AVR – Bayern

Arbeitsvertragsrichtlinien
des
Diakonischen Werkes Bayern

Stand vom 03. November 2026

Arbeitsrechtsregelung über
Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern - AVR-Bayern

Inhaltsverzeichnis

AVR – Bayern **1**
PRÄAMBEL **10**
I ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE **10**
§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft 10
§ 2 Geltungsbereich 10
§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich 10
§ 4 Allgemeine Dienstpflichten 11
§ 5 Besondere Dienstpflichten 11
§ 6 Beschäftigungszeit 11
§ 7 Fort- und Weiterbildung 12
Muster einer Fort- bzw. Weiterbildungsvereinbarung 13
§ 8 Personalakten 15
II EINSTELLUNG, PROBEZEIT, ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG, VERSETZUNG UND ABORDNUNG **16**
§ 9 Einstellung 16
§ 10 Probezeit 16
§ 11 Ärztliche Untersuchung 16
§ 12 Versetzung und Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung 17
III BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES **18**
§ 13 Kündigung 18
§ 14 Sonderregelung für unkündbare Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen 18
§ 15 Beendigung des Dienstverhältnisses 19
IV ARBEITSZEIT **20**
§ 16 Arbeitszeit 20
§ 17 Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer 22
§ 18 Vollzeitkorridor 22
§ 19 Pausen und Ruhezeit 22
§ 20 Arbeitszeitkonten 22
§ 21 Plusstunden, Überstunden und Minusstunden 24
§ 22 Arbeitszeit bei Dienstreisen 24
§ 23 Sonderregelungen für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die nicht unter das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) fallen 24
§ 24 Arbeitszeit bei Freizeitmaßnahmen 24
§ 25 Kurzarbeit 25
§ 26 Fernbleiben vom Dienst sowie Anzeige und Nachweispflichten 26
§ 27 Dienstbefreiung 26
V URLAUB **28**
§ 28 Erholungsurlaub 28
§ 29 Zusatzurlaub für Nachtarbeit 28
§ 30 Urlaubsabgeltung 29
§ 31 Sonderurlaub 29
VI EINGRUPPIERUNG und ENTGELT **30**
§ 32 Eingruppierung 30
§ 32a Überleitungsregelung zum 01.04.2017 30
§ 33 Bestandteile, Berechnung und Auszahlung des Entgelts 31
§ 34 Variable Entgelte 32
§ 35 Anpassungsklausel 32
§ 36 Grundentgelt 32
§ 36a Überleitungsregelung zum 01.07.2016 33
§ 37 Familienbudget 33
§ 38 Schichtzulage 33
§ 39 Zeitzuschläge 34
§ 40 Jahressonderzahlung 35
§ 41 Sachleistungen 36
§ 42 Reisekosten 36
§ 43 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung 36
§ 44 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit 36
§ 45 Forderungsübergang bei Dritthaftung 37

VII SONDERLEISTUNGEN **38**
§ 46 Treueleistungen 38
§ 47 Beihilfen 38
§ 48 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 39
§ 49 Entgeltumwandlung 39
§ 49a Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Absatz 2 EStG 40
§ 50 Vermögenswirksame Leistungen 41
§ 51 Sterbegeld 41
VIII BESONDERE BESTIMMUNGEN **42**
§ 52 Schutzkleidung 42
§ 53 Dienstkleidung 42
IX SCHLUSSBESTIMMUNG **42**
§ 54 Ausschlussfristen 42
§ 55 Inkrafttreten 42
Anlagen **43**
Anlage 1 Neufassung der AVR-Bayern **44**
§ 1 Anwendung AVR-Bayern 44
§ 2 Überleitung 44
§ 3 Übergangsregelung 44
§ 4 Besitzstandszulage 45
§ 5 unbesetzt. 46
§ 6 Weitergeltung der Öffnungsklausel des § 9 Abs. 1 Sätze 2 und 3 AVR / SR Bayern i. S. von § 18 AVR-Bayern 46
Anlage 2 Eingruppierungsordnung **47**
(gültig ab 01.07.2024) **47**
Entgeltgruppe 1 (gültig ab 01.07.2024) 47
Entgeltgruppe 2 (gültig ab 01.07.2024) 47
Entgeltgruppe 3 (gültig ab 01.07.2024) 48
Entgeltgruppe 4 (gültig ab 01.07.2024) 48
Entgeltgruppe 5 (gültig ab 01.07.2024) 49
Entgeltgruppe 6 (gültig ab 01.07.2024) 49
Entgeltgruppe 7 (gültig ab 01.07.2024) 50
Entgeltgruppe 8 (gültig ab 01.07.2024) 51
Entgeltgruppe 9 (gültig ab 01.07.2024) 52
Entgeltgruppe 10 (gültig ab 01.07.2024) 53
Entgeltgruppe 11 (gültig ab 01.07.2024) 54
Entgeltgruppe 12 (gültig ab 01.07.2024) 56
Entgeltgruppe 13 (gültig ab 01.07.2024) 57
Entgeltgruppe 14 (gültig ab 01.07.2024) 57
Anlage 3 Entgelttabellen **62**
Entgelttabelle ab 01.04.2020 62
Entgelttabelle ab 01.01.2021 63
Entgelttabelle ab 01.04.2022 64
Entgelttabelle ab 01.01.2023 65
Entgelttabelle ab 01.05.2024 bis 30.06.2024 für den Geltungsbereich gem. § 1 der 6. PflegeArbbV 66
Entgelttabelle ab 01.07.2024 67
Entgelttabelle ab 01.07.2024 bis 30.11.2024 für den Geltungsbereich gem. § 1 der 6. PflegeArbbV 68
Entgelttabelle ab 01.12.2024 69
Entgelttabelle ab 01.01.2026 70
Entgelttabelle ab 01.01.2027 71
Entgelttabelle ab 01.07.2027 72
Anlage 3a Entgelttabelle Ärzte **73**
Entgelttabelle Ärzte vom 01.07.2023 73
Entgelttabelle Ärzte vom 01.04.2024 73
Entgelttabelle Ärzte vom 01.12.2024 74
Entgelttabelle Ärzte vom 01.08.2025 74
Entgelttabelle Ärzte vom 01.06.2026 74
Anlage 3b Zulagen **75**
§ 1 Zulagen für besondere Zusatzaufgaben 75
§ 2 Zulage für Kinderpfleger/ Kinderpflegerinnen 75

§ 3 Entgeltgruppenzulagen 75
§ 4 Entgeltgruppenzulage in den Bereichen Pflege, Betreuung, Erziehung und Integration 75
Anlage 4 Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 78f SGB VIII) 76
§ 1 Geltungsbereich 76
§ 2 Grundentgelt 76
§ 3 Überleitungs- und Besitzstandsregelung 76
§ 4 Überleitungs- und Besitzstandsregelung vom 01.07.2016 76
Anhang Entgelttabelle Jugendhilfe 77
Anlage 5 Dienst- / Ausbildungs- und Praktikantenverträge 81
Anlage 5 Dienstvertrag 82
Selbstverpflichtung/ Selbstauskunft 86
Anlage 5a Praktikantenvertrag 88
Anlage 5b Erzieher- / Vorpraktikantenvertrag 90
Anlage 5c Ausbildungsvertrag 93
Anlage 5d Ausbildungsvertrag in der Pflege 96
Anlage 5e Ausbildungsvertrag in der Pflegefachhilfe 101
Anlage 5f Ausbildungs- und Studienvertrag nach ARR über Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen 105
Anlage 5g Ausbildungs- und Studienvertrag nach ARR über Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen oder einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) 111
Anlage 6 Musterdienstvereinbarungen 116
Dienstvereinbarung zur Regelung der betrieblichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 bis 42 Stunden gemäß § 18 AVR-Bayern - Vollzeitkorridor - 117
Anlage 7 Arbeitsrechtsregelung über den Abschluss einer Dienstvereinbarung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage 118
§ 1 Wirtschaftliche Notlage 118
§ 2 Sanierungsbeiträge der Dienstnehmerinnen / Dienstnehmer 119
§ 3 Dienstvereinbarung 119
Anlage 8 Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen (SicherungsO) 121
Vorbemerkung 121
§ 1 Geltungsbereich 121
§ 2 Begriffsbestimmungen 121
§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung, Information der von der vorgesehenen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen 122
§ 4 Arbeitsplatzsicherung 122
§ 5 Fortbildung, Umschulung 123
§ 6 Besonderer Kündigungsschutz, Kündigungsfrist, bevorzugte Wiedereinstellung 123
§ 7 Abfindung 123
§ 7a Anwendung im Rahmen eines Insolvenzverfahrens 125
§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen 125
§ 9 Anrechnungsvorschrift 125
§ 10 Inkrafttreten 125
Anlage 9 (neu ab 01. Juli 2026) 126
Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Diakonie für den Bereich der privatrechtlichen Dienstverhältnisse (Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit 2026 – ARR Berufl. Mitarbeit 2026) 126
Präambel 126
§ 1 Geltungsbereich 126
§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes 126
§ 3 Anforderungen an die kirchlichen und diakonischen Dienstgeber 126
§ 4 Anforderungen an Mitarbeitende bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses 127
§ 5 Anforderungen an Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses 127
§ 6 Verstöße gegen Anforderungen durch Mitarbeitende 127
Auslegungs- und Anwendungshinweise zu 128
§§ 4 und 5 Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit 2026 128
Anlage 10 Arbeitsrechtsregelung für Ärztinnen und Ärzte 130

