR DW M-V richtet.

Das Entgelt beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:

€ _____ im 1. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 2. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 3. Ausbildungsjahr[1)].

(2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von dem Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass der Auszubildende am 15. des Monats darüber verfügen kann.

§ 9

(1) Auf das Ausbildungsentgelt werden die Sachbezüge (§ 10) angerechnet, jedoch nicht über 75 v. H. des Bruttoausbildungsentgeltes hinaus.

(2) Kann der Auszubildende während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 10

Als Nebenabrede wird die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung[2)], die Gewährung von Personalunterkunft[1)], sonstiges[1)] nach Maßgabe des § 7 Abs. 5 Anlage 10/VI AVR DW M-V sonstiges[1)] vereinbart:

_____

_____

Die Nebenabrede kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss[1)], von _____ zum _____[1)].

§ 11

Die Wirksamkeit des vorliegenden Ausbildungsvertrages hängt gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 2 PflBG von der Zustimmung der kooperierenden Pflegeschule ab.

§ 12

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

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift Träger	Unterschrift Auszubildender/ ggf. gesetzlicher Vertreter
_____	
Unterschrift Pflegeschule	

[1)] Nichtzutreffendes bitte streichen

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

MUSTERSCHREIBEN GEMÄß § 3 Abs. 1 DER ANLAGE 11
– BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT -

Sehr geehrte/r ……..……..,

Ihr Wohlbefinden und Ihre Gesundheit sind neben Ihrer fachlichen und sozialen Kompetenz ausschlaggebende Faktoren für unseren gemeinsamen Erfolg. Um diese Werte zu schützen, gibt es seit Jahren arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen. Hierzu gehört u. a. das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Das BEM hat zum Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter auch nach längerer Arbeitsunfähigkeit dauerhaft zu erhalten. BEM ist eine Aufgabe des Dienstgebers auf der Grundlage des § 167 Absatz 1 und 2 SGB IX.

Wir haben festgestellt, dass Sie einen Anspruch auf Teilnahme am BEM haben, da Sie innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen erkrankt waren.
Ziel des Gespräches ist es, mit Ihnen die Möglichkeiten zu beraten, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Ihre Teilnahme am Gespräch ist freiwillig. Es entstehen Ihnen keine beruflichen Nachteile, wenn Sie nicht am BEM-Gespräch teilnehmen möchten.

Sie können mitbestimmen, wer am Gespräch teilnehmen soll. Selbstverständlich können – auf Ihren Wunsch hin - auch ein Mitglied der Mitarbeitervertretung oder der Schwerbehindertenvertretung an diesem Gespräch teilnehmen.

Sollten Sie an weitergehenden Informationen nicht interessiert sein, bitten wir ebenfalls um eine kurze Rückinformation.

Bei Fragen im Voraus rufen Sie uns bitte an.

Wir wünschen Ihnen alles Gute und bedanken uns für Ihr Vertrauen.

_____
Datum/ Unterschrift

SONDERREGELUNG FÜR GEFÖRDERTE DIENST- UND AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE

Durch die Bereitstellung von geförderten Dienst- und Ausbildungsverhältnissen stellt die Einrichtung Arbeitsplätze zur Verfügung, auf denen Arbeiten verrichtet werden, die zusätzlich sind. Diese Mitarbeiter bedürfen in der Regel einer Weiterqualifizierung und/oder einer besonderen Betreuung.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Regelung gilt für Mitarbeiter, die auf der Grundlage des SGB III Arbeitsförderung oder des SGB XII Sozialhilfe oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit oder zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung beschäftigt werden.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Mitarbeiter, deren Teilhabe am Arbeitsleben nach den §§ 236 bis 239 SGB III gefördert wird.
Diese Regelung gilt nicht für Mitarbeiter, die vor Inkrafttreten dieser Regelung eingestellt worden sind.

§ 2 Höhe der Vergütung, Voraussetzungen

Anstelle der in § 14 AVR DW M-V festgelegten Vergütung sowie der zu zahlenden Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen, richtet sich die Höhe der Vergütung nach den Zuschüssen zu den Lohnkosten gemäß §§ 264 ff. SGB III.
Die Vergütung für andere als nach den §§ 260 bis 271 SGB III (ABM) geförderten Mitarbeitern richtet sich mindestens nach der von der Agentur für Arbeit oder einem anderen Träger gewährten Förderung bzw. nach der ortsüblichen Vergütung.

