

AVB II

**Arbeitsvertragsbedingungen II, herausgegeben vom Paritätischen Wohlfahrtsverband
- Gesamtverband e.V.**

in der Fassung vom 01.01.2021 – Stand Juli 2020

Vorwort

Veränderungen im Arbeitsmarkt und der Refinanzierung, sowie Wünsche von AVB-Anwendern und anderen interessierten Mitgliedern im Paritätischen, die sich weiterentwickeln wollen, gaben Anlass, 2017 eine stark überarbeitete Version der bisherigen AVB, die **AVB II** zur Verfügung zu stellen. Verlangt wurde eine deutlich reguliertere Fassung. Sie knüpft an die bisherigen Mantelregelungen der AVB an. Die vorliegende **AVB II** bietet in § 10 eine jahresbezogene Stufensteigerungsregelung mit der Möglichkeit, die Laufzeit unter Leistungsgesichtspunkten zu verlängern oder auch zu verkürzen. In die Tätigkeitsfelder wurden die Bereiche WfbM und Integrationsunternehmen und weitere Tätigkeiten aus dem Sozial- und Erziehungsdienst, sowie dem Rettungsdienst und der Pflege aufgenommen. Dies geschah in vielen Fällen durch Nutzung der Spielräume zwischen den Entgeltgruppen durch Einführung von Entgeltgruppenzulagen.

Die **AVB II** stellt ein Angebot für Mitglieder dar, das Anwendern und interessierten Organisationen bei einer Neugestaltung ihrer AVB orientierten Arbeitsbedingungen hilfreich sein kann. Auch die **AVB II** sind als Vertragsrichtlinie konzipiert. Sie finden deshalb nur Anwendung, wenn sie mit den Mitarbeiter*innen vertraglich vereinbart werden. Sie können die bisherige AVB nicht automatisch ablösen.

Die **AVB II** wurden unter Mitarbeit Paritätischer Landesverbände in einer Arbeitsgruppe des Workshop Personal im Paritätischen Gesamtverband entwickelt und anschließend im Workshop Personal und der Geschäftsführerkonferenz des Paritätischen Gesamtverbandes als weiteres Angebot an die Mitgliedsorganisationen abgestimmt.

Ergänzungen/Änderungen zu den **AVB II** werden über die verbandlichen üblichen Informationswege wie Rundschreiben/Rundbriefe bekannt gemacht.

Bei den Paritätischen Landesverbänden kann bei Einführung der neuen Vertragsbedingungen Rat und Information eingeholt werden.

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e.V.
Vorstand

Hinweise zu Änderungen der AVB II in der Fassung vom 01.01.2021, Stand Juli 2020

In die AVB II werden folgende Änderungen aufgenommen. Soweit nicht in Fußnoten zur jeweiligen Regelung ein zwischenjähriger Geltungszeitpunkt genannt wird, kommen alle Neuerungen zum 01.01.2021 zur Geltung.

Richtwerttabelle, Lohnuntergrenzen, Zeitzuschläge 2021

Die Richtwerttabelle wird zum 01.01.2021 um 2,5 % angehoben. Das Gleiche gilt für die Entgeltgruppenzulagen.

Um 2,5 % werden auch die in § 5 Abs. 4 AVB II geregelten Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, wie auch die Lohnuntergrenze der AVB angehoben, die ab dem 01.01.2021 10,22 Euro beträgt.

Zeitzuschlag für Nachtarbeit 2021

Die bisher in § 5 Abs. 4 AVB ebenfalls geregelten Zeitzuschläge für Nachtarbeit werden von einem festen Betrag – bislang 1,86 Euro – umgestellt auf 25 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Richtwerttabellenentgelts der Steigerungsstufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Der zuschlagspflichtige Zeitraum beginnt nicht mehr um 20:00 Uhr, sondern dauert von 22:00 – 06:00 Uhr. Die Neuregelung findet ab dem 01.01.2021 Anwendung.

Gesetzlicher Mindestlohn

Die Mindestlohn-Kommission empfiehlt eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in mehreren Schritten auf 10,45 Euro zum 01.07.2022. Die AVB-Lohnuntergrenze (10,22 Euro) übersteigt die zum 01.01.2021 zu erwartenden Erhöhungsschritte (zum 01.01.2021 auf 9,50 Euro und zum 01.07.2021 auf 9,60 Euro, zum 01.01.2022 auf 9,82 Euro und zum 01.07.2022 auf 10,45 Euro). Die Rechtsverordnung liegt im Moment noch nicht vor.