§ 1 Geltungsbereich 130
§ 2 Eingruppierung 130
§ 3 Grundentgelt 131
§ 4 Stufen der Entgelttabelle 131
§ 5 Überleitungs- und Besitzstandsregelung 132
Anlage 11 Arbeitsrechtsregelung Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft sowie Vertretungsbereitschaft und kurzfristige Vertretung 133
Abschnitt I. Bereitschaftsdienst 133
§ 1 Begriff 133
§ 2 Bereitschaftsdienststufen 133
§ 3 Vergütung und Pauschalierung 134
§ 4 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst 135
§ 5 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit für die Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen auf max. 24 Stunden 135
§ 6 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit ohne Ausgleich („Opt out“) 136
§ 7 Abweichungen in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen 136
Abschnitt II. Rufbereitschaft 137
§ 1 Begriff 137
§ 2 Vergütung und Pauschalierung 137
§ 3 Kürzungen der Ruhezeit durch Rufbereitschaft 138
Abschnitt III. Vertretungsbereitschaft und kurzfristige Vertretung 138
§ 1 Angeordnete Vertretungsbereitschaft 138
§ 2 Vergütung für Vertretungsbereitschaft 138
§ 3 Kurzfristige Vertretung und Vergütung 139
§ 4 Nähere Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung 139
Anhang zu Anlage 11 140
Verbindliches Muster 140
§ 1 Vorbemerkung 140
§ 2 Geltungsbereich 140
§ 3 Arbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst 140
§ 4 Notfallklausel 141
§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit 141
Muster Einwilligungserklärung 142
Anlage 12 Arbeitsrechtsregelung für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als Lehrkräfte 143
Anlage 13 Arbeitsrechtsregelung für pädagogische Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Internaten 144
§ 1 Geltungsbereich 144
§ 2 Ärztliche Untersuchung (Ergänzung zu § 9 Absatz 3 AVR-Bayern) 144
§ 3 Allgemeine Pflichten (Ergänzung zu § 41 AVR-Bayern) 144
§ 4 Regelmäßige Arbeitszeit (Ergänzung zu den §§ 16 ff AVR-Bayern) 144
§ 5 Bereitschaftsdienst; Rufbereitschaft (Ergänzung zu Anlage 11 B AVR-B.) 144
§ 6 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub (Ergänzung zu §§ 28 – 30 AVR-Bayern) 145
§ 7 Kündigung (Ergänzung zu § 13 Absatz 3 AVR-Bayern) 145
§ 8 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze (anstelle von § 15 Absatz 1 AVR-Bayern) 145
§ 9 Sachleistungen (Ergänzung zu § 41 AVR-Bayern) 145
§ 10 Inkrafttreten 145
Anlage 14 Arbeitsrechtsregelung zum Familienbudget gemäß § 37 AVR-Bayern 146
§ 1 Familienbudget 146
§ 2 Erfassung 146
§ 3 Informationen 146
§ 4 Verwendung 146
§ 5 Übergangszeitraum 146
§ 6 Inkrafttreten 146
Anlage 15 Arbeitsrechtsregelung über eine ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“) für Dienstnehmer, Dienstnehmerinnen, Auszubildende, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Studierende 148
§ 1 Geltungsbereich und Besitzstandsregelung 148
§ 2 Allgemeine Ballungsraumzulage 149
§ 3 Erhöhte Ballungsraumzulage 149
§ 4 Teilzeitbeschäftigung 150

§ 5 Allgemeine Bestimmungen 150
§ 6 Besitzstandsregelung 151
§ 7 Inkrafttreten, Außerkrafttreten 151
Anlage 15a Öffnungsklausel Kindertageseinrichtungen 152
Anlage 16 Arbeitsrechtsregelung über Praktikantenverhältnisse 153
A. Praktika im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes 153
I. Praktikanten und Praktikantinnen nach abgelegtem Examen 153
§ 1 Praktikantenvergütung 153
§ 2 Probezeit 154
§ 3 Arbeitszeit 154
§ 4 Erholungsurlaub 154
§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 154
§ 6 Sonstige Bestimmungen 154
§ 7 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 155
II. Erziehungspraktikanten und Erziehungspraktikantinnen sowie sonstige Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen 156
§ 1 Praktikantenvergütung 156
§ 2 Praktikantenvergütung bei nichtvollbeschäftigten Praktikanten / Praktikantinnen 156
§ 3 Praktikantenvergütung für Teile eines Monats 156
§ 4 Fortzahlung der Praktikantenvergütung 157
§ 5 Sonstige Bestimmungen 157
§ 6 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 157
B. Praktika außerhalb des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes 158
Anlage 16a Arbeitsrechtsregelung über Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen 159
§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen 159
§ 2 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden 159
§ 3 Probezeit, Kündigung 160
§ 4 Ärztliche Untersuchungen 161
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten 161
§ 6 Nachweispflichten, Personalakten 161
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit 162
§ 8 Studienentgelt und Studienzulage 162
§ 8a Unständige Entgeltbestandteile 164
§ 9 Urlaub 164
§ 10 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte 164
§ 11 Familienheimfahrten 165
§ 12 Ausbildungsmittel 165
§ 13 Entgelt im Krankheitsfall 165
§ 14 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen 165
§ 15 Vermögenswirksame Leistungen 165
§ 16 Jahressonderzahlung 165
§ 17 Zusätzliche Altersversorgung 165
§ 18 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Ausbildungs- und Studienverhältnisses 165
§ 19 Zeugnis 166
§ 20 Rückzahlungsgrundsätze 166
§ 21 Ausschlussfrist 167
§ 22 Inkrafttreten und Übergangsrecht 167
Anlage 16b Arbeitsrechtsregelung über Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen oder einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) (ARR pidS) 168
§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen 168
§ 2 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden 168
§ 3 Probezeit, Kündigung 169
§ 4 Ärztliche Untersuchungen 170
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten 170
§ 6 Nachweispflichten, Personalakten 170
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit 170
§ 8 Studienentgelt und Studienzulage 171
§ 8a Unständige Entgeltbestandteile 172
§ 9 Urlaub 172

§ 10 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte 172
§ 11 Ausbildungsmittel 173
§ 12 Entgelt im Krankheitsfall 173
§ 13 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen 173
§ 14 Vermögenswirksame Leistungen 173
§ 15 Jahressonderzahlung 173
§ 16 Zusätzliche Altersversorgung 173
§ 17 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Ausbildungs- und Studienverhältnisses 173
§ 18 Zeugnis 174
§ 19 Rückzahlungsgrundsätze 174
§ 20 Ausschlussfrist 175
§ 21 Inkrafttreten und Übergangsrecht 175
Anlage 17 Ausbildungsverhältnisse **176**
I. Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf 176
§ 1 Geltungsbereich 176
§ 2 Ausbildungsvergütung 176
§ 3 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen 176
§ 4 Ausbildungsvertrag 177
§ 5 Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 177
§ 6 Ärztliche Untersuchungen 177
§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit 178
§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten 178
§ 9 Erholungsurlaub 178
§ 10 Familienheimfahrten 178
§ 11 Freistellung vor Prüfungen 179
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 179
§ 13 Ausbildungsmittel 179
§ 14 Prüfungen 179
§ 15 Zeugnis 179
§ 16 Sonstige Bestimmungen 179
§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 179
II. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden 180
§ 1 Geltungsbereich 180
§ 2 Ausbildungsvertrag 180
§ 3 Pflichten der Auszubildenden/Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung 181
§ 4 Probezeit 181
§ 5 Ärztliche Untersuchung 181
§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit 181
§ 7 Ausbildungsentgelt 182
§ 8 Sachbezüge 182
§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten 183
§ 10 Erholungsurlaub 183
§ 11 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen 183
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 183
§ 13 Ausbildungsmittel 183
§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 184
§ 15 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit 184
§ 16 Sonstige Bestimmungen 184
§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 184
II a. Regelung der Ausbildung in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher/ zur Erzieherin und zum Heilerziehungspfleger/ zur Heilerziehungspflegerin 186
§ 1 Geltungsbereich 186
§ 2 Ausbildungsvertrag 186
§ 3 Pflichten der Auszubildenden/Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung 187
§ 4 Probezeit 187
§ 5 Ärztliche Untersuchung 187
§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit 187
§ 7 Ausbildungsentgelt 188
§ 8 Sachbezüge 188

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten 188
§ 10 Erholungsurlaub 189
§ 11 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen 189
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 189
§ 13 Ausbildungsmittel 189
§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 189
§ 15 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit 190
§ 16 Sonstige Bestimmungen 190
§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 190
III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden 191
§ 1 Geltungsbereich 191
§ 2 Ausbildungsvertrag 191
§ 3 Durchführung der Ausbildung 191
§ 4 Probezeit 191
§ 5 Ärztliche Untersuchung 191
§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit 191
§ 7 Ausbildungsvergütung 192
§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten 192
§ 9 Erholungsurlaub 193
§ 10 Familienheimfahrten 193
§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung 193
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 193
§ 13 Ausbildungsmittel 193
§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 193
§ 15 Sonstige Bestimmungen 194
§ 16 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 194
IV. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden 195
§ 1 Geltungsbereich 195
§ 2 Ausbildungsvertrag 195
§ 3 Durchführung der Ausbildung 195
§ 4 Probezeit 195
§ 5 Ärztliche Untersuchung 195
§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit 195
§ 7 Ausbildungsvergütung 196
§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten 196
§ 9 Erholungsurlaub 197
§ 10 Familienheimfahrten 197
§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung 197
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 197
§ 13 Ausbildungsmittel 197
§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 197
§ 15 Sonstige Bestimmungen 198
§ 16 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 198
Anlage 18 Sonderregelung für geförderte Dienstverhältnisse 199
§ 1 Geltungsbereich 199
§ 2 Anwendung der AVR Bayern 199
Anlage 19 Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte 200
§ 1 Geltungsbereich 200
§ 2 Dienstnehmerunterkünfte 200
§ 3 Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte 200
§ 4 Anpassung des Wertes der Dienstnehmerunterkünfte 201
§ 5 Inkrafttreten 201
Anlage 20 derzeit nicht besetzt 202
Anlage 21 Ordnung für den Einsatz und die Vergütung von Ehefrauen Rummelsberger Diakone, die als Hausmütter tätig sind (Hausmütterordnung – HMO) 203
Anlage 22 Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung - ATZO) bis 31.12.2009 204
Präambel 204
§ 1 Geltungsbereich 204
§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit 204