§ 3 Anwendung der AVR DW M-V

Auf die Dienstverträge mit den Mitarbeitern finden die AVR DW M-V Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

§ 4 Abweichende Bestimmungen

(1) Die Vorschriften der §§ 24 Abs. 3 bis 9, 25a, 26, 30, 31, 38, 39 und 40 AVR DW M-V finden keine Anwendung.

(2) Abweichend von § 29 Abs. 2 AVR DW M-V gilt, dass der Mitarbeiter auf Antrag bis zu zehn Tage Sonderurlaub innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten unter Fortzahlung der Vergütung zur Inanspruchnahme anerkannter beruflicher Fortbildungsmaßnahmen erhält.

§ 5 Kündigung

Das Dienstverhältnis kann in der Probezeit mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende, ansonsten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

Weiterhin kann das Dienstverhältnis gemäß dem SGB III gekündigt werden

(a) ohne Einhaltung einer Frist, wenn die Agentur für Arbeit den Mitarbeiter abberuft,

(b) durch den Mitarbeiter ohne Einhaltung einer Frist, wenn er eine andere Arbeit findet.

§ 6 Anpassungsklausel

Sofern günstigere Förderungsbedingungen eintreten oder die Vollfinanzierung der Maßnahme rückwirkend möglich wird, ist dies bei der Vergütung der Mitarbeiter nachzuvollziehen.

DIENSTVEREINBARUNG AUFGRUND EINER VORÜBERGEHENDEN WIRTSCHAFTLICHEN NOTLAGE

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

(1) Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil der Einrichtung nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und dadurch der Bestand der Einrichtung nachhaltig gefährdet ist. Dieser Fall tritt ein, wenn laut Gewinn– und Verlustrechnung

- zuzüglich der Abschreibungen,
- zuzüglich der Zuführungen und abzüglich der Auflösungen von langfristigen Rückstellungen,
- abzüglich der Erträge aus der Auflösung der Sonderposten aus Investitionsförderung,
- zuzüglich der zahlungsunwirksamen Aufwendungen und abzüglich der zahlungsunwirksamen Erträge

ein finanzwirtschaftlicher Überschuss nicht besteht oder die planmäßigen Tilgungen nicht bedient werden können.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission stellt abschließend fest, ob eine wirtschaftliche Notlage vorliegt.

(3) Die Feststellung setzt einen gemeinsamen Antrag von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung voraus. Der Antrag muss die zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage erforderlichen Informationen enthalten, insbesondere die testierten Jahresabschlüsse der letzten zwei Jahre. In dem Antrag ist die Bestandsgefährdung der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung darzulegen. Reichen die vorgelegten Unterlagen zur Beurteilung nicht aus, so ist die Einrichtung schriftlich aufzufordern, die weiteren von der Arbeitsrechtlichen Kommission für erforderlich gehaltenen Unterlagen vorzulegen. Dem Antrag ist die Erklärung der Mitarbeitervertretung beizufügen, dass sie die Möglichkeit hatte, in ausreichendem Umfang externe sachverständige Hilfe in Anspruch zu nehmen.

§ 2 Personalkostenreduzierung

(1) Zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage und zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen können für die Mitarbeiter mit Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

(2) Personalkostenreduzierungen können nur vorgenommen werden, wenn die Einrichtung ein Konzept zur Zukunftssicherung der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung vorlegt. In dem Zukunftssicherungskonzept muss schlüssig dargelegt werden, dass

a) der Bestand der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung gesichert werden kann und

b) die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil der Einrichtung nach Ablauf der Notlagenregelung die uneingeschränkte Anwendung der AVR DW M-V sicherstellen kann.

(3) Die Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung sind einzuschränken oder aufzuheben, soweit diese nicht mehr zur Überwindung der Notlage im Sinne von § 1 erforderlich sind. Die Entscheidung über die Erforderlichkeit treffen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung. Im Falle der Nichteinigung entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung die Arbeitsrechtliche Kommission.