Pflegemindestlohn (4. PflegeArbbV, in Kraft ab 01.Mai 2020)

	Bereich West	Bereich Ost
01.05.2020	11,35 Euro	10,85 Euro
01.07.2020	11,60 Euro	11,20 Euro
01.04.2021	11,80 Euro	11,50 Euro
01.09.2021	12,00 Euro	12,50 Euro
Ab dem 01.04.2022	12,55 Euro	12,55 Euro

Eingefügt wurden in die Verordnung außerdem Mindestentgelte für Pflegekräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie Pflegefachkräfte. Die Werte der einschlägigen AVB - Entgeltgruppen C und D übersteigen ebenfalls die Mindestentgelte.

Ergänzende Hinweise auf die zum 01.01.2020 umgesetzten wesentlichen Änderungen

Die **Entgeltgruppenzulage der Gruppe B** wurde ab 01.01.2020 in Höhe von 63,10 Euro vollständig in die Tabellenwerte ab Stufe 2 integriert. Das wirkt sich auf Arbeitsverhältnisse aus, die seit einem Jahr bestehen. Mit dem Stufenaufstieg nach einem Jahr in die 2. Stufe ist damit die Aufwertung in dieser Gruppe ein Jahr früher spürbar.

Tätigkeiten der Gruppe B

In das Tätigkeitsfeld der Gruppe B wird unter dem 1. Spiegelstrich das Beispiel „hauswirtschaftliche Tätigkeiten“ aufgenommen. Damit sind die im Haushalt des Pflegebedürftigen notwendigen Tätigkeiten gemeint, die im Bereich der Pflege meist eigenverantwortlich, teilweise unterstützend für oder mit den Pflegebedürftigen verrichtet werden. Wegen der pflegespezifischen Besonderheiten ist hier mehr als eine kurze Einarbeitung erforderlich, die den Umgang mit den betreuten Personen in den Blick nimmt und im hauswirtschaftlichen Bereich zu eigenständigem Handeln befähigt (siehe auch Erläuterung Nr. 3).

Empfehlung zur Vergütung von Auszubildenden in der Pflege

In die Erläuterungen wurde eine Empfehlung für die Vergütung von Auszubildenden in der Pflege aufgenommen, die sich am TVAöD – Pflege orientiert (Seite 17).

Arbeitsvertragsmuster – Anhang 3

Das Arbeitsvertragsmuster wurde neu gefasst und mit einem Verwendungshinweis versehen. (Seite 23). In diesem Kontext wurden Folgeänderungen in § 2 (3) (Direktionsrecht) und § 17 AVB Ausschlussfristen / Verfallsklausel erforderlich. Bitte Absatz 2 beachten: Hier wurde ein zweistufige Ausschlussklausel eingeführt, die der schnelleren Klärung dienen kann.

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Hinweise zu Änderungen	1
AVB II - Mantelvorschriften	
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitsvertrag	3
§ 3 Allgemeine Pflichten	3
§ 4 Arbeitszeit	4
§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht, Sonn- und Feiertagsarbeit	4
§ 6 Mehrarbeit	5
§ 7 Fernbleiben von der Arbeit	5
§ 8 Entgelt	6
§ 9 Entgeltgruppen/Tätigkeitsfelder	6
§ 10 Stufenregelung	6
§ 11 Betriebs-, arbeitsmarkt-, leistungsbezogene und sonstige Zulagen	7
§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle	7
§ 13 Erholungsurlaub	7
§ 14 Arbeitsbefreiung	8
§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
§ 16 Gesetzliche Bestimmungen	9
§ 17 Ausschlussfristen/Verfallklausel	9
Anlagen	
Anlage 1 Richtwerttabelle	11
Anlage 2 Tätigkeitsfelder	12
Erläuterungen	15
Empfehlung zur Vergütung von bestimmten Tätigkeiten im Anerkennungsjahr	17
Empfehlung zur Vergütung für Auszubildende in der Pflege	17
Entgeltgruppenzulagen gültig ab 01.01.2021	18
Anhang	
Anhang 1 Erläuterung zu § 5 Abs. 5 AVB II - Ausgleich für Nachtarbeit	19
Anhang 2 Sonderzahlungen und Zulagen gem. § 11 AVB II - Gestaltungsmöglichkeiten	21
Anhang 3 Musterarbeitsvertrag	23

AVB II - Mantelvorschriften

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Arbeitsvertrag

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

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

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

(4) Die Probezeit beträgt 6 Monate.

§ 3 Allgemeine Pflichten

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

(2) Der/die Mitarbeiter*in hat seine/ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung der ihm/ihr übertragenen Aufgaben einzusetzen. Hierzu gehört auch die Bereitschaft zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung.