§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit 205
§ 4 Höhe der Bezüge 205
§ 5 Aufstockungsleistungen 205
§ 6 Nebentätigkeit 207
§ 7 Urlaub 207
§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen 207
§ 9 Ende des Dienstverhältnisses 207
§ 10 Mitwirkungspflicht 208
§ 11 Inkrafttreten 208
Musterdienstvertrag zur Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses 209
Anlage 22a Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung – ATZO) ab 01.01. 2015 211
§ 1 Geltungsbereich 211
§ 2 Altersteilzeit 211
§ 3 Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Altersteilzeitregelung 211
§ 4 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses 212
§ 5 Entgelt und Aufstockungsleistungen 212
§ 6 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell 213
§ 7 Nebentätigkeit 213
§ 8 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit 214
§ 9 Ende des Dienstverhältnisses 214
§ 10 Mitwirkungspflicht 214
§ 11 Übergangsvorschriften 214
§ 12 Inkrafttreten, Geltungsdauer 215
Musteraltersteilzeitdienstvertrag 216
Anlage 23 Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung im Bereich der AVR-Bayern 217

PRÄAMBEL

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst in Kirche und Diakonie verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Vertretern und Vertreterinnen der Leitungsorgane und der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen. Die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern hat sich darauf verständigt, bei der Erarbeitung neuer arbeitsrechtlicher Bestimmungen für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie so viel wie möglich gemeinsam zu regeln und unterschiedliche Regelungen dort zu akzeptieren, wo diese im Hinblick auf unterschiedliche Rahmenbedingungen notwendig sind.

Kirchlicher und diakonischer Dienst ist nicht nur ein Dienstverhältnis wie jedes andere, sondern immer dem besonderen Auftrag von Kirche und Diakonie verbunden.

Grundlage für die Schaffung einer eigenständigen Arbeitsvertragsrichtlinie für den Bereich der Diakonie in Bayern ist der Wille, Arbeitsplätze zu erhalten und diakonische Arbeitsgebiete langfristig zu sichern.

I ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

§ 1
Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft

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

(2) Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Personen bilden eine Dienstgemeinschaft. Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht und nicht gegen Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern verstößt.

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

(4) Dem Dienstgeber / Der Dienstgeberin erwächst aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft die Pflicht zur Fürsorge für jede einzelne in der Dienstgemeinschaft tätige Person.

(5) Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern im Sinne des Absatzes 2, Satz 2 stellen die Mitgliedschaft, Zugehörigkeit oder das Eintreten für eine religiöse oder weltanschauliche Bewegung oder Gemeinschaft dar, deren Auffassungen und Zielsetzungen nach den Feststellungen des Landeskirchenrates dem Auftrag der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern widersprechen (vgl. Grundartikel zur Kirchenverfassung). Unter weltanschaulicher Bewegung oder Gemeinschaft im Sinne von Satz 1 werden nicht Vereinigungen verstanden, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gebildet sind.

§ 2
Geltungsbereich[1]

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) gelten für alle Einrichtungen, deren Rechtsträger dem Diakonischen Werk Bayern e.V. angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR-Bayern mit ihren Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen dienstvertraglich vereinbaren.[2]

§ 3
Ausnahmen vom Geltungsbereich[3]

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

a) kurzfristig geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019

[2] **Amtliche Anmerkung**: Mit der männlichen bzw. weiblichen Personenbezeichnung in den AVR-Bayern sind grundsätzlich alle Geschlechter miterfasst, also auch Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. September 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Mai 2019

b) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die für Arbeiten auf der Grundlage der Sozialgesetzbücher oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden, sofern die AVR-Bayern nichts Näheres regeln; für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, mit denen nach tariflichem Entgelt bezuschusste sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse wie z.B. nach § 16e oder § 16i SGB II vereinbart werden, gelten die Sonderregelungen in Anlage 18.
c) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontärinnen und Praktikantinnen, sofern die AVR-Bayern nichts Näheres regeln;
d) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
e) Organvertreter / Organvertreterinnen juristischer Personen,
f) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieser Arbeitsvertragsrichtlinien hinausgehendes Entgelt erhalten,
g) privatrechtlich beschäftigte Pfarrer und Pfarrerinnen.

§ 4
Allgemeine Dienstpflichten

Jeder Dienstnehmer / Jede Dienstnehmerin hat seine / ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen uneingeschränkt in den Dienst der diakonischen Arbeit zu stellen. Er / Sie soll jederzeit bemüht sein, das fachliche Können zu erweitern. Bei Ausübung seines / ihres Dienstes hat er / sie die für seinen / ihren Arbeitsbereich bestehenden Gesetze und Verwaltungsbestimmungen sowie durch Dienstanweisung oder Anordnung seiner / ihrer Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten.

§ 5
Besondere Dienstpflichten[1]

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

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

(3) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers / der Dienstgeberin annehmen. Werden dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin solche Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat sie dies dem Dienstgeber / der Dienstgeberin unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

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

Diese Regelung gilt gleichermaßen für andere Bereiche, in denen eine gesetzliche Pflicht zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen besteht.

§ 6
Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber / derselben Dienstgeberin in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist.

(2) Als Zeiten bei demselben Dienstgeber / derselben Dienstgeberin gelten auch Zeiten früherer Beschäftigungen bei anderen Dienstgebern / Dienstgeberinnen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes Bayern, wenn das neue Beschäftigungsverhältnis (bei

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017, zum 1. November 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2012

mehreren sich aneinanderreihenden früheren Beschäftigungsverhältnissen jedes vorhergehende) unmittelbar an das ihm vorausgehende Beschäftigungsverhältnis anschließt.

(3) Durch die Anrechnung dieser Zeiten auf die Beschäftigungszeit bleiben §1 Abs.1 Kündigungsschutzgesetz und § 14 Abs. 2 Teilzeit -und Befristungsgesetz unberührt.[1]

§ 7
Fort- und Weiterbildung[2]

(1) Wird ein Dienstnehmer / eine Dienstnehmerin auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Dienstgebers / der Dienstgeberin fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin

a) dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin, sofern er / sie freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- und Weiterbildung das Entgelt gemäß § 33 AVR-Bayern fortgezahlt und
b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(2) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin ist verpflichtet, dem Dienstgeber / der Dienstgeberin die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Absatzes 3 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin oder aus einem von ihm / ihr zu vertretenden Grunde endet.

Diese Rückzahlungspflicht gilt auch dann, wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin die Fortbildung ohne wichtigen Grund vorzeitig abbricht oder schuldhaft das Ziel der Fortbildung nicht erreicht oder wenn das Dienstverhältnis vor Abschluss der Fortbildung aus vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin zu vertretenden Gründen vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin, vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.

Satz 1 und Satz 2 gelten nicht, wenn die Dienstnehmerin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat bzw. wenn die Dienstnehmerin aus diesen Gründen die Fortbildung abgebrochen hat oder das Ziel der Fortbildung nicht erreicht hat. Satz 1 und 2 gelten auch nicht, wenn die Kündigung durch ein Verhalten des Dienstgebers / der Dienstgeberin veranlasst oder mitveranlasst wurde oder die Kündigung aus der unverschuldeten dauerhaften Unmöglichkeit, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen resultiert.

(3) Abhängig von der tatsächlichen Dauer der Fortbildung und der Höhe der Aufwendungen[3], kann eine Bindungsdauer von 12 bis 36 Monaten vereinbart werden. Aufwendungen sowie Dauer der Fortbildung werden dabei mit dem Bruttomonatsverdienst ins Verhältnis gesetzt, hierbei wird jeweils eine Vollzeitbeschäftigung zugrunde gelegt. Die Rückzahlungspflicht wird auf der Grundlage der vereinbarten Bindungsdauer für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- und Weiterbildung ratierlich erlassen.

(4) Vor der Fort- und Weiterbildung ist vom Dienstgeber / der Dienstgeberin mit dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin eine Vereinbarung nach dem Muster der Arbeitsrechtlichen Kommission über die Rückzahlungsverpflichtung nach Absatz 2 und 3 abzuschließen.

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. November 2024
zum 1. Dezember 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 29. November 2022
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017,
zum 1. Januar 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. Dezember 2013
zum 1. Juni 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Mai 2012
zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009

[3] **Amtliche Anmerkung:** Zu den Aufwendungen zählen insbesondere die während der Freistellung anfallenden Bezüge, die Fortbildungsgebühren, Fahrtkosten, sowie Kosten für Unterkunft und Verpflegung.

Muster einer Fort- bzw. Weiterbildungsvereinbarung[1]

Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsvereinbarung gemäß § 7 AVR-Bayern

Zwischen…..... (Dienstgeber/Dienstgeberin)

und .....(Mitarbeiter/ Mitarbeiterin)

wird folgende Fort- und Weiterbildungsvereinbarung ergänzend zum Dienstvertrag geschlossen.

§ 1 Fortbildungskurs

(1) Der Mitarbeiter/ Die Mitarbeiterin nimmt vom ..... bis ..... an der Fort- und Weiterbildung ..... bei der ……. teil.

(2) Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Teilnahme im Interesse der beruflichen Fort- und Weiterbildung des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin erfolgt.

§ 2 Freistellung und Fortbildungskosten

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin wird den Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin unter Fortzahlung der Bezüge gemäß § 33 AVR-Bayern von der Arbeit freistellen.

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin trägt neben den Freistellungskosten aus Satz 1 die folgenden Kosten der Fortbildung:

- die Kurs- und Prüfungsgebühren in Höhe von …. Euro,
- die An- und Abreisekosten auf der Basis einer Pauschale von 0,30 Euro pro Entfernungskilometer bei An- und Abreise mit dem eigenen Auto oder die tatsächlichen Fahrscheinkosten bei Reise mit der Bahn (2. Klasse) in Höhe von derzeit … Euro je Wegstrecke
- die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung in Höhe einer Pauschale von …. Euro je Übernachtung am Ausbildungsort.