§ 3 Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 dieser Anlage ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung darlegt. Dazu sind der Mitarbeitervertretung die dafür erforderlichen Unterlagen zu übergeben und die unmittelbare Unterrichtung durch einen Sachverständigen zu ermöglichen. Der Sachverständige ist in entsprechender Anwendung von § 22 MVG.EKD zur Vertraulichkeit zu verpflichten. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

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

1. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen in entsprechender Anwendung des § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen;
2. die Verpflichtung des Dienstgebers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, diese sind Teil des Zukunftssicherungskonzeptes und die Mitarbeitervertretung stimmt den betriebsbedingten Kündigungen uneingeschränkt zu (§ 41 Abs. 2 und § 38 Abs. 4 MVG.EKD finden keine Anwendung); den auf Grund solcher Kündigungen ausscheidenden Mitarbeitern sind die nach § 2 dieser Anlage nicht gezahlten Bezügebestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen;
3. ob und welche Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
4. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Dienstgebers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß den AVR DW M-V zu bezahlen.

(3) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 2 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet.
Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.
Wird nach Abschluss der Dienstvereinbarung Kurzarbeit gemäß § 9i AVR DW M-V vereinbart, ruht die vorübergehende Absenkung der Personalkosten gemäß § 2 dieser Anlage.
Die Dienstvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission.

§ 4 Überwindung vorübergehender Liquiditätsengpässe

Zur Überwindung eines vorübergehenden Liquiditätsengpasses kann die Fälligkeit von Teilen der Bezüge bis zur Höhe von 10 v. H. des Bruttojahresentgeltes jedes einzelnen Mitarbeiters durch Dienstvereinbarung ohne Genehmigung der Arbeitsrechtlichen Kommission um bis zu zwölf Monate aufgeschoben werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission muss über den Abschluss durch Übersendung der Dienstvereinbarung informiert werden. Die Dienstvereinbarung wird an dem Tage wirksam, an dem die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission den Eingang bestätigt hat.

Anmerkung:

Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 ist eine organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Ereignisse und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

Übergangsregelung zu Anlage 17:

Dienstvereinbarungen über Maßnahmen zur Erhaltung der wirtschaftlichen Stabilität und Leistungsfähigkeit gemäß der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung der Anlage 17 AVR DW M-V gelten fort.

- gestrichen –

ORDNUNG ZUR SICHERUNG DER MITARBEITER BEI RATIONALISIERUNGSMASSNAHMEN UND EINSCHRÄNKUNGEN VON EINRICHTUNGEN (SicherungsO)

Vorbemerkung

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiter, die unter den Anwendungsbereich der AVR DW M-V (§ 1a) fallen.

(2) Diese Ordnung gilt nur für Dienstgeber, die mehr als fünf Mitarbeiter im Sinne des § 23 Kündigungsschutzgesetz beschäftigen.

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

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

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

b) Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern,

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

(2) Als Maßnahme kommen insbesondere in Betracht:

- Stilllegung oder Auflösung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- Verlegung oder Ausgliederung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,
- Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

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

Anmerkungen zu Abs. 1:

1. Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere solche, die unmittelbar durch

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Rückgang der Inanspruchnahme,
- eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
- Wegfall zweckgebundener Drittmittel

veranlasst sind.

Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 sind daher z. B.

- Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
- Schließung einer Schule oder Teilen davon wegen Rückgangs der Schülerzahlen,
- Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
- Schließung von Beratungseinrichtungen wegen des Wegfalls von Mitteln,
- Schließung einer Verlagseinrichtung wegen nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgangs,
- Schließung einer Einrichtung aufgrund (kirchen-)gesetzgeberischer Maßnahme.

2. Ob bei einer Rationalisierungsmaßnahme nach Abs. 1 Buchst. a) eine Änderung in erheblichem bzw. in wesentlichem Umfang vorliegt, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.
Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Änderungen haben wird.
Ist eine Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

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

§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung

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

(2) Unbeschadet des Abs. 1 soll der Dienstgeber die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Dienstgeber ist gegenüber dem von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Abs. 1 dieser Anlage betroffenen Mitarbeiter nach den Abs. 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Mitarbeiters voraus (§ 5 dieser Anlage).