Einschlägige Rechtsvorschriften sowie Dienstanweisungen oder Anordnungen des Arbeitgebers bzw. des/der Vorgesetzten sind zu beachten.

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

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

(5) Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber. Sie darf nur versagt werden, wenn zu befürchten ist, dass hierdurch die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich behindert wird oder sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden.

¹ Siehe Handreichung „Datenschutz in Paritätischen Mitgliedsorganisationen“, <http://www.der-paritaetische.de/publikation/handreichung-zum-datenschutz-in-paritaetischen-mitgliedsorganisationen-2/> (Abruf 10.12.2019) siehe dort insbesondere Seiten 38, 39.

§ 4 Arbeitszeit

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

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

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

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

(2) Bei Bereitschaftsdienst ist der/die Mitarbeiter*in verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 % als Arbeitszeit bewertet. Die danach errechnete Arbeitszeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen.

Zum Zwecke der Berechnung der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften) gilt der Bereitschaftsdienst vollständig als Arbeitszeit.

(3) Bei Rufbereitschaft hält sich der/die Mitarbeiter*in auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihm/ihr selbst gewählten Ort auf, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet und mit dem Stundenentgelt vergütet. Für geleistete Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit (bis zu insgesamt 30 Minuten) wird daneben das Stundenentgelt gezahlt.

Zum Zwecke der Berechnung der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes werden die geleistete Arbeit und eine etwaige Wegezeit (bis zu 30 Min) als Arbeitszeit bewertet.

(4) Es werden Zeitzuschläge je Stunde gezahlt für

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

Sonn- und Feiertagsarbeit in der Zeit von 0:00 bis 24:00 Uhr – 3,75 Euro.

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

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

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

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

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

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

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

§ 6 Mehrarbeit

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

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

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

§ 7 Fernbleiben von der Arbeit

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

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

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

² Erläuterungen zu § 5 Abs. 5 AVB II „Ausgleich für Nachtarbeit im Bereitschaftsdienst“ finden sich im Anhang 1, Seite 17

§ 8 Entgelt

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

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

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

(4) Das Stundenentgelt berechnet sich wie folgt:

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

Diese betragen z. B. bei der

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

§ 9 Entgeltgruppen/Tätigkeitsfelder

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

(2) Sie folgt immer der auszuübenden Tätigkeit.

§ 10 Regulierte Stufenregelung

(1) Bei Einstellung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe 1. In der Entgeltgruppe A erfolgt bei Einstellung die Einstufung in die Stufe 2. Zeiten einschlägiger Berufserfahrung können durch eine höhere Einstufung berücksichtigt werden.

(2) Mitarbeiter*innen erreichen bei ununterbrochener Tätigkeit
 die Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 die Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 die Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4.

(3) Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufen 4 und 5 um bis zu 2 Jahre verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufen 4 und 5 verlängert werden. Bei Verlängerung hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen noch vorliegen.

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

(5) Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit stehen gleich:
 Mutterschutzfristen,
 Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 6 Wochen nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz,
 bezahlter Urlaub,
 Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
 Sonstige Unterbrechungen bis zu 3 Jahren und Elternzeit bis zu 3 Jahren pro Kind sind un-
 schädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

§ 11 Sonderzahlungen und Zulagen

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

(2) Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann
 Mitarbeiter*innen ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt teilweise oder ganz vorweg gewährt
 werden. Mitarbeiter*innen mit einem Entgelt der Stufe 5 kann bis zu 20 % der Stufe 2 zusätz-
 lich gewährt werden. Diese Zulagen werden bei Erreichen der nächsten Stufe oder bei Hö-
 hergruppierungen angerechnet.³

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

§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzli-
 chen Regelungen.

§ 13 Erholungsurlaub

(1) Der/die Mitarbeiter*in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter
 Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

Der Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der
 Kalenderwoche 29 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit in der Kalen-
 derwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

(2) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsver-
 hältnisses erworben (Wartezeit). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Ur-
 laubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Das
 gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. § 5 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bleibt unbe-
 rührt.

Scheidet der/die Mitarbeiter*in wegen Erwerbsminderung oder durch Erreichen der Alters-
 grenze gemäß § 15 Abs. 4 oder Abs. 5 aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Urlaubs-
 anspruch 6/12, wenn es in der ersten Hälfte und 12/12, wenn es in der zweiten Hälfte des
 Urlaubsjahres endet.

Der Urlaubsanspruch vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit ohne
 Teilzeitbeschäftigung.

³Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt sich, die im Anhang 2 abgedruckten Textbausteine zu
 verwenden.

(3) Der Urlaub ist bis zum Ende des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des/der Mitarbeiters/in liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 30.04. des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30.04. gewährt und genommen werden, ist er bis zum 30.06. zu gewähren und zu nehmen. Urlaub, der innerhalb dieser Fristen nicht genommen wurde, verfällt mit Ausnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs und des gesetzlichen Zusatzurlaubs, der in der Folge von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.⁴ Mit der Gewährung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch, dann ein etwaiger Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub und schließlich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Mehrurlaub erfüllt. § 17 Mutterschutzgesetz und § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bleiben unberührt.⁵

§ 14 Arbeitsbefreiung

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

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

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen von a) und b) die Notwendigkeit der An-

⁴ Der gesetzliche Mindesturlaub und ein etwaiger gesetzlicher Zusatzurlaub verfallen bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG nach einem Übertragungszeitraum von längstens 15 Monaten, also spätestens am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres

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

wesenheit des/der Mitarbeiters*in zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist durch Kündigung gelöst werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.⁶

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

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

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

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

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

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

§ 16 Gesetzliche Bestimmungen

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

§ 17 Ausschlussfristen/Verfallklausel

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

⁶ Im befristeten Arbeitsvertrag ist zu vermerken, dass das Arbeitsverhältnis nach § 15 AVB II gekündigt werden kann.

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

(3) Abs. 1 und Abs. 2 gelten nicht für Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG), dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder für andere zwingende Mindestarbeitsbedingungen. Sie gelten ebenfalls nicht für andere gesetzliche oder tarifliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.⁷

⁷ Relevant könnten insbesondere folgende Verordnungen bzw. deren Nachfolgeregelungen sein: Mindestlohnanpassungsverordnung – gültig ab 01.01.2021; 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbVO), in Kraft ab 01.05.2020 bis zum 20.04.2022; 5. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch, gültig ab 01.04.2019 bis zum 31.12.2022.

Anlage 1
Richtwerttabelle, gültig ab 01. Januar 2021
Stand Juli 2020

Entgeltgruppe	Steigerungsstufen				
	1	2	3	4	5
A		1.861,31	1.967,25	2.073,19	2.245,58
B	2.072,55	2.208,55	2.349,75	2.491,11	2.586,49
C	2.285,07	2.456,81	2.567,79	2.855,23	3.174,60
D	2.921,03	3.134,91	3.279,21	3.423,68	3.569,63
E	3.420,82	3.569,63	3.718,26	3.867,06	4.015,70
F	3.867,06	4.015,70	4.164,51	4.313,14	4.610,75
G	4.387,55	4.610,76	4.833,79	4.982,42	5.205,63
H	4.982,42	5.205,63	5.503,08	5.800,51	6.106,17

Hinweise

Zeitzuschläge je Stunde für

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

Sonn- und Feiertagsarbeit in der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr 3,84 Euro.

AVB-Lohnuntergrenze von 10,22 Euro

Ab dem 01.01.2021 ist eine allgemeine AVB-Lohnuntergrenze von 10,22 Euro brutto je Zeitschicht einzuhalten. Ab 42 Wochenstunden ist diese Lohnuntergrenze in der Gruppe A2 unterschritten. Das Monatsentgelt ist in diesen Fällen nach § 8 Abs. 4 AVB zu berechnen.

42 Wochenstunden = 182,616 Stunden im Monat = 1866,34 Euro Monatsentgelt.

4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (4. PflegeArbbV) 2021 gelten folgende Mindestlöhne

Gruppe B1

Ab dem 01.01.2021 bis 31.03.2021 gilt ein Pflegemindestlohn in Höhe von 11,60 Euro (West), ab dem 01.04.2021 11,80 Euro, ab dem 01.09.2021 12,00 Euro. Bei Unterschreiten ist das Monatsentgelt nach § 8 Abs. 4 AVB zu berechnen.

Ab 42 Wochenstunden ist der Mindestlohn in der Gruppe B1 unterschritten.

Beispiel: 42 Wochenstunden = 182,616 Stunden im Monat x (11,60 Euro) = 2.118,35 Euro Monatsentgelt.

Die Verordnung findet auch Anwendung auf Arbeitnehmer*innen, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 % ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieher*innen von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, insbesondere als Alltagsbegleiter*innen, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte oder Präsenzkräfte.