Die Parteien gehen derzeit davon aus, dass für die gesamte Fortbildung … An- und Abreisen an den Ausbildungsort in … sowie … Übernachtungen am Ausbildungsort notwendig sein werden. Die vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Gesamtkosten werden daher ca. … Euro betragen.

Die Erstattung erfolgt nur gegen Vorlage entsprechender Belege.

§ 3 Rückzahlungsvereinbarung

(1) Der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin verpflichtet sich, die nach § 2 vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin tatsächlich übernommenen Kosten an diesen zurückzuzahlen, wenn das Dienstverhältnis nach Beendigung der Fortbildung aus vom Mitarbeiter/ von der Mitarbeiterin zu vertretenden Gründen vom Mitarbeiter / von der Mitarbeiterin, vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.

Dies gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(2) Abhängig von der tatsächlichen Dauer der Fortbildung und der Höhe der Aufwendungen wird gem. § 7 Abs. 3 AVR-Bayern eine Bindungsdauer von ……..Monaten vereinbart. Die Rückzahlungspflicht wird auf der Grundlage dieser vereinbarten Bindungsdauer für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- und Weiterbildung ratierlich erlassen.

(3) Die Rückzahlungspflicht nach Abs. 1 besteht auch, wenn der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin die Fortbildung ohne wichtigen Grund vorzeitig abbricht oder wenn der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. November 2024
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017

schuldhaft das Ziel der Fortbildung nicht erreicht oder wenn das Dienstverhältnis vor Abschluss der Fortbildung aus vom Mitarbeiter / von der Mitarbeiterin zu vertretenden Gründen vom Mitarbeiter / von der Mitarbeiterin, vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.

Abs. 1 S. 2 gilt entsprechend. Abs. 2 findet in diesen Fällen keine Anwendung.

(4) Der jeweilige Rückzahlungsbetrag ist in voller Höhe zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin aus dem Dienstverhältnis bzw. zum Zeitpunkt des Abbruchs der Fortbildung oder der Nichterreichung des Fortbildungsziels fällig und kann gegen pfändbare finanzielle Ansprüche des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin aufgerechnet werden.

§ 4 Salvatorische Klausel

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

(2) Die Dienstvertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Dienstvertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

§ 5 Nebenabreden, Schriftform

(1) Mündliche Nebenabreden existieren nicht.

(2) Alle Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach Vertragsschluss unmittelbar zwischen den Parteien mündlich getroffen werden.

.....

(Ort, Datum)

....

(Mitarbeiter/-in) (Dienstgeber/Dienstgeberin)

§ 8
Personalakten

(1) Die Personalakte wird unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften zum Datenschutz und der Vertraulichkeit persönlicher Daten geführt. Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin oder sein / ihr gesetzlicher Vertreter / gesetzliche Vertreterin oder eine bevollmächtigte Person hat ein Recht auf Einsicht in die vollständige Personalakte. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

(2) Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin muss zu den Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn / sie ungünstig oder nachteilig werden können, vor einer Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine / ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

II EINSTELLUNG, PROBEZEIT, ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG, VERSETZUNG UND ABORDNUNG

§ 9
Einstellung

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

(2) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin soll Mitglied der Evangelischen Kirche oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sein. Näheres dazu regelt die Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie (Anlage 9).

(3) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist vor der Einstellung berechtigt, den Dienstnehmer / die Dienstnehmerin durch den Betriebsarzt oder beim Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er / sie zur Leistung der dienstvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.
Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber / die Dienstgeberin. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin bekannt zu geben.

(4) Der Dienstvertrag wird schriftlich abgeschlossen (siehe Anlage 5). Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch die Arbeitsvertragsrichtlinien vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(5) Für befristete Dienstverhältnisse gelten die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

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

§ 10
Probezeit[1]

(1) Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Im Dienstvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Dienstverhältnis entfällt die Probezeit.

(2) Bei befristeten Dienstverhältnissen beträgt die Dauer der Probezeit ein Viertel der Länge des befristeten Dienstverhältnisses, jedoch maximal 6 Monate.

§ 11
Ärztliche Untersuchung[2]

(1) Bei gegebener Veranlassung kann der Dienstgeber / die Dienstgeberin durch einen Vertrauens- / bzw. Betriebsarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin arbeitsfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.[3]

(2) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben oder Betriebsteilen beschäftigt sind, werden entsprechend den gesetzlichen Vorschriften ärztlich untersucht. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin bekannt zu geben.

(3) Sofern dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin aus angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten entstehen, die nicht anderweitig erstattet werden, sind diese vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu übernehmen.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Dezember 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 29.11.2022
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
[3] **Amtliche Anmerkung:** Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen auf ihre Berechtigung zu überprüfen. Eine solche Überprüfung erfolgt vielmehr durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse.

§ 12
Versetzung und Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung[1]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz in eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers / derselben Dienstgeberin versetzt oder abgeordnet werden. Vor der Versetzung oder Abordnung ist der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin zu hören.

(2) Von einer Versetzung oder Abordnung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin soll Abstand genommen werden, wenn sie ihm / ihr aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist.

(3) Während der Probezeit ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin zulässig.

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

Anmerkung:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland.

(5) Werden Aufgaben der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers / der Dienstgeberin bei weiter bestehendem Dienstverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Dienstleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung:

Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und dem Dritten vertraglich geregelt.

Anmerkung zu Absatz 4 und Absatz 5:

Soweit die Zuweisung oder Personalgestellung nicht innerhalb eines Konzerns, sondern im Wege der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung erfolgt, darf diese mit Zustimmung des Dienstnehmers/ der Dienstnehmerin bis zu maximal 60 Monate dauern.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Januar 2018
zum 1. November 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2012

III BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

§ 13
Kündigung[1]

(1) Die Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Auf Verlangen des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin sind die Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen; das gilt nicht für die Probezeit.

(2) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages.

(3) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit von

bis zu 1 Jahr	1 Monat,
von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate,
	zum Monatsschluss.

Einzelvertraglich können Dienstgeber / Dienstgeberin und Dienstnehmer/ Dienstnehmerin vereinbaren, dass die Kündigungsfristen nach Satz 1 für beide Vertragsparteien nicht zum Monatsschluss, sondern zum Quartalsende greifen.

(4) Der Dienstgeber / die Dienstgeberin ist berechtigt, das Dienstverhältnis im Rahmen des § 626 BGB fristlos zu kündigen. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung im Sinne des § 626 BGB kann insbesondere ein Verhalten sein, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder Diakonie, ihrer Lehre oder ihrer Ordnungen darstellt, und somit die Glaubwürdigkeit des kirchlichen oder diakonischen Dienstes beeinträchtigt. Dies kann insbesondere bei Wahrnehmung von Aufgaben gem. § 4 Abs. 2, 3 oder 4 ARR Berufliche Mitarbeit auch ein Austritt aus der evangelischen Kirche oder einer in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland organisierten Kirche sein, sofern die Mitgliedschaft in der jeweiligen Kirche eine nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung für die Mitarbeit darstellt.

(5) Ein befristetes Dienstverhältnis kann nach den Regelungen der Absätze 1 bis 3 auch vorher gekündigt werden.

(6) Endet ein zweckbefristetes Dienstverhältnis durch das im Dienstvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Dienstgeber / die Dienstgeberin dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin den Zeitpunkt der Beendigung spätestens zwei Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung des Entgeltes erlischt frühestens zwei Wochen nach dieser Mitteilung.

(7) Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Das Dienstverhältnis eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin, dem / der gegenüber die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist, kann aus in seiner / ihrer Person oder in seinem / ihrem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

§ 14
Sonderregelung für unkündbare Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen

(1) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die das 40. Lebensjahr und eine 15-jährige Beschäftigungszeit vollendet haben, können auch in den folgenden besonderen Fällen gekündigt werden:

(2) Ist die Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin nicht mehr möglich, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er / sie bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird, so kann der Dienstgeber / die Dienstgeberin das Dienstverhältnis kündigen

a) zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe oder
b) mit dem Ziel, das Dienstverhältnis aufzuheben, wenn eine zumutbare, im Wesentlichen

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung 01. Juli 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Mai 2026
zum 1. August 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 4. Juli 2014

gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt und der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin diese Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ablehnt.

(3) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann das Dienstverhältnis ferner mit der Rechtsfolge des Absatzes 2 kündigen, wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin aus Gründen, die in seiner / ihrer Person liegen, dauernd außer Stande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, die Grundlage seiner / ihrer Eingruppierung sind.

§ 15
Beendigung des Dienstverhältnisses[1]

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem das gesetzlich festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht wird.

Die Möglichkeit des Hinausschiebens des Beendigungszeitpunktes des Dienstverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus bleibt unberührt (§ 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI).

(2) Wird der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin nach Vollendung des Regelrentenalters ausnahmsweise weiterbeschäftigt oder neu eingestellt, so ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. Das Dienstverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(3) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin voll erwerbsgemindert ist, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin hat den Dienstgeber / die Dienstgeberin über die Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst später, endet das Dienstverhältnis am Tag vor dem Rentenbeginn. Das Dienstverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungs-trägers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Dienstverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(4) Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin nur teilweise erwerbsgemindert ist und nach seinem / ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem / ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte. Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin muss einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Rentenbescheides in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) beim Dienstgeber / bei der Dienstgeberin geltend machen. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann nur abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen nach Satz 1 nicht gegeben sind.