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

a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,

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

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

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden.
Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabs. 1 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.
Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 gelten entsprechend.
Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Dienstgeber des diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in demselben Land- oder Stadtkreis zu bemühen.

(5) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 bis 4 anzunehmen, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 5 Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 4 dieser Anlage eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Dienstgeber die Kosten. In den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchst. b) trägt der Dienstgeber die Kosten nur insoweit, als ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist das Urlaubsentgelt zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Dienstverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 6 Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 2 bis 4 dieser Anlage nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 5 dieser Anlage nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 30 Abs. 2 AVR DW M-V eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für unkündbare Mitarbeiter (§ 30 Abs. 3 AVR DW M-V) gilt § 31 AVR DW M-V.

(4) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7 Entgeltsicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 4 Abs. 3 dieser Anlage eine Minderung des Entgeltes, ist der Dienstgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter das Entgelt auf der Grundlage des Sicherungsbetrages zu wahren. Der Sicherungsbetrag entspricht der Höhe des Entgeltes (§ 14 Abs. 1 AVR DW M-V) und den Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, vermindert um den Kinderzuschlag. Der Anteil des Entgeltes, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Berechnung des Sicherungsbetrages nicht berücksichtigt. Der Sicherungsbetrag ist für den letzten Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit zu berechnen.

(2) Ab dem Tag, an dem der Mitarbeiter nach Anordnung des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, erhält er eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Kinderzuschlag sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütung für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezügen aus der neuen Tätigkeit.

(3) Sofern der Mitarbeiter an dem Tag, an dem er nach der Anordnung des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, nicht bereits eine Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält er die persönliche Zulage nur für die Dauer der für den Mitarbeiter nach § 30 Abs. 2 AVR DW M-V geltenden Frist.
Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen nicht teil. Sie vermindert sich mit jeder allgemeinen Entgelterhöhung - beginnend mit der ersten allgemeinen Entgelterhöhung nach Ablauf von sechs Monaten des Tages, an dem der Mitarbeiter seine neue Tätigkeit aufgenommen hat - um jeweils ein Fünftel.
Eine Verminderung unterbleibt bei dem Mitarbeiter, der am Tag der Aufnahme seiner neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Wird mit dem Mitarbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die bisherige vereinbart, ist der Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(5) Die persönliche Zulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage. § 21 Abs. 1 Unterabs. 2 und Abs. 2 AVR DW M-V gilt entsprechend. Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 26 AVR DW M-V) berücksichtigt.

(6) Die Abs. 2 bis 5 gelten nicht, wenn der Mitarbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 dieser Anlage verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abgebrochen wird.
Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236a oder 237a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(7) Bei Entgeltsicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 8 Abfindung

(1) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 11a AVR DW M-V)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr	45.	50.	55.
		Monatsbezüge			
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13

Monatsbezug ist der Betrag, der dem Mitarbeiter aus dem Entgelt (§ 14 Abs. 1 AVR DW M-V) im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. Hat der Dienstgeber das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4 Abs. 5 dieser Anlage, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5 dieser Anlage) erfolgt ist oder

b) der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Dienstgeber in den diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind bei Mitarbeitern, die von Maßnahmen im Sinne des § 2 Abs. 1 Buchst. b) dieser Anlage betroffen sind, nur anzuwenden, wenn es sich um eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern handelt. In diesen Fällen können durch Dienstvereinbarung von der Tabelle in Abs. 1 abweichende Abfindungsbeträge festgesetzt werden, wenn anderenfalls der Fortbestand der Einrichtung oder weitere Arbeitsplätze in Einrichtungen des gleichen Dienstgebers gefährdet werden.

(6) Bei nicht wesentlichen Einschränkungen oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern können durch Dienstvereinbarungen an der Tabelle des Abs. 1 orientierte Abfindungsbeträge vereinbart werden.

Anmerkung zu Abs. 5:

Eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern liegt nur vor, wenn

a) bei Dienstgebern, die in der Regel mehr als 20 Mitarbeiter und weniger als 60 Mitarbeiter beschäftigen, mehr als fünf Mitarbeiter,

b) bei Dienstgebern, die in der Regel mindestens 60 Mitarbeiter und weniger als 500 Mitarbeiter beschäftigen, 10 v. H. der beschäftigten Mitarbeiter oder mehr als 25 Mitarbeiter,

c) bei Dienstgebern, die in der Regel mindestens 500 Mitarbeiter beschäftigen, mindestens 30 Mitarbeiter

betroffen sind.