Anlage 2

Tätigkeitsfelder

Besitzstandsregelung

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

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

Gruppe A

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

Gruppe B

- Einfache Tätigkeiten, die mehr als eine kurze Einarbeitungszeit erfordern, z. B. hauswirtschaftliche Tätigkeiten⁸
- Tätigkeiten von pflegerischen oder betreuenden Hilfskräften ohne Ausbildung
z. B. Betreuungskräfte nach § 43 b SGB XI, § 45 b SGB XI
Schulbetreuer*in, Integrationshelfer*in

Gruppe C

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

⁸ siehe Erläuterung Nr. 7

Büroarbeiten (kaufmännische Ausbildung)
 Rettungssanitäter*in
 Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und Berufsbildungs-,
 Berufsförderwerken, Integrationsunternehmen (z. B. Arbeitserzieher, Handwerker)

- Rettungsassistent*innen erhalten bei entsprechender Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 216,64 Euro.
- Beschäftigte als Gruppenleiter in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und Berufsbildungs-, Berufsförderwerken, Integrationsunternehmen erhalten bei entsprechender Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 324,95 Euro.
- Für nachstehende Tätigkeiten ist bei entsprechender Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 216,64 Euro zu gewähren.
 z. B. Kinderpfleger*innen mit schwierigen fachlichen⁹ Tätigkeiten.

Gruppe D

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden
 z. B. Krankenpfleger*in
 Altenpfleger*in
 Erzieher*in
 Heilerziehungspfleger*in
 Hauswirtschaftsleiter*in
 Küchenleitung
 Techniker*in
 Physiotherapeut*in
 Ergotherapeut*in
 Logopäd*in
 qualifizierte Verwaltungstätigkeit, Sachbearbeitung, z. B. Buchhalter*in oder
 Personalabrechner*in
 Notfallsanitäter*in
- Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung erhalten bei entsprechender Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 216,64 Euro.
- Meister*in als Gruppenleiter*in in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und Berufsbildungs-, Berufsförderwerken, Integrationsunternehmen erhalten bei entsprechender Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 324,95 Euro.
- Für nachstehende Tätigkeiten ist bei entsprechender Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage in der Stufe 1 und 2 in Höhe von 108,31 Euro, ab Stufe 3 in Höhe von 216,64 Euro zu gewähren.
 z. B. Erzieher*innen oder Heilerziehungspfleger*innen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten¹⁰
 Pflegefachkraft mit Tätigkeiten, die einer Zusatzqualifikation (Fachweiterbildung) bedürfen, z. B. Wund- und Schmerzmanagement, Praxisanleitung

⁹ Erläuterung Nr. 1

¹⁰ Erläuterung Nr. 2

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

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

z. B. Stationsleitung, Wohnbereichsleitung, Notfallsanitäter*in mit Leitungsfunktion

Gruppe E

- Tätigkeiten der Gruppe D mit Leitungsfunktionen oder Tätigkeiten, die Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise aufgrund von Zusatzausbildungen erworben werden
z. B. Kindertagesstättenleitung
Pflegedienstleitung
Personalfachkaufmann/Personalfachkauffrau
- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Hochschulausbildung¹¹ oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden
z. B. Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Heilpädagog*innen
- besonders qualifiziert und überwiegend selbständig ausgeführte Verwaltungstätigkeiten
z. B. Bilanzbuchhalter*in
EDV-Systemadministrator*in
Controller*in
Verwaltungsleiter*in
- Für nachstehende Tätigkeiten ist bei entsprechender Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 108,31 Euro zu gewähren.
z. B. Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Heilpädagog*innen mit schwierigen¹² Tätigkeiten
- Für nachstehende Tätigkeiten ist bei entsprechender Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 216,64 Euro zu gewähren.
z. B. Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Heilpädagog*innen mit entsprechenden Tätigkeiten, die zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung¹³ geprägt sind.

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

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

z. B. Leitung von Kindertagesstätten ab 70 Plätzen

Gruppe F

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Hochschulausbildung oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden und sich durch die Bearbeitung schwieriger

¹¹ Erläuterung Nr. 3

¹² Erläuterung Nr. 4

¹³ Erläuterung Nr. 5

Grundsatzfragen und Planungsaufgaben und durch den Auftrag der Beratung mehrerer Einrichtungen oder einer größeren Zahl von Mitarbeiter*innen auszeichnen
z. B. Fachberater*in

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Hochschulausbildung oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden mit überwiegender Leitungsfunktion
z. B. PDL in großen Einrichtungen ab 100 Plätzen
PDL im ambulanten Bereich ab 100 betreuten Personen
Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, Heilpädagog*innen
Verwaltungsleiter*innen größerer Einrichtungen

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

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

Gruppe G und H

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

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

Übertragene Leitungs- oder Sonderaufgaben

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

Erläuterungen

Nr. 1

Schwierige fachliche Tätigkeiten (Kinderpfleger*innen, Gruppe C) können z. B. sein: Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen und in psychiatrischen Kliniken; Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen der Kindertagesbetreuung; Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen.