(5) An die Stelle des Rentenbescheides tritt das Gutachten des Vertrauensarztes oder des Gesundheitsamtes wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin

a) den Rentenantrag schuldhaft verzögert,
b) eine Altersrente nach § 236 (langjährig Versicherte), § 236a (Schwerbehinderte) oder § 236b SGB VI (besonders langjährig Versicherte) bezieht oder
c) nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

In diesem Fall endet bzw. ruht das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in welchem dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(6) Die Beendigung des Dienstverhältnisses eines Dienstnehmers/einer Dienstnehmerin mit Schwerbehinderung im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes nach § 175 SGB IX, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
zum 1. April 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016,
zum 1. Juli 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Juni 2011
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

IV ARBEITSZEIT

§ 16
Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die monatliche Sollarbeitszeit eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen-täglichen Arbeitszeit eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin (Absatz 2 bzw. Absatz 3) mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag im jeweiligen Kalendermonat. Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in einem Kalendermonat reduziert sich um einen Tag für jeden gesetzlichen Feiertag, den Buß- und Bettag sowie jeweils den 24. und den 31. Dezember eines Kalenderjahres. Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen.[1]

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem prozentualen Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dienstnehmers / einer vollbeschäftigten Dienstnehmerin festgelegt (X% von 100%). Mit Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen beziehungsweise dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

Bei ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen wird unabhängig von der Zahl der Fortbildungsstunden die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit, in Ermangelung derselben ein Fünftel der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, berücksichtigt.
Zu Gunsten des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin muss jedoch bei ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen, welche von teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen besucht werden, und diese Fortbildungsveranstaltungen auf Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin erfolgen, nicht nur die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt werden, sondern, da es sich um angeordnete Fortbildungsveranstaltungen handelt, die gesamte Dauer der Fort- und Weiterbildungsveranstaltung.[2]

> Anmerkung zu § 16 Absatz 1:
> Die regelmäßige Arbeitszeit von Schulhausmeistern / Schulhausmeisterinnen beträgt durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

(2) Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, soweit nicht durch Dienstvereinbarung eine andere Regelung getroffen wurde.[3]
Für Teilzeitbeschäftigte gilt Absatz 1 Unterabsatz 2 prozentual entsprechend.

(3) Aus dringenden betrieblichen / dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absätze 1, 2 und 2a sowie des § 12 Arbeitszeitgesetz[4] von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

> Anmerkung:
> In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(4) Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 11.

(5) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.
In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. Diese Dienste müssen von allen Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen erbracht werden. Der geteilte Dienst als spezielle Form der Schichtarbeit soll nur geleistet werden, wenn dies aufgrund der Eigenart der betrieblichen Anforderungen notwendig ist. Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegen. Wird dienstplanmäßig oder betriebsüblich an einem Sonntag oder an einem Wochenfeiertag gearbeitet, so darf der

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juni 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Mai 2015
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Januar 2018

Dienstnehmer / die Dienstnehmerin an einem der Werktage innerhalb der folgenden zwei Wochen nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet werden, soweit dienstliche oder betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen (Dieser Satz gilt nicht für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden). [1]

(6) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (dies ist insbesondere das Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. der Umkleideraum befindet oder die Wohnung des ersten bzw. letzten zu betreuenden Klienten). Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes geregelt werden.

(6a) Die Arbeitszeit der einzelnen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen kann in einem Dienstplan festgelegt werden. Dieser ist für den Zeitraum von einem Monat aufzustellen. Der Dienstplan soll spätestens am 15. des Vormonats den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bekannt gegeben werden. Abweichungen vom Dienstplan sind nur beim Vorliegen dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe zulässig. Liegen dienstliche bzw. betriebliche Gründe vor, so kann der Dienstplan vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin im Benehmen mit dem betroffenen Dienstnehmer / der betroffenen Dienstnehmerin geändert werden. [2]
Wird ausnahmsweise ein Dienstplan für 4 Wochen aufgestellt, gilt diese Regelung entsprechend, mit der Maßgabe, dass der Dienstplan spätestens zwei Wochen vor Dienstplanbeginn den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bekannt gegeben werden soll. [3]

(7) Werden außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit Arbeitsstunden geleistet, die nicht spätestens am Vortag angeordnet wurden, so gilt auch die für die Zu- und Abfahrt zur und von der Arbeitsstelle erforderliche Zeit als Arbeitszeit. Insgesamt ist jedoch mindestens eine Arbeitsstunde anzusetzen. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 2 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.
Arbeitsstunden, die unmittelbar vor oder nach der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder während der Rufbereitschaft geleistet werden, gelten nicht als außerplanmäßige Arbeitszeit im Sinne des Unterabsatzes 1.

Arbeitsstunden, die im Rahmen einer Vertretungsbereitschaft nach § 1 Abs. 1 Abschnitt III Anlage 11 geleistet werden, gelten nicht als außerplanmäßige Arbeitszeit im Sinne des Unterabsatzes 1. Gleiches gilt für Arbeitsstunden, die im Rahmen des § 3 Abs. 1 Abschnitt III Anlage 11 geleistet werden.

(8) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird. Schichtarbeit ist auch geteilter Dienst (Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen). Damit der geteilte Dienst als Schichtarbeit gewertet wird, ist Voraussetzung, dass die Zeitspanne von 13 Stunden erfüllt wird oder die Zeit der Arbeitsunterbrechung mindestens 4 Stunden beträgt. [4]

(9) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr.

(10) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers/ der Dienstgeberin grundsätzlich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit[5] an einer vom Dienstgeber/ von der Dienstgeberin bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. [6]

(11) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber / der Dienstgeberin anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(12) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Dienstnehmer/ Dienstnehmerin längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht,

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
zum 1 April 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. März 2012
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2011
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2011
[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[5] **Amtliche Anmerkung:** Der Einsatz kann während der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, wenn betriebliche Gründe dies verlangen.
[6] Inkrafttreten zum 1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022

werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.[1]

§ 17
Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer

(1) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die in der Zeit von 23 bis 6 Uhr mehr als 2 Stunden arbeiten und dies an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr, sind Nachtarbeitnehmer bzw. Nachtarbeitnehmerinnen (im Sinne des Arbeitszeitgesetzes).

(2) Für Nachtarbeitnehmer und Nachtarbeitnehmerinnen mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 11.

§ 18
Vollzeitkorridor

(1) Durch Dienstvereinbarung kann für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständigen Teils einer Einrichtung eine andere Festlegung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dienstnehmers / einer vollbeschäftigten Dienstnehmerin vereinbart werden. Der zulässige Vollzeitzeitkorridor beträgt 38-42 Stunden pro Woche. Eine Dienstvereinbarung entsprechend dem verbindlichen Muster in Anlage 6 ist abzuschliessen.

(2) Das monatliche Entgelt (§ 33 Absatz 1) ist entsprechend anzupassen.

§ 19
Pausen und Ruhezeit [2]

(1) Die Arbeitszeit ist mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen und Ruhezeiten zu unterbrechen (§ 4 und § 5 ArbZG). Die Ruhepausen werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.

(2) Durch Dienstvereinbarung können die abweichenden Regelungen des § 7 Absatz 1 Nrn. 2 und 3 sowie Absatz 2 Nr. 3 ArbZG ausgeschöpft werden.
Sofern der einzelne Dienstnehmer / die einzelne Dienstnehmerin während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen kann, sind Kurzpausen zu bezahlen.

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

§ 20
Arbeitszeitkonten

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin richtet für jeden Dienstnehmer / jede Dienstnehmerin ein Jahresarbeitszeitkonto ein und führt dieses, soweit nicht für bestimmte Dienstnehmergruppen (Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen mit Leitungsfunktionen, Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, deren Arbeitszeit durch eine Gleitzeitregelung erfasst wird) aus sachlichen Gründen von der Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos abgesehen wird.

(2) Abrechnungszeitraum ist in der Regel das Kalenderjahr.

(3) Zeiten des entschuldigten bezahlten Fernbleibens vom Dienst (z.B. Urlaub, Arbeitsunfähigkeit und Dienstbefreiung nach § 27) werden mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit gutgeschrieben. Wird nicht nach dienstplanmäßiger bzw. betriebsüblicher Arbeitszeit gearbeitet, wird 1/5 der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (Montag bis Freitag; §16 Absatz 1 Satz 2) pro Fehltag gutgeschrieben.[3]

(4) gestrichen

(5) Dem Dienstnehmer / Der Dienstnehmerin ist Einsicht in die jeweilige Arbeitszeitdokumentation seines / ihres aktuellen Kontostandes zu gewähren.

(6) Pro Kalendermonat kann von der monatlichen Sollarbeitszeit um jeweils bis zu 25 Plusstunden (§ 21

[1] Inkrafttreten zum 1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2013 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. März und 22. April 2013

Absatz 1) bzw. bis zu 25 Minusstunden (§ 21 Absatz 6) abgewichen werden. Im Einzelfall kann die monatliche Sollarbeitszeit auch um mehr als 25 Minusstunden unterschritten werden, wenn hierüber eine Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber / der Dienstgeberin getroffen wurde. Wird die monatliche Sollarbeitszeit um mehr als 25 Stunden überschritten, so verfallen diese über 25 Stunden hinausgehenden Stunden, es sei denn, sie gelten als Überstunden im Sinne des § 21 Absatz 4 oder über die Anrechnung dieser Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto wurde zuvor eine Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber / der Dienstgeberin getroffen.
Der fortlaufende Jahresarbeitszeitsaldo darf 200 Plusstunden nicht überschreiten und 50 Minusstunden nicht unterschreiten.

(7) Bis zu 200 Plusstunden oder bis zu 50 Minusstunden können auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

(8) Für einzelne Arbeitsbereiche mit erheblichen Auslastungsschwankungen bzw. Saisonarbeit kann die monatliche Sollarbeitszeit innerhalb eines Jahreszeitraumes bzw. Schuljahres gemäß den betrieblichen Verhältnissen verteilt werden. Durch Dienstvereinbarung ist es zusätzlich möglich, von den Grenzen der Absätze 6 und 7 abzuweichen.[1]

(9) Weist der Jahresarbeitszeitsaldo zum 31. Dezember eines Jahres ein Zeitguthaben von bis zu 200 Stunden auf, so ist das 100 Stunden übersteigende Zeitguthaben innerhalb der nächsten drei Monate möglichst zusammenhängend in Freizeit auszugleichen. Findet ein Zeitausgleich innerhalb dieser Frist aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht statt oder kann er aus tatsächlichen Gründen nicht stattfinden, so ist das Zeitguthaben als anteiliges Entgelt auszubezahlen. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts ist die Summe aus dem Entgelt (§ 33 Absatz 1) und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin durch das 4,348-Fache seiner / ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(10) Dem rechtzeitigen Antrag eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin auf Zeitausgleich vom Jahresarbeitszeitkonto ist zu entsprechen, es sei denn, es stehen dringende dienstliche bzw. betriebliche Interessen oder die Interessen anderer Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegen. Im Rahmen des Direktionsrechts hat der Dienstgeber / die Dienstgeberin auch die Möglichkeit, Zeitausgleich anzuordnen.