Als Beschäftigungszeit im Sinne des § 8 dieser Anlage gelten nur Beschäftigungszeiten im Sinne des § 11a Abs. 1 AVR DW M-V.

§ 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Mitarbeiter die gesetzliche Altersgrenze innerhalb eines Zeitraumes erreichen, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Abs. 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Dienstgeber des diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 10 Anrechnungsvorschrift

(1) Leistungen, die dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach der Ordnung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Dienstgeber (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Abs. 1 unverzüglich zu unterrichten.
Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabs. 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

ORDNUNG ZUR FÖRDERUNG EINES GLEITENDEN ÜBERGANGS IN DEN RUHESTAND (Altersteilzeitordnung - ATZO)

Vorbemerkung

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

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Mitarbeiter, die unter den Anwendungsbereich der AVR DW M-V (§ 1a) fallen.

§ 2 Vereinbarung über die Verminderung der Arbeitszeit

(1) Der Dienstgeber kann mit Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 1.080 Kalendertage in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber (§ 11a AVR DW M-V) in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren. Auch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sein.

(2) Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, haben einen Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber mindestens sechs Monate vor dem Beginn der Altersteilzeit über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren. Von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) Der Dienstgeber kann die Vereinbarung auf Altersteilzeit ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Ungeachtet dessen ist die freie Entscheidung des Dienstgebers auf Abschluss einer Vereinbarung zur Altersteilzeit gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 3 Altersteilzeitgesetz gewährleistet. Die Ablehnung bedarf der Schriftform. Ein dringender betrieblicher Grund ist auch die mangelnde Aussicht auf Wiederbesetzung durch eine den Zuschuss auslösende Person.

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

(5) Die Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber bedarf der Schriftform.

(6) In der Vereinbarung ist der Termin festzulegen, von dem an die Verminderung der Arbeitszeit wirksam werden soll. 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 Dienstverhältnis endet.

§ 3 Verminderung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Mitarbeiter vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 3 bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 9 Abs. 1 AVR DW M-V überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Mitarbeiter anschließend unter Fortzahlung des Entgeltes und der Aufstockungsleistungen nach den §§ 4 und 5 dieser Anlage freigestellt wird (Blockmodell) oder

b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

(3) Der Mitarbeiter kann von dem Dienstgeber verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 4 Höhe des Entgeltes

(1) Der Mitarbeiter erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte des bisherigen Entgeltes. Bisherige Bezüge im Sinne des Satzes 1 sind die Bezüge, die der in Altersteilzeit beschäftigte Mitarbeiter 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. Die Bezüge und die Aufstockungsleistungen nach den §§ 4 und 5 dieser Anlage sind unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

(2) Als Bezüge im Sinne des Abs. 1 gelten auch Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlung, Jubiläumszuwendung) und vermögenswirksame Leistungen.

§ 5 Aufstockungsleistungen

(1) Der Mitarbeiter erhält einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v. H. der für die Altersteilzeit gezahlten Bezüge nach § 4 dieser Anlage zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der von dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, mindestens jedoch 83 v. H. des um die gesetzlichen Abzüge verminderten bisherigen Arbeitsentgeltes (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt im Sinne des Satzes 1 sind die gesamten, dem Grunde nach beitragspflichtigen Bezüge anzusetzen, die der Mitarbeiter ohne Reduzierung der Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 AVR DW M-V) erzielt hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der von dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt. Die Höhe des Mindestnettobetrages richtet sich nach der vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

erlassenen Verordnung über die Mindestnettobeträge nach dem Altersteilzeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, für den Mitarbeiter Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrages zu entrichten, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. des bisherigen Arbeitsentgeltes im Sinne des Abs. 1 Satz 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der von dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung und der Bezüge nach § 4 dieser Anlage entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

(3) Ist der Mitarbeiter von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Dienstgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Mitarbeiter nach Abs. 2 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(4) Mitarbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. der Bezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die dem Mitarbeiter am letzten Monat vor Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 6 Nebentätigkeiten

Der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. § 3 Abs. 2 AVR DW M-V bleibt hiervon unberührt.