Nr. 2

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten (Erzieher*innen/Heilerziehungspfleger*innen, Gruppe D) können z. B. sein: Tätigkeiten in Integrationsgruppen in Kindertageseinrichtungen mit einem Anteil von mindesten 1/3 behinderter Menschen; Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten; Tätigkeiten in Jugendzentren; in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

¹⁴ Erläuterung Nr. 6

Nr. 3

Eine abgeschlossene Hochschulausbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG (Hochschulrahmengesetz) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“, oder ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Der Studiengang muss mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert haben und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern ohne Praxissemester oder Prüfungssemester vorschreiben. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrates akkreditiert sein. Gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

Nr. 4

Schwierige Tätigkeiten (Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Heilpädagog*innen, Gruppe E) können z. B. sein: Beratung von Suchtmittelabhängigen, HIV-Infizierten oder an Aids erkrankten Personen, begleitende und nachgehende Fürsorge für Heimbewohner und ehemalige Heimbewohner, sowie Strafgefangene (auch ehemalige Strafgefangene).

Nr.5

Durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung geprägte Tätigkeiten (Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Heilpädagog*innen mit entsprechenden Tätigkeiten, Gruppe E) zeichnen sich durch Folgendes aus: **Die "besondere Schwierigkeit"** bezieht sich auf die Anforderungen an das fachliche Können und die fachliche Erfahrung, die sich aus der Breite des geforderten Fachwissens und Könnens ergeben kann, aber auch aus besonderen Spezialkenntnissen, die für die Arbeit erforderlich sind.

Die "**Bedeutung**" der Tätigkeit knüpft an die Auswirkungen der Tätigkeit sowohl intern an (z. B. auf die Mitarbeiter, Umfang Aufgabenkreis, koordinierende, leitende Tätigkeit, besonders wichtige zentrale Aufgaben für die Organisation) als auch an die nach außen zielende Bedeutung z. B. im Hinblick auf finanzielle Auswirkungen, auf die Allgemeinheit, oder auch auf die Organisation selbst.

Nr. 6

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

Nr. 7

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

Empfehlung zur Vergütung von Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen sowie Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen im Anerkennungsjahr, Rettungsassistent*innen während der praktischen Tätigkeit nach § 7 Rettungsassistentengesetz

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

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

Eine Orientierung an einer ortsüblichen Praxis ist sinnvoll. Auskünfte hierzu können in den Landesverbänden eingeholt werden.

Anhaltspunkte kann der Tarifvertrag für Praktikanten und Praktikantinnen des öffentlichen Dienstes (TVPöD) geben. Danach beträgt das monatliche Entgelt ab dem 01.02.2018 1.776,21 Euro (ab 01.03.2019 1.826,21 Euro) für die Personengruppe, die nach Abschluss des Studiums der sozialen Arbeit zum Erhalt der staatlichen Anerkennung eine praktische Tätigkeit bis zu einem Jahr nachweisen muss.

Das Gleiche gilt für Erzieher*innen im Berufspraktikum, auch Anerkennungsjahr genannt. Auch hier bietet der Tarifvertrag für Praktikanten und Praktikantinnen des öffentlichen Dienstes (TVPöD) eine Orientierung. Das monatliche Entgelt beträgt seit dem 01.03.2018 Euro 1.552,02 Euro (ab 01.03.2019 1.602,02 Euro). Auch hier können Informationen zu ortsüblichen Entgelten bei den Landesverbänden eingeholt werden.

Für Praktika, die im Bereich des/der Kinderpflegers*in der staatlichen Anerkennung vorausgehen, sieht der TVPöD ab dem 01.03.2018 ein monatliches Entgelt von 1.495,36 (ab dem 01.03.2019 1.545,36 Euro) vor.

Für Rettungsassistent*innen ist während der praktischen Tätigkeit nach § 7 Rettungsassistentengesetz nach dem TVPöD ab dem 01.03.2018 ein monatliches Entgelt in Höhe von 1.495,36 Euro (ab 01.03.2019 1.545,36 Euro) vorgesehen.

Nach den gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn sind nach Auffassung der Bundesregierung diese Beschäftigtengruppen vom Mindestlohn nicht erfasst.