(11) Während eines Zeitausgleichs verringert sich das Arbeitszeitkonto um die Arbeitsstunden, die der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin ohne den Zeitausgleich während dieses Zeitraumes dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte, in Ermangelung einer solchen Festlegung um ein Fünftel der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Ausgleichstag.
Bei Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleiches *(Abbau eines Zeitguthabens[2])* mindert sich das Jahresarbeitszeitkonto um 1/5 des von dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit in Anspruch genommenen Zeitausgleiches.

(12) Für die Dauer eines Zeitausgleichs werden das Entgelt (§ 33 Absatz 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt.

(13) Durch Dienstvereinbarung kann die Möglichkeit zur Errichtung von Langzeitarbeitszeitkonten geschaffen werden. In der Dienstvereinbarung sind Regelungen zur Ansammlung und zum Ausgleich der Stunden auf dem Langzeitarbeitszeitkonto zu treffen. Die Vorschriften über die Insolvenzsicherung sind zu beachten.

(14) Auf Antrag des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin kann der über den nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub hinausgehende Resturlaub durch Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber / der Dienstgeberin dem Langzeitarbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

(15) Die Jahres- und Langzeitarbeitszeitkonten sind bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum Ausscheiden nicht möglich, ist das Zeitguthaben oder die Zeitschuld mit den letzten Monatsbezügen auszugleichen.
Am Ende der Arbeitsphase muss bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis das Jahresarbeitszeitkonto sowie ein Langzeitarbeitszeitkonto ausgeglichen sein. Eine Auszahlung eines noch vorhandenen Zeitguthabens ist nicht möglich.
Bei Tod des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Erben

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009

[2] Inkrafttreten zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009

ausbezahlt.

(16) Durch Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass prozentual festgelegte und nach den Arbeitsvertragsrichtlinien Bayern zu gewährende Zeitzuschläge gemäß der angegebenen Prozentzahl in Stunden umgerechnet und einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden (Faktorisierung).

§ 21
Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

(1) Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

(2) Plusstunden sind im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit von allen Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen zu leisten. Bei der Anordnung von Plusstunden ist die familiäre und gesundheitliche Situation zu berücksichtigen.

(3) Die Bezahlung der Plusstunden richtet sich nach § 20 Absatz 9.

(4) Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 25 Stunden (§ 20 Absatz 6) auf Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind.
Das Überstundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgelts des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin nach § 20 Absatz 9 zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 39.

(5) Überstunden sind von Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen auf Anordnung zu leisten. Überstunden sind jedoch auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen zu verteilen. Bei der Anordnung von Überstunden ist die familiäre und gesundheitliche Situation zu berücksichtigen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortag anzusagen.

(6) Minusstunden entstehen, wenn die Anzahl der tatsächlich in einem Kalendermonat geleisteten Arbeitsstunden die jeweilige monatliche Sollarbeitszeit eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin § 16 Abs. 1 Satz 2 und 3 unterschreitet. Sie werden dem Jahresarbeitszeitkonto in Höhe der jeweiligen Differenz belastet.

(7) Die Vorschriften über die Insolvenzsicherung sind zu beachten.

§ 22
Arbeitszeit bei Dienstreisen

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit gutgeschrieben, in Ermangelung derselben ein Fünftel der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Übersteigt die Dauer der eintägigen Dienstreise die in Satz zwei genannte Arbeitszeit um mehr als zwei Stunden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

§ 23
Sonderregelungen für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die nicht unter das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) fallen

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

§ 24
Arbeitszeit bei Freizeitmaßnahmen

Zur Regelung der Arbeitszeit, der Reisekosten und des Freizeitausgleiches bzw. des Entgeltes bei Freizeitmaßnahmen kann durch Dienstvereinbarung von den §§ 16 bis 23, 29, 39, 42 und der Anlage 11 (Rufbereitschaft / Bereitschaftsdienst) abgewichen werden. Freizeitmaßnahmen sind Maßnahmen, die für eine bestimmte Zielgruppe planmäßig für einen bestimmten Zeitraum außerhalb der Einrichtung durchgeführt werden.

§ 25
Kurzarbeit[1]

(1) Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen, einschließlich darauf beruhender Veränderungen der Strukturen in der Einrichtung oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses, kann der Dienstgeber / die Dienstgeberin nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen, wenn mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgeltes betroffen sind.

Sofern die Bundesregierung durch Rechtsverordnung von der Ermächtigung Gebrauch macht, abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SGB III den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Dienstnehmer/ Dienstnehmerinnen, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen, ersetzt dieser Prozentsatz abweichend von Satz 1 entsprechend den Anteil der in der Einrichtung beschäftigten Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen.[2]

Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Auszubildende und diejenigen Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die die persönlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gem. § 98 SGB III nicht erfüllen.

Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

a) Persönlicher Geltungsbereich (z. B. betroffener Personenkreis, Umfang der Arbeitszeitverkürzung);
b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;
c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall an einzelnen Tagen) und die Grundsätze der Dienstplangestaltung. Die Einteilung der einzelnen Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen zu den jeweiligen Arbeitszeiten ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor Inkrafttreten mitzuteilen.

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

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 20 unter Berücksichtigung des § 96 Absatz 4 Satz 3 SGB III abzubauen. Eine vorrangige Ansammlung von Minusstunden vor der Einführung von Kurzarbeit ist gemäß Satz 1 nicht vorgesehen; sofern die Bundesregierung durch Rechtsverordnung von der Ermächtigung Gebrauch macht, abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 SGB III auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten, so gilt dies entsprechend für die Vereinbarung von Kurzarbeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung.[3]

(4) Für die Berechnung des Entgelts gemäß § 33 und der Krankenbezüge gemäß § 43 gilt § 33 Absatz 4. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzung der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht. Die Jahressonderzahlung wird gemäß § 40 aus dem Entgelt ohne Kurzarbeit gewährt.

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

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. März 2020
zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019

[2] **Amtliche Anmerkung**: Satz 2 des Absatzes 1 ist entsprechend der gesetzlichen Ermächtigung vom 13. März 2020 (BGBl. I Nr. 12 2020, S. 493) an die Dauer der entsprechenden Verordnung der Bundesregierung gebunden und gilt maximal bis zum 31. Dezember 2022.

[3] **Amtliche Anmerkung:** Satz 2 des Absatzes 3 ist entsprechend der gesetzlichen Ermächtigung vom 13. März 2020 (BGBl. I Nr. 12 2020, S. 493) an die Dauer der entsprechenden Verordnung der Bundesregierung gebunden und gilt maximal bis zum 31. Dezember 2022.

§ 26
Fernbleiben vom Dienst sowie Anzeige und Nachweispflichten

(1) Das Fernbleiben vom Dienst bedarf der Zustimmung des Dienstgebers / der Dienstgeberin.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall ist der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin verpflichtet, dem Dienstgeber / der Dienstgeberin die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Satz 2 gilt nicht für Dienstnehmer/ Dienstnehmerinnen, die in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind. Diese sind jedoch verpflichtet, zu dem in Satz 2 benannten Zeitpunkt das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen zu lassen. Stellt ein Arzt bzw. eine Ärztin die Arbeitsunfähigkeit fest, der bzw. die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, bleibt es bei der Anwendung des Satzes 2. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung oder die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nach Satz 4 früher zu verlangen. Die Verpflichtung zur Vorlage einer Bescheinigung oder zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nach Satz 4 besteht für den Dienstnehmer / die Dienstnehmerin auch nach Ablauf der Frist für die Zahlung der Krankenbezüge. Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin trägt etwaige Kosten der Bescheinigung. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.[1]

§ 27
Dienstbefreiung[2]

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 33) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Eheschließung oder Begründung eingetragener Lebenspartnerschaft	1 Arbeitstag (am Tag der standesamtlichen Trauung oder Eintragung beim Standesamt bzw. Notar)
b) Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin	1 Arbeitstag
c) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
d) schwere Erkrankung	
aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
bb) eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu 4 Kalendertage im Arbeitsjahr
cc) einer Betreuungsperson, wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin deshalb die Betreuung ihres / seines Kindes, welches das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. August 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 01. Juni 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Mai 2026
zum 1. August 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017,
zum 1. August 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 4. Juli 2014

Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

e) Ärztliche Behandlung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin, wenn diese zwingend während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche vom Arzt nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann in sonstigen wichtigen Fällen Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 33) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Tagen gewähren.

(3) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die in Verbänden organisiert sind, die nach § 6 Absatz 1 ARRG Vertreter in die ARK Bayern entsenden, sollen zur Wahrnehmung ihrer Mitgliedschaftsrechte bis zu einem Tag pro Jahr Dienstbefreiung erhalten.
Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die in Organen der Verbände gemäß Absatz 1 tätig sind, erhalten für diese Tätigkeit bis zu 6 Tagen pro Jahr Dienstbefreiung.

(4) Zur Teilnahme an der Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in 1. Instanz als Beistand gemäß § 61 Absatz 4 des Mitarbeitervertretungsgesetzes und zur Teilnahme als Beistand am Schlichtungsverfahren gemäß § 8 der Verordnung über das Schlichtungsverfahren für kirchliche Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen werden Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit vom Dienst für höchstens drei Verhandlungstage im Kalenderjahr freigestellt.

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

(6) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die als Wahlhelfer bzw. Wahlhelferinnen bei allgemeinen Wahlen, Bürgerbegehren und Bürgerentscheiden nach deutschem Recht ehrenamtlich mitwirken, soll als Ausgleich für die Beanspruchung an einem Wahltag Arbeitsbefreiung am Tag nach dem Wahltag gewährt werden, wenn sie an diesem Tag zum Dienst eingeteilt sind. Sollte dies aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich sein, ist die Arbeitsbefreiung innerhalb von vier Wochen nach dem Wahltag auf Antrag zu erteilen.

