

18. Auflage Januar 2022



# **AVB**

## Arbeitsvertragsbedingungen

**AVB - Arbeitsvertragsbedingungen,  
hrsg. vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.,  
in der Fassung vom 01.01.2022**

**Vorwort**

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

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e.V.  
Vorstand

## **Hinweise zu den Änderungen in der 18. Auflage 2022**

In die AVB werden die nachfolgend beschriebenen Änderungen aufgenommen. Soweit nicht in Fußnoten zur jeweiligen Regelung ein zwischenjähriger Geltungszeitpunkt genannt wird, kommen alle Neuerungen zum 01.01.2022 zur Geltung.

### **Richtwerttabelle, Zeitzuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit, Lohnuntergrenze**

Die Richtwerttabellenentgelte werden zum 01.01.2022 um 2,0 % angehoben. In gleichem Maße steigt auch der in § 5 Abs. 4 AVB geregelte Zeitzuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit von 3,84 Euro/Stunde auf 3,92 Euro/Stunde. Die allgemeine Lohnuntergrenze der AVB erhöht sich damit von 10,22 Euro/Stunde auf 10,42 Euro/Stunde.

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

### **Kürzung des Erholungsurlaubs während Elternzeit / Ausschlussfristen**

In § 13 Abs. 2 S. 5 AVB wurde eine Fußnote eingefügt, in der klargestellt wird, dass Arbeitgeber, um den Erholungsurlaub während der Elternzeit wirksam kürzen zu können, dies in jedem Einzelfall konkret zu erklären haben.

Außerdem werden aufgrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.11.2020 (8 AZR 58/20) Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen sowie für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nun vom Anwendungsbereich der Ausschlussfristen/Verfallklausel explizit ausgenommen (§ 17 AVB, § 10 Musterarbeitsvertrag).

### **Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG)**

Ab 01.09.2022 dürfen Versorgungsverträge nur noch mit Pflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, die ihren Pflege- und Betreuungskräften ein Entgelt zahlen, das in Tarifverträgen (oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen) vereinbart worden ist, an die die Pflegeeinrichtungen gebunden sind. Mit Einrichtungen, die nicht an Tarifverträge (oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen) gebunden sind, dürfen Versorgungsverträge nur noch abgeschlossen werden, wenn sie ihre Pflege- und Betreuungskräfte nicht untertariflich bezahlen. Dies regelt das neue Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG). Auf die sich daraus ergebenden Konsequenzen für AVB-Anwender, die Pflegeeinrichtungen betreiben, weisen wir in separaten Fachinformationen ausführlich hin.

## INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Hinweise zu den Änderungen in der 18. Auflage 2022	1
<b>AVB - Mantelvorschriften</b>	
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitsvertrag	3
§ 3 Allgemeine Pflichten	3
§ 4 Arbeitszeit	4
§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	4
§ 6 Mehrarbeit	5
§ 7 Fernbleiben von der Arbeit	5
§ 8 Entgelt	6
§ 9 Entgeltgruppen/Tätigkeitsfelder	6
§ 10 Stufenregelung	6
§ 11 Sonderzahlungen und Zulagen	7
§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle	7
§ 13 Erholungsurlaub	7
§ 14 Arbeitsbefreiung	8
§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
§ 16 Gesetzliche Bestimmungen	9
§ 17 Ausschlussfristen/Verfallklausel	9
<b>Anlagen</b>	
Anlage 1 Richtwerttabelle, gültig ab 01. Januar 2022	11
Anlage 2 Tätigkeitsfelder	13
Erläuterungen	15
Empfehlung zur Vergütung von Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagoge*innen sowie Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen im Anerkennungsjahr	16
Empfehlung zur Vergütung von Auszubildenden in der Pflege	17
<b>Anhänge</b>	
Anhang 1 Erläuterung zu § 5 Abs. 4, 5 AVB - Ausgleich für geleistete Nachtarbeit	18
Anhang 2 Sonderzahlungen und Zulagen gem. § 11 - Gestaltungsmöglichkeiten	20
Anhang 3 Musterarbeitsvertrag	22

## **AVB - Mantelvorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

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

### **§ 2 Arbeitsvertrag**

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

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

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

(4) Die Probezeit beträgt 6 Monate.