§ 7 Urlaub

Für den Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a dieser Anlage) beschäftigt wird, besteht für die Zeit der Freistellung von der Arbeit kein Urlaubsanspruch. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

(1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5 dieser Anlage) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z. B. § 24 Abs. 2), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 dieser Anlage darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 dieser Anlage in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt. Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.
Im Falle des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld (§§ 44 ff. SGB V, §§ 16 ff. BVG, §§ 45 ff. SGB VII) tritt der Mitarbeiter für den nach Unterabs. 1 maßgebenden Zeitraum seinen gegen die Bundesagentur für Arbeit bestehenden Anspruch auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Abs. 2 AltersteilzeitG) an den Dienstgeber ab.

(2) Ist der Mitarbeiter, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z. B. § 24 Abs. 2 Unterabs. 1 AVR DW M-V) 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) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des § 6 dieser Anlage ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

(4) Wenn der Mitarbeiter 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 Dienstverhältnisses

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

(2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände (z. B. §§ 30 bis 36 AVR DW M-V):

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

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter 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, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a dieser Anlage) beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach § 4 dieser Anlage erhaltenen Bezügen und den Aufstockungsleistungen nach § 5 dieser Anlage und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Mitarbeiters steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

§ 10 Mitwirkungs- und Erstattungspflicht

(1) Der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, soweit sie den Anspruch auf die Aufstockungsleistungen und die Leistungen der Agentur für Arbeit nach § 4 des Altersteilzeitgesetzes betreffen, unverzüglich mitzuteilen.

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

1. Angaben gemacht hat, die unrichtig oder unvollständig sind, oder
2. der Mitteilungspflicht nach Abs. 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 Abs. 1 dieser Anlage vor diesem Zeitpunkt wirksam geworden ist.

ORDNUNG FÜR DIE ERPROBUNG VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE AUF EINRICHTUNGSEBENE (MODELLPROJEKTE)

1. Durch Dienstvereinbarung kann für einen bestimmten Personenkreis (z. B. Einrichtung, Betriebsabteilung, Arbeitsgruppe) in einem festzulegenden Zeitraum von höchstens drei Jahren der individuelle Anspruch auf

   - die Jahressonderzahlung
   - die Steigerungen durch Stufenaufstiege und etwaige allgemeine Entgelterhöhungen

   ganz oder teilweise umgewandelt werden.

2. Die Umwandlung muss zu einem kollektiven Anspruch führen, für den Verteilungskriterien zu vereinbaren sind.

3. Als Grundlage der Verteilungskriterien sind

   - betriebliche Ergebniskennzahlen,
   - eine Verhaltens- und/oder Leistungsbeurteilung oder
   - Zielvereinbarung

   zugelassen.

4. Die individuellen Bezüge setzen sich zusammen aus dem Monatsgrundentgelt zuzüglich

   - eventueller Zeitzuschläge,
   - Schichtzulagen und
   - einem variablen Bezügeanteil, der nach festgelegten Methoden zu ermitteln ist.

5. Wenn es nicht dauerhaft zu Bezügen mit variablen Bestandteilen kommt, werden nach dem Erprobungszeitraum die Stufenaufstiege bei der Rückkehr zu den Bezügen nach den AVR DW M-V berücksichtigt.
   In der Einrichtung ist eine paritätisch besetzte Projektgruppe zu bilden. Leitung und Mitarbeitervertretung der Einrichtung entsenden jeweils mindestens zwei Beauftragte in die Projektgruppe, die laufend alle Fragen, die sich aus der Durchführung dieser Dienstvereinbarung ergeben, berät und beschließt.
   Die Dienstvereinbarung tritt mit der Beschlussmehrheit einer Arbeitsrechtsregelung durch Beschlussfassung der Arbeitsrechtlichen Kommission in Kraft. Die Arbeitsrechtliche Kommission ist regelmäßig während der Erprobungszeit und nach Ablauf der Laufzeit über das Ergebnis der Erprobung in Kenntnis zu setzen.