Empfehlung zur Vergütung für Auszubildende in der Pflege

Eine Orientierung an einer ortsüblichen Praxis ist sinnvoll. Auskünfte hierzu können in den Landesverbänden eingeholt werden.

Anhaltspunkt kann der Tarifvertrag für Auszubildende in der Pflege des öffentlichen Dienstes (TVAöD) geben. Danach beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt ab dem 01.03.2019 im ersten Ausbildungsjahr 1.140,69 Euro, im 2. Jahr 1.202,07 Euro, im 3. Jahr 1.303,38 Euro.

AVB II – Entgeltgruppenzulagen, gültig 1. Januar 2021

Tätigkeitsfeld	Zuordnung	Entgeltgruppenzulagen	Höhe
Pflegefachkraft	D	mit Tätigkeiten, die einer Zusatzqualifikation (Fachweiterbildung) bedürfen, z. B. Wund- und Schmerzmanagement, Praxisanleitung	Stufe 1 + 2 111,02 € ab Stufe 3 222,06 €
Rettungsassistent*in	C	bei entsprechender Tätigkeit	222,06 €
WfbM u. ä. Beschäftigte als Gruppenleiter*in	C	bei entsprechender Tätigkeit	333,07 €
Meister*in als Gruppenleiter*in	D	bei entsprechender Tätigkeit	333,07 €
Kinderpfleger*innen	C	mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten	222,06 €
Erzieher*innen / Heilerziehungspfleger*innen	D	mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten	Stufe 1 + 2 111,02 € ab Stufe 3 222,06 €
Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung			222,06 €
Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen / Heilpädagog*innen	E	mit schwierigen Tätigkeiten	111,02 €
Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen / Heilpädagog*innen	E	Tätigkeit ist zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung geprägt	222,06 €

Anhang 1

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

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

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

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

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

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

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

Rechtsprechung

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

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

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

Im Falle einer Krankenschwester, die nächtliche Bereitschaftsdienste verrichtete, in denen in der Regel nicht mehr als durchschnittlich 15 - 25 % tatsächliche Arbeitsleistungen anfielen¹⁵, hielt das BAG einen Ausgleich von 5 % des Bruttostundenentgelts bzw. einen entsprechen-

¹⁵ Folgende Regelung zur Form des Bereitschaftsdienstes lag dem Krankenschwesterurteil zugrunde.

§ 15 BAT-KF 2006 – Auszug

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

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

den Ausgleich von etwa einem freien Tag für jeweils 150 angefallene Nachtbereitschaftsstunden für angemessen (BAG 15.07.2009, 5 AZR 867/08, II. 3. b).

Dieses Verständnis liegt auch der Bereitschaftsdienstregelung in § 5 Abs. 2 AVB II zugrunde, weshalb im Rahmen des § 5 Abs. 4 AVB II der Ausgleich für Nachtbereitschaften in Höhe von 5 % auf das hierfür zustehende Bruttostundenentgelt bzw. etwa ein freier Tag je 150 Bereitschaftsdienststunden als angemessen betrachtet werden kann.

Rechenbeispiel zu § 5 AVB

Bereitschaftsdienstzeit: 20:00 - 6:00 Uhr

Dauer insgesamt: **10 Stunden**

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

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

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

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

Anhang 2**Sonderzahlungen und Zulagen gem. § 11 - Gestaltungsmöglichkeiten****(1) Sonderzahlungen - Gestaltungsmöglichkeiten****a) Freiwilligkeitsklausel**

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

oder

b) Widerrufsklausel

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

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

(2) Arbeitsmarktbezogene Zulagen

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

b) zu § 11 Abs. 2 Satz 1 AVB II

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

c) Zu § 11 Abs. 2 Satz 2 AVB II

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

(3) Leistungsbezogene Zulagen

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

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

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

(4) Leitungs- und Sonderaufgaben

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

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

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

Anhang 3 Musterarbeitsvertrag

Verwendungshinweis:

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

ARBEITSVERTRAG (AVB II)

Zwischen

...

nachstehend als Arbeitgeber bezeichnet

und

Herrn/Frau ...

geboren am ...

wohnhaft ...

nachstehend als Mitarbeiter*in bezeichnet

wird folgendes vereinbart:

1. Inbezugnahme der AVB II

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

2. Tätigkeit und Arbeitsort

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

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

3. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

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

Oder (bei Zeitbefristung ohne Sachgrund):

Der/Die Mitarbeiter*in wird für die Zeit vom ... bis ... befristet eingestellt.¹⁶ Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.¹⁷

Oder (bei Zeitbefristung mit Sachgrund):

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

Die Befristung erfolgt ... (z. B. zur Vertretung wegen Elternzeit, im Anschluss an die Ausbildung, Projektbefristung¹⁸).