### **§ 3 Allgemeine Pflichten**

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

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

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

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

(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

---

<sup>1</sup> Siehe Handreichung „Datenschutz in Paritätischen Mitgliedsorganisationen“, <https://www.der-paritaetische.de/service-navigation/suche/suchergebnis/handreichung-zum-datenschutz-in-paritaetischen-mitgliedsorganisationen-1/> (Abruf 20. Mai 2021).

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

#### § 4 Arbeitszeit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Es werden Zeitzuschläge je Stunde gezahlt für

**Nachtarbeit** in der Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr – 25 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Richtwerttabellenentgelts der Steigerungsstufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe,  
**Sonn- und Feiertagsarbeit** in der Zeit von 0:00 bis 24:00 Uhr – 3,92 Euro.

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

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

(5) Zeiten des Bereitschaftsdienstes zwischen 23:00 und 6:00 Uhr sind dem/der Mitarbeiter\*in zusätzlich zu Abs. 2 Satz 2 mit 5 % des hierfür zustehenden Stundenentgelts zu vergüten, sofern die Voraussetzungen des § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz vorliegen.<sup>2</sup> Der Ausgleich kann auch in Form einer entsprechenden bezahlten Freistellung gewährt werden. Im Übrigen werden keine Zeitzuschläge gewährt.

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

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

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

## § 6 Mehrarbeit

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

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

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

## § 7 Fernbleiben von der Arbeit

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

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

---

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

che 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.

## § 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 Stufenregelung<sup>3</sup>

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

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

---

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



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

## § 11 Sonderzahlungen und Zulagen

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

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

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

## § 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

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

## § 13 Erholungsurlaub

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

Der Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 29<sup>5</sup> Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

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

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

Der Urlaubsanspruch vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung.<sup>6</sup>

---

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

<sup>5</sup> Diese Regelung findet Anwendung auf Urlaubsansprüche, die ab dem 01.01.2017 entstehen.

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

(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.<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup>

### § 14 Arbeitsbefreiung

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

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

---

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

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

## **§ 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.<sup>9</sup>

(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 dem 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/ihres Todes zur häuslichen Gemeinschaft gehört haben, weitergezahlt. Sind mehrere Berechtigte vorhanden, so kann die Zahlung mit befreiender Wirkung an einen von ihnen erfolgen.

## **§ 16 Gesetzliche Bestimmungen**

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

## **§ 17 Ausschlussfristen/Verfallklausel**

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

---

<sup>9</sup> Im befristeten Arbeitsvertrag ist zu vermerken, dass das Arbeitsverhältnis nach § 15 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) Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf den Mindestlohn nach dem MiLoG, A-EntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen<sup>10</sup>, und nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind.

---

<sup>10</sup> Relevant können insbesondere folgende Verordnungen bzw. deren Nachfolgeregelungen sein: Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV3), gültig seit 01.01.2021; Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV), gültig seit 01.05.2020 bis zum 30.04.2022; Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch, gültig seit 01.04.2019 bis zum 31.12.2022.

## Anlagen

### Anlage 1 Richtwerttabelle, gültig ab 1. Januar 2022

Entgeltgruppen	Steigerungsstufen				
	1	2	3	4	5
A		1.898,54	2.006,60	2.114,65	2.290,49
B	2.114,00	2.252,72	2.396,75	2.540,93	2.638,22
C	2.330,77	2.505,95	2.619,15	2.912,33	3.238,09
D	2.979,45	3.197,61	3.344,79	3.492,15	3.641,02
E	3.489,24	3.641,02	3.792,63	3.944,40	4.096,01
F	3.944,40	4.096,01	4.247,80	4.399,40	4.702,97
G	4.475,30	4.702,98	4.930,47	5.082,07	5.309,74
H	5.082,07	5.309,74	5.613,14	5.916,52	6.228,29

#### 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 - 3,92 Euro.

#### Allgemeine AVB-Lohnuntergrenze von 10,42 Euro

Ab dem 01.01.2022 ist eine allgemeine AVB-Lohnuntergrenze von 10,42 Euro brutto/Stunde einzuhalten. Ab einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 42 Wochenstunden ist diese Lohnuntergrenze in der Gruppe A, Stufe 2, unterschritten. Das Monatsentgelt ist in diesen Fällen entsprechend § 8 Abs. 4 AVB zu berechnen (42 Wochenstunden x 4,348 = 182,62 Stunden x 10,42 Euro brutto/Stunde = 1.902,90 Euro brutto Monatsentgelt).

#### Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

Nach § 1 der Dritten Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (MiLoV3) vom 09.11.2020 beträgt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2022 9,82 Euro brutto je Zeitstunde und ab 01.07.2022 10,45 Euro brutto je Zeitstunde. Ab einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 42 Wochenstunden ist der mit Wirkung zum 01.07.2022 geltende allgemeine Mindestlohn in der Gruppe A, Stufe 2, unterschritten. Das Monatsentgelt ist dann entsprechend § 8 Abs. 4 AVB zu berechnen (42 Wochenstunden x 4,348 = 182,62 Stunden x 10,45 Euro brutto/Stunde = 1.908,38 Euro brutto Monatsentgelt).

#### Mindestentgelte nach den Pflegearbeitsbedingungenverordnungen

Nach § 2 der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung (4. PflegeArbbV) gilt ab dem 01.04.2022 (bundesweit) ein Mindestentgelt von 12,55 Euro brutto je Stunde. Ab einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 39 Wochenstunden ist dieses Mindestentgelt in der Gruppe B, Stufe 1, unterschritten. Das Monatsentgelt ist in diesen Fällen entsprechend § 8 Abs. 4 AVB zu berechnen (39 Wochenstunden x 4,348 = 169,57 Stunden x 12,55 Euro brutto/Stunde = 2.128,10 Euro brutto Monatsentgelt). In der Gruppe B, Stufe 2, wird das Mindestentgelt von 12,55 Euro brutto/Stunde ab einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 42 Wochenstunden unterschritten. Das Monatsentgelt ist wieder entsprechend § 8 Abs. 4 AVB

zu berechnen (42 Wochenstunden x 4,348 = 182,62 Stunden x 12,55 Euro brutto/Stunde = 2.291,88 Euro brutto/Stunde Monatsentgelt).

Für Pflegekräfte mit einer mindestens einjährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit beträgt das Mindestentgelt nach der 4. PflegeArbbV ab dem 01.04.2022 (bundesweit) 13,20 Euro brutto je Stunde. Ab einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 41 Wochenstunden ist dieses Mindestentgelt in der Gruppe C, Stufe 1, unterschritten. Das Monatsentgelt ist in diesen Fällen entsprechend § 8 Abs. 4 AVB zu berechnen (41 Wochenstunden x 4,348 = 178,27 Stunden x 13,20 Euro brutto/Stunde = 2.353,16 Euro brutto Monatsentgelt).

Hinzuweisen ist auch noch darauf, dass die Mindestentgelte der 4. PflegeArbbV nicht nur den im Pflege- und Betreuungsbereich beschäftigten Mitarbeiter\*innen in Pflegebetrieben zu gewähren sind, sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch den Mitarbeiter\*innen der Pflegebetriebe in folgenden Bereichen:

1. in der Verwaltung,
2. in der Haustechnik,
3. in der Küche,
4. in der hauswirtschaftlichen Versorgung,
5. in der Gebäudereinigung,
6. im Bereich des Empfangs- und Sicherheitsdienstes,
7. in der Garten- und Geländepflege,
8. in der Wäscherei sowie
9. in der Logistik.

Die Verordnung gilt für diese Mitarbeiter\*innen, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, insbesondere als:

1. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter,
2. Betreuungskräfte,
3. Assistenzkräfte oder
4. Präsenzkräfte.

Auch für diese Mitarbeiter\*innen wäre, wenn die Voraussetzungen vorliegen, das Mindestentgelt gemäß § 2 PflegeArbbV von 12,55 Euro brutto je Stunde ab 01.04.2022 (bundesweit) einzuhalten. Je nach vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit wird dies in der Gruppe A unterschritten. Das Monatsentgelt ist dann entsprechend § 8 Abs. 4 AVB zu berechnen (Wochenstunden x 4,348 x 12,55 Euro brutto je Stunde = Monatsentgelt).

Über die Mindestentgelte der ab dem 01.05.2022 zu erwartenden Fünften Pflegearbeitsbedingungenverordnung ist zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nichts bekannt. Gleichwohl werden auch diese Mindestentgelte (zwingend) einzuhalten sein.