Unterabsatz 1 gilt nicht, wenn das Arbeitsentgelt am Wahltag fortgezahlt bzw. der entstandene und nachgewiesene Verdienstausfall ersetzt wurde.[1]

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. August 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025

V URLAUB

§ 28
Erholungsurlaub

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgeltes. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Erholungsurlaub beträgt bei der 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage.[1]

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

(4) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz beim Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres und der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

(5) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres gewährt und angetreten werden.

Wird die Wartezeit (Absatz 3) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, muss der Urlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres genommen sein.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – bleiben hiervon unberührt, wenn der Urlaub aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder aufgrund unbezahlten Sonderurlaubs nicht rechtzeitig eingebracht werden kann; dieser Urlaubsanspruch erlischt zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Unterabsatz 1 Satz 3.[2]

(6) Erkrankt der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin während des Urlaubs und zeigt er / sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 9 BUrlG gilt entsprechend.

Der Antritt des restlichen Urlaubs wird neu festgesetzt.

(7) Ist die Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs. Ist der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin nicht das ganze Kalenderjahr gegen Entgelt beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem Entgelt bezahlt wird. Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz / Jugendarbeitsschutzgesetz bleibt unberührt.[3]

(8) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

§ 29
Zusatzurlaub für Nachtarbeit

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin, der / die Nachtarbeit (§ 16 Absatz 9) leistet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2013 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. März und 22. April 2013, zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. März 2012

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015, zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. März 2012, zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009.

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Zeiten des nächtlichen Bereitschaftsdienstes werden bei der Ermittlung des Zusatzurlaubes hälftig angerechnet. Nicht berücksichtigt werden Zeiten einer Rufbereitschaft einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung.[1]

(2) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Dienstgeber / derselben Dienstgeberin im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung (zuschlagspflichtige Nachtarbeitsstunden einschließlich der Zeiten eines nächtlichen Bereitschaftsdienstes). Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres oder beim Ausscheiden des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin.[2]

(3) Im Übrigen finden § 28 mit Ausnahme von Absatz 4 Satz 1und § 30 entsprechende Anwendung.[3]

§ 30
Urlaubsabgeltung

(1) Kann der Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Dienstverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten. Ist dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin das Dienstverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, welcher dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(2) Über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubstage des Vorjahres können auf Antrag des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin ausbezahlt werden.

§ 31
Sonderurlaub[4]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass der Dienstgeber / die Dienstgeberin vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.[5]

(2) Der Antrag soll mindestens drei Monate vor Inanspruchnahme gestellt werden.

(3) Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Dienstgebers / der Dienstgeberin.

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

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2010 Beschluss der ARK Bayern im Dezember 2010

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017, zum 1. Januar 2010 Beschluss der ARK Bayern im Dezember 2010, zum 1. Juli 2007 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Mai 2008

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Juni 2011, zum 1. Juli 2007 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Mai 2008

[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015

[5] **Amtliche Anmerkung:**
Den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen stehen neben der Freistellung in Form des Sonderurlaubs auch andere Möglichkeiten zur vollständigen oder teilweisen Freistellung zur Verfügung. Insbesondere kommen für längere Freistellungen die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz, die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz oder die Arbeitszeitverringerung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz in Betracht.

VI EINGRUPPIERUNG und ENTGELT

§ 32
Eingruppierung[1]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in eine der Entgeltgruppen E1 - E14 gemäß Anlage 2 eingruppiert. Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich in Textform übertragen sein (z. B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin erhält Grundentgelt nach der Entgeltgruppe, in die er / sie eingruppiert ist. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin hat die Entgeltgruppe dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin schriftlich mitzuteilen.

(2) Die Eingruppierung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale überwiegend auszuüben sind und die der Gesamttätigkeit des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin das Gepräge gibt.

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

(4) Die Eingruppierung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die in den Tätigkeitsbereichen und in den Untersätzen beschrieben werden. Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten und deren Bezeichnungen in dieser Eingruppierung benennen. Die Richtbeispiele sind nicht abschließend.

(5) Wird dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin durch ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die in ihrer Gesamtheit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner / ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht, so ist er / sie mit Beginn des Kalendermonats, in dem ihm / ihr die höherwertige Tätigkeit übertragen wird, gemäß Absatz 1 Satz 1 in den 1. Monat derselben Stufe einzugruppieren in der der Dienstnehmer/ die Dienstnehmerin bisher in der niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert war, jedoch mindestens in Stufe 2.

(6) Wird dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin durch ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er / sie diese Tätigkeit mindestens zwei Monate ausgeübt, ist eine Zulage für die Dauer der Übertragung zu gewähren. Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Grundentgelt der höheren Entgeltgruppe (gemäß Absatz 5) und der Entgeltgruppe, in die der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin eingruppiert ist. Im Übrigen findet Abs. 5 Anwendung.

§ 32a
Überleitungsregelung zum 01.04.2017[2]

(1) Die Änderungen in der Eingruppierungsordnung in Anlage 2 AVR-Bayern, die mit Wirkung zum 01.04.2017 in Kraft treten, gelten unmittelbar nur für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis am 01.04.2017 oder später beginnt.

(2) Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die bereits am 31.03.2017 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.04.2017 fortbesteht, gelten die Änderungen nur dann, wenn sich ihre Tätigkeit gemäß § 32 Absatz 1 und Absatz 2 AVR-Bayern ändert.“

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. August 2023
zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020,
zum 1. Februar 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017,
zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Oktober 2016,
zum 1. Juni 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 6. Mai 2016,
zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Mai 2015,
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008.

[2] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

§ 33
Bestandteile, Berechnung und Auszahlung des Entgelts[1]

(1) Das Entgelt des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin besteht aus dem Grundentgelt gemäß der für das jeweilige Kalenderjahr anzuwendenden Tabelle (Anlagen 3, 3a und 4), sowie gegebenenfalls der Zulage nach Anlage 3b, der Zulage nach § 32 Absatz 6 und/ oder der Besitzstandszulage nach § 4 Anlage 1.

(2) Neben dem Entgelt erhält der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin

eine Jahressonderzahlung	(§ 40)
und gegebenenfalls:	
variable Entgeltbestandteile	(§ 34)
Leistungen aus der Familienkomponente	(§ 37)
eine Schichtzulage	(§ 38)
Zeitzuschläge	(§ 39)
vermögenswirksame Leistungen	(§ 50)

(3) Bemessungszeitraum für das Grundentgelt (Anlagen 3, 3a und 4) und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in den Arbeitsvertragsrichtlinien nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union, so dass der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin am letzten Bankarbeitstag des Monats im Inland darüber verfügen kann. Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten. Soweit Dienstgeber / Dienstgeberinnen die Bezüge am 16. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 16. auf den letzten Tag des Monats gemäß Satz 2 verschieben.

(4) Soweit in den Arbeitsvertragsrichtlinien nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Grundentgelt (Anlagen 3, 3a und 4) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(5) Besteht der Anspruch auf das Grundentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Grundentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-Fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(6) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(7) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 5 entsprechend.

(8) Die Abtretung von Entgelt ist ausgeschlossen.

(9) Wird gemäß § 40a Einkommensteuergesetz eine Pauschalversteuerung durchgeführt, hat der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin die einheitliche Pauschalsteuer bzw. die pauschale Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag zu tragen. In begründeten Fällen kann von der Abwälzung

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. August 2023
zum 1. Juli 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022,
zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020,
zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Oktober 2016,
zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Mai 2015,
zum 1. Januar 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. April 2009,

auf den Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin abgesehen werden[1].

§ 34
Variable Entgelte

Variable Entgelte können durch Dienstvereinbarung vereinbart werden. Eine verbindliche Musterdienstvereinbarung wird von der Arbeitsrechtlichen Kommission noch erarbeitet.

§ 35
Anpassungsklausel

Falls die Rahmenbedingungen es erforderlich machen, kann die Arbeitsrechtliche Kommission weitere betriebliche Öffnungsklauseln schaffen.
Sollten für bestimmte Sparten oder Regionen differenzierte Arbeitsrechtsregelungen erforderlich sein, kann die Arbeitsrechtliche Kommission entsprechende Regelungen erarbeiten.

§ 36
Grundentgelt[2]

1) Das Grundentgelt der Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen bemisst sich gemäß der jeweiligen Entgelttabelle der Anlage 3, Anlage 3a und Anlage 4 nach Stufen.

(2) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Entgelt nach der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. In der Entgeltgruppe 1 entfallen die Stufen 1, 2, 3 und 4 in Entgeltgruppe 2 entfallen die Stufen 1 und 2 und in den Entgeltgruppen 3,4 und 5 entfällt jeweils die Stufe1.

(3) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe. Sie erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber / ihrer Dienstgeberin (Stufenlaufzeit) und zwar

Stufe 2: nach einjähriger Tätigkeit in Stufe 1

Stufe 3: nach zweijähriger Tätigkeit in Stufe 2

Stufe 4: nach fünfjähriger Tätigkeit in Stufe 3

Stufe 5: nach sechsjähriger Tätigkeit in Stufe 4, frühestens jedoch zum 01.07.2027,

Stufe 6: nach fünfjähriger Tätigkeit in Stufe 5, frühestens jedoch zum 01.07.2027.

(4) Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen werden die Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen der Stufe 1 zugeordnet. Nachgewiesene förderliche Zeiten einer beruflichen Tätigkeit vor der Einstellung können angerechnet werden. Bei Unterbrechungen findet Absatz 6 Satz 2 Buchst. a) – e) entsprechende Anwendung.