Oder (bei Zweckbefristung):

Der/Die Mitarbeiter*in wird für die Zeit ab dem ... zweckbefristet für die Dauer ... (z. B. der Erkrankung ...) eingestellt.¹⁹

Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Erreichen des Zweckes, ohne dass es einer Kündigung bedarf, frühestens aber zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.²⁰

Die Probezeit beträgt 6 Monate (§ 2 Abs. 4 AVB II).²¹

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

5. Entgelt

Der/die Mitarbeiter*in erhält ein Entgelt in Höhe von derzeit ... Euro brutto. Der/die Mitarbeiter*in wird danach in Gruppe ... / Stufe ... eingeordnet. Es wird eine Entgeltgruppenzulage nach ... (z. B. Gruppe D, 1. Spiegelstrich) gezahlt.

Der/die Mitarbeiter*in erhält für die Dauer der Übertragung der Aufgabe ... (Leitungs- oder Sonderaufgabe z. B. Gruppe D, letzter Absatz) eine Zulage in Höhe von ... ab dem ..., solange die Voraussetzungen vorliegen. / oder bis zum

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

¹⁷ Erbringt der/die Mitarbeiter*in die vertragsmäßigen Dienste nach dem Ablauf der Vertragszeit mit Wissen des Arbeitgebers weiterhin, gilt das Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht.

¹⁸ Auf eine Fachinformation des Gesamtverbands zum Befristungsrecht 2020 wird hingewiesen, verfügbar im Intranet der Landesverbände

¹⁹ Bei der Zweckbefristung ist der Befristungsgrund wesentlicher Vertragsbestandteil und daher schriftlich zu fixieren.

²⁰ Dies entspricht der gesetzlichen Regelung in § 15 Abs. 2 TzBfG.

²¹ Die in § 2 Abs. 4 AVB II geregelte 6-monatige Probezeit kann in Relation zu der vereinbarten, befristeten Vertragszeit ggf. anzupassen sein.

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

6. Arbeitszeit

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

7. Urlaub

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

8. Verschwiegenheitspflicht

Der/die Mitarbeiter*in verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Dienstgeheimnisse sowie über alle Angelegenheiten, deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus (§ 3 Abs. 3 AVB II).²²

9. Sondervereinbarungen und -zahlungen, Zulagen

Zwischen den Vertragsschließenden werden folgende Sondervereinbarungen getroffen:²³

(...)

Weitere Sondervereinbarungen bestehen nicht.

10. Ausschlussfristen/Verfallklausel

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

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

(3) Abs. 1 und Abs. 2 gelten nicht für Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG), dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder für andere zwingende Mindestarbeitsbedingungen. Sie gelten ebenfalls nicht für andere gesetzliche oder tarifliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.²⁴

²² Sofern ein Bedürfnis für eine darüber hinaus gehende Geheimhaltungsverpflichtung besteht, z. B. nach § 203 StGB, § 35 SGB I, finden sich in der Anlage A2a der Handreichung „Datenschutz in Paritätischen Mitgliedsorganisationen“ Formulierungsvorschläge <http://www.der-paritaetische.de/publikation/handreichung-zum-datenschutz-in-paritaetischen-mitgliedsorganisationen-2/> Abruf 02.12.2019.

²³ Beispiel: Zulagen nach § 11 Abs. 1 und 2 AVB (z. B. Arbeitsmarktzulage, leistungsbezogene Zulagen, vgl. Textbausteine in Anhang 2 AVB II); Zulagen für Leitungs- und Sonderaufgaben, siehe Punkt 5. Satz 2 des Arbeitsvertrages

²⁴ Relevant könnten insbesondere folgende Verordnungen bzw. deren Nachfolgeregelungen sein: Mindestlohnanpassungsverordnung - gültig ab 01.01.2021; 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbVO), in Kraft ab 01.05.2020 bis zum 20.04.2022; 5. Verordnung über zwingende Arbeits-

11. Schlussbestimmungen

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

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

(Ort, Datum)

(Ort, Datum)

(Arbeitgeber)

(Mitarbeiter*in)

Herausgeber Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e. V.
Oranienburger Straße 13/14
10178 Berlin
E-Mail: arbeitsrecht@paritaet.org

Copyright 2020 Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.
Alle Rechte vorbehalten

Verantwortlich Dr. Ulrich Schneider

Text und Redaktion Rechtsanwältin Gertrud Tacke

Fassung vom 01. Januar 2021, Stand Juli 2020