## Anlage 2 Tätigkeitsfelder

### Besitzstandsregelung

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

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

### Gruppe A

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

### Gruppe B

- Einfache Tätigkeiten, die mehr als eine kurze Einarbeitungszeit erfordern, z. B. hauswirtschaftliche Tätigkeiten<sup>11</sup>
- Tätigkeiten von pflegerischen oder betreuenden Hilfskräften ohne Ausbildung
  - z. B. Betreuungskräfte nach § 43 b SGB XI, § 45 b SGB XI
  - Schulbetreuer\*innen, Integrationshelfer\*innen

### Gruppe C

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

---

<sup>11</sup> Erläuterung Nr. 3

## Gruppe D

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

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

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

z. B. Stationsleitung, Wohnbereichsleitung

## Gruppe E

- Tätigkeiten der Gruppe D mit Leitungsfunktionen oder Tätigkeiten, die Fähigkeiten erfor-dern, die üblicherweise aufgrund von Zusatzausbildungen erworben werden
  - z. B. Kindertagesstättenleitung
  - Pflegedienstleitung
  - Personalfachkaufmann/Personalfachkaufrau
- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer ab-geschlossenen Hochschulausbildung<sup>12</sup> oder durch Berufserfahrung und andere ausrei-chende Qualifizierungen erworben werden
  - z. B. Sozialpädagog\*innen/Sozialarbeiter\*innen mit überwiegender Klientelarbeits
- besonders qualifiziert und überwiegend selbständig ausgeführte Verwaltungstätigkeiten
  - z. B. Bilanzbuchhalter\*in
  - EDV-Systemadministrator\*in
  - Controller\*in
  - Verwaltungsleiter\*in

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

Anstelle einer Einordnung in die Gruppe F wird bei übertragenen Leitungs- oder Sonderauf-gaben (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

---

<sup>12</sup> Erläuterung Nr. 1



- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Hochschulausbildung<sup>13</sup> oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden und sich durch die Bearbeitung schwieriger 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<sup>14</sup> oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden mit überwiegender Leitungsfunktion  
z. B. PDL in großen Einrichtungen ab 100 Plätzen  
PDL im ambulanten Bereich ab 100 betreuten Personen  
Sozialarbeiter\*innen, Sozialpädagoge\*innen  
Verwaltungsleiter\*innen größerer Einrichtungen

#### Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

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

#### Gruppe G und H

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung<sup>15</sup> oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden

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

#### Übertragene Leitungs- oder Sonderaufgaben

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

#### Erläuterungen

##### Nr. 1

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

---

<sup>13</sup> Erläuterung Nr. 1

<sup>14</sup> Erläuterung Nr. 1

<sup>15</sup> Erläuterung Nr. 2

Prüfungssemester vorschreiben. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrates akkreditiert sein. Gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

### **Nr. 2**

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

### **Nr. 3**

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

## **Empfehlung zur Vergütung von Sozialarbeiter\*innen/Sozialpädagog\*innen sowie Erzieher\*innen, Kinderpfleger\*innen im Anerkennungsjahr**

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) in der jeweils gültigen Fassung geben.

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

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

### **Empfehlung zur Vergütung von Auszubildenden in der Pflege**

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

## Anhänge

### Anhang 1

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

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

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

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

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

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

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

### Rechtsprechung

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

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

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

Im Falle einer Krankenschwester, die nächtliche Bereitschaftsdienste verrichtete, in denen in der Regel nicht mehr als durchschnittlich 15 - 25 % tatsächliche Arbeitsleistungen anfielen<sup>16</sup>,

---

<sup>16</sup> Folgende Regelung zur Form des Bereitschaftsdienstes lag dem Krankenschwesterurteil zugrunde. § 15 BAT-KF 2006 – Auszug

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

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

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

### **Rechenbeispiel zu § 5 AVB**

Bereitschaftsdienstzeit: 20:00 - 6:00 Uhr

Dauer insgesamt: **10 Stunden**

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

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

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

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

---

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

## Anhang 2

### Sonderzahlungen und Zulagen gem. § 11 - Gestaltungsmöglichkeiten

#### (1) Sonderzahlungen - Gestaltungsmöglichkeiten

##### a) Freiwilligkeitsklausel

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

oder

##### b) Widerrufsklausel

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

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

#### (2) Arbeitsmarktbezogene Zulagen

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

##### b) zu § 11 Abs. 2 Satz 1 AVB

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

##### c) Zu § 11 Abs. 2 Satz 2 AVB

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

#### (3) Leistungsbezogene Zulagen

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

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

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

#### (4) Leitungs- und Sonderaufgaben

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

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

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

## Anhang 3 Musterarbeitsvertrag

### Verwendungshinweis:

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

### **ARBEITSVERTRAG (AVB)**

Zwischen

...

nachstehend als Arbeitgeber bezeichnet

und

Herrn/Frau ...

geboren am ...

wohnhaft ...

nachstehend als Mitarbeiter\*in bezeichnet

wird folgendes vereinbart:

#### **1. Inbezugnahme der AVB**

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

#### **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.<sup>17</sup> Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.<sup>18</sup>

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, Projektbefristung<sup>19</sup>).

Oder (bei Zweckbefristung):

Der/Die Mitarbeiter\*in wird für die Zeit ab dem ... zweckbefristet für die Dauer ... (z. B. der Erkrankung ...) eingestellt.<sup>20</sup>

Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Erreichen des Zweckes, ohne dass es einer Kündigung bedarf, frühestens aber zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des/der Mitarbeiter\*in durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.<sup>21</sup>

Die Probezeit beträgt 6 Monate (§ 2 Abs. 4 AVB).<sup>22</sup>

### 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).

### 5. Entgelt

Der/die Mitarbeiter\*in erhält ein Entgelt in Höhe von derzeit ... Euro brutto. Der/die Mitarbeiter\*in wird danach in die Entgeltgruppe ... / Stufe ... eingruppiert. Der/die Mitarbeiter\*in erhält für die Dauer der Übertragung der Aufgabe ... (Leistungs- oder Sonderaufgabe z. B. Gruppe

---

<sup>17</sup> Die Befristungsabrede bedarf zu ihrer Wirksamkeit nach § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform. Diese ist nur gewahrt, wenn beide Parteien den Arbeitsvertrag (mit der Befristungsabrede) vor Vertragsbeginn unterzeichnet haben. Anderenfalls gilt der Vertrag gemäß § 16 S. 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> Auf eine Fachinformation des Gesamtverbands zum Befristungsrecht 2020 wird hingewiesen, verfügbar im Intranet der Landesverbände.

<sup>20</sup> Bei der Zweckbefristung ist der Befristungsgrund wesentlicher Vertragsbestandteil und daher schriftlich zu fixieren.

<sup>21</sup> Dies entspricht der gesetzlichen Regelung in § 15 Abs. 2 TzBfG.

<sup>22</sup> Die in § 2 Abs. 4 AVB geregelte 6-monatige Probezeit kann in Relation zu der vereinbarten, befristeten Vertragszeit ggf. anzupassen sein.

D, letzter Absatz) eine Zulage in Höhe von ... ab dem ..., solange die Voraussetzungen vorliegen. / oder bis zum ....

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

## **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).

## **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).<sup>23</sup>

## **9. Sondervereinbarungen und -zahlungen, Zulagen**

Zwischen den Vertragsschließenden werden folgende Sondervereinbarungen getroffen:<sup>24</sup>

(...)

Weitere Sondervereinbarungen bestehen nicht.

## **10. Ausschlussfristen/Verfallklausel**

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

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

(3) Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf den Mindestlohn nach dem MiLoG, A-EntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingun-

---

<sup>23</sup> 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).

<sup>24</sup> Beispiel: Zulagen nach § 11 Abs. 1 und 2 AVB (z. B. Arbeitsmarktzulage, leistungsbezogene Zulagen, vgl. Textbausteine in Anhang 2); Zulagen für Leitungs- und Sonderaufgaben, siehe Punkt 5, Satz 2 des Arbeitsvertragsmusters.

gen<sup>25</sup>, und nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind.

## 11. Schlussbestimmungen

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

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

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
(Arbeitgeber)

\_\_\_\_\_  
(Mitarbeiter\*in)

---

<sup>25</sup> Relevant können insbesondere folgende Verordnungen bzw. deren Nachfolgeregelungen sein: Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV3), gültig seit 01.01.2021; Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV), gültig seit 01.05.2020 bis zum 30.04.2022; Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch, gültig seit 01.04.2019 bis zum 31.12.2022.

Herausgeber	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V. Oranienburger Straße 13-14 10178 Berlin E-Mail: <a href="mailto:arbeitsrecht@paritaet.org">arbeitsrecht@paritaet.org</a>
Copyright 2022	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V. Alle Rechte vorbehalten
Verantwortlich	Dr. Ulrich Schneider
Text und Redaktion	Dr. Ingo Vollgraf
18. Auflage 2022	