(4a) Bei Übernahme von Auszubildenden (Anlage 17 I AVR-Bayern) im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber erfolgt eine Zuordnung in Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe. Für Studierende, Praktikanten und Praktikantinnen gem. Anlage 16 a, Anlage 16 b, Anlage 17 II, IIa, III und IV AVR-Bayern findet dieser Absatz entsprechende Anwendung.[3]

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

---

[1] Diese Arbeitsrechtsregelung zur Aufnahme der Arbeitsrechtsregelung vom 21. März 2003 in § 33 Absatz 9 der AVR-Bayern tritt mit Wirkung vom 1. August 2016 in Kraft.
Inhaltlich gilt diese Regelung jedoch bereits seit dem Beschluss vom 21. März 2003.

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 01. Juli 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026
zum 1. Juli 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. August 2023
zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020,
zum 1.Juli 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016,
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[3] Inkrafttreten zum 01. November 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Oktober 2025

(6) Die Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Entgelt nach der neuen Stufe. Folgende Unterbrechungszeiten werden bei der Stufenermittlung angerechnet:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 44 bis zu 26 Wochen

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber / die Dienstgeberin vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils drei Jahren, sind unschädlich, werden aber nicht angerechnet. Bei Elternzeit ist eine Unterbrechung von länger als drei Jahren unschädlich, falls für mehrere Kinder fortlaufend Elternzeit genommen wird. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht. Zeiten, in denen Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen mit einer kürzeren als der regelmäßigen Arbeitszeit eines / einer entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

§ 36a
Überleitungsregelung zum 01.07.2016[1]

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30.06.2016 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2016 fortbesteht, und die sich am 30.06.2016 in der

- Einarbeitungsstufe befinden,	werden in die Stufe 2 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,
- Basisstufe befinden,	werden in die Stufe 3 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,
- Erfahrungsstufe befinden,	werden in die Stufe 4 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,
- Sonderstufe befinden,	bleiben in der Sonderstufe.

(2) Die Stufenlaufzeiten für die gemäß Absatz 1 übergeleiteten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ergeben sich für die bei der Überleitung aktuelle Stufe aus der bis zum 30.06.2016 geltenden Anlage 3. Für die weiteren Stufenaufstiege gelten dann die Stufenlaufzeiten der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3.

(3) Der Stufenaufstieg für die gemäß Absatz 1 übergeleiteten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen von der Stufe 4 in die Stufe 5 erfolgt nach insgesamt 84 Monaten in der Erfahrungsstufe/ Stufe 4, jedoch frühestens zum 01.04.2017.

§ 37
Familienbudget[2]

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin stellt 1,0 Prozent der Dienstnehmerbruttolohnsumme des Vorjahres für familien-, gesundheits- oder mobilitätsfördernde Maßnahmen gemäß gesonderter Arbeitsrechtsregelung (Anlage 14) zur Verfügung.

§ 38
Schichtzulage[3]

(1) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die mindestens 25% ihrer monatlichen Arbeitszeit in

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1.Juli 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Januar 2015

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022
zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009

wechselnden Schichten bzw. im geteilten Dienst arbeiten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von € 100,00 monatlich Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die auch Bereitschaftsdienst im Sinne des § 16 Abs. 10 und der Anlage 11 leisten, erhalten zusätzlich zur Zulage nach Satz 1 weitere € 30,00 monatlich.

(1a) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die Wechselschichtarbeit im Sinne des § 16 Abs.12 AVR-Bayern leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage in Höhe von € 250,00 monatlich.

(2) Für Teilzeitbeschäftigte findet § 33 Absatz 4 Anwendung.

(3) Bei der Gewährung der Schichtzulage werden Zeiten eines Bereitschaftsdienstes und Zeiten einer Rufbereitschaft einschließlich der Zeit der Heranziehung zur Arbeitsleistung nicht berücksichtigt.

§ 39
Zeitzuschläge[1]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin erhält neben seinem / ihrem Entgelt (§ 33 Absatz 1) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Entgeltgruppen

EG 1 – EG 4	30 v. H.
EG 5 – EG 8	25 v. H.
EG 9	20 v. H.
EG 10 – EG 14 sowie E I bis E IV	15 v. H.

b) für Arbeit an Sonntagen

EG 1 – EG 4	30 v. H.
EG 5 – EG 14 sowie E I bis E IV	25 v. H.

c) für Arbeit an

aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag — 35 v. H.

bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen — 50 v. H.

d) für Nachtarbeit im Sinne des § 16 Absatz 9

EG 1 – EG 9	25 v. H.
EG 10 – EG 14	20 v. H.
jedoch jeweils	mindestens 3,50 €

e) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 bis 21.00 Uhr — 5 v.H.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b) bis c) und e) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b), c), d) und e) gezahlt. Unterabsatz 1 bleibt unberührt.

Zeitzuschläge für Nachtarbeit nach Absatz 1d) werden für Bürodienst nicht gezahlt. Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen in Handwerksbetrieben erhalten abweichend den Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von 50% des Absatzes 1 d).

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 01. Januar 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026
zum 1. Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
zum 1. Januar 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juni 2020
zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Mai 2015
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

(3) Das Stundenentgelt im Sinne des Absatzes 1 ist für jede Entgeltgruppe in den Anlagen 3 ,3a und 4 festgelegt. Zulagen nach § 1 Buchstabe c und § 4 Abs. 2 Anlage 3 b sind hierbei zu berücksichtigen.

Überstundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgelts des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin nach § 20 Absatz 9 Satz 3 zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. a).

(4) Die Zeitzuschläge können ggf. einschließlich der Stundenentgelte nach Absatz 3 Unterabsatz 1 durch Nebenabrede zum Dienstvertrag oder durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden.

§ 40
Jahressonderzahlung[1]

(1) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die seit dem 1. Oktober beschäftigt sind und am 31. Dezember in einem Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen in allen Entgeltgruppen 85 v.H. des dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin in den Kalendermonaten Juli, August, September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts (§ 33 Absatz 1). Bei Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraumes der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses.

(3) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin,
1. dessen / deren Dienstverhältnis wegen
   a) Erreichens des gesetzlichen Rentenalters,
   b) verminderter Erwerbsfähigkeit oder
   c) Erfüllung der Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 ATZO
   endet oder
2. der/die wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach den §§ 36, 37, 38, 236, 236a, 236b oder 237a SGB VI gekündigt oder in dem genannten Fall einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,

und der/die daher vor dem 31. Dezember aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, erhält abweichend von Absatz 1 mindestens eine anteilige Jahressonderzahlung.

Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin, dessen / deren Dienstverhältnis spätestens mit Ablauf des 31. Dezember endet und der / die mindestens von Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes Bayern e.V. in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei einem Dienstgeber / einer Dienstgeberin gestanden hat, erhält die Jahressonderzahlung, wenn er / sie im unmittelbaren Anschluss an sein / ihr Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber / einer anderen Dienstgeberin im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes Bayern e.V. übertritt.

Amtliche Anmerkung:

Im Falle eines innerdiakonischen Dienstgeberwechsels i.S.d. Absatz 3 Unterabsatz 2 erfolgt die Auszahlung der Jahressonderzahlung durch den aktuellen Dienstgeber / die aktuelle Dienstgeberin. Der oder die vorherige(n) Dienstgeber / Dienstgeberin(nen) erstatten dem aktuellen Dienstgeber / der aktuellen Dienstgeberin anschließend die anteiligen Kosten für die Zeit, in der der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin in diesem Kalenderjahr bei ihm / ihr beschäftigt war.

(4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 44 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate

a) für die Dienstnehmerinnen kein Grundentgelt erhalten haben wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absätze 1 und 2 MuSchG[2]

b) in denen Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen ein Krankengeldzuschuss gemäß § 44 Absatz 2

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
zum 1. August 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016,
zum 1. August 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Juli 2015,
zum 1. Juli 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014,
zum 1.Januar 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2011 und vom 21. Juni 2010,
zum 1. Januar 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Dezember 2008

[2] Inkrafttreten mit Wirkung vom 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 24.02.2021

gezahlt wird oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird.

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Grundentgelt für November ausgezahlt.

§ 41
Sachleistungen

(1) Eine Verpflichtung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin an der Verpflegung in der Dienststelle ganz oder teilweise teilzunehmen sowie Unterkunft im Bereich der Dienststelle zu nehmen, wenn dies im Interesse des Dienstes erforderlich ist, kann im Dienstvertrag vereinbart werden.

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

(3) Eine dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin auf dienstvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird nach Maßgabe der Anlage 19 auf das Entgelt angerechnet. Abweichende Regelungen können durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Dienstvertrag festgelegt werden.

§ 42
Reisekosten

Es gilt das Bundesreisekostengesetz in der jeweils gültigen Fassung.

§ 43
Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung[1]

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 27, 28, 29 und 44 werden das Entgelt (§ 33 Absatz 1) sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, variable Entgelte (§ 34), die Jahressonderzahlung sowie besondere Zahlungen nach § 46 Abs.1 S. 3 sowie nach § 51.

Anmerkung zu den Sätzen 2 und 3:

1) Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Dienstverhältnis bestanden hat. Hat das Dienstverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2) Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 44
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) Wird der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner / ihrer Arbeitsleistung verhindert, erhält er / sie bis zur Dauer von sechs Wochen Bezüge in Höhe seines / ihres Urlaubsentgeltes (§ 43). Dieser Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses. Im Übrigen findet das Entgeltfortzahlungsgesetz Anwendung. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne von Satz 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Dezember 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. November 2019

medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhält der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin für die Zeit, für die ihm / ihr Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Bruttokrankengeld des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 43. Bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich des Arbeitgeberzuschusses zu berücksichtigen. Für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 6) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. [1]

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, die nicht allein aus Mitteln der Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin gehen insoweit auf den Dienstgeber / die Dienstgeberin über. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Entgelte im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber / der Dienstgeberin die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 45
Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm / ihr durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Dienstgeber / die Dienstgeberin über, als dieser dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende Arbeitgeberanteile zur Gesamtsozialversicherung sowie Beiträgen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber / der Dienstgeberin unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin geltend gemacht werden.

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

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Juni 2011

VII SONDERLEISTUNGEN

§ 46
Treueleistungen[1]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche (5-Tage-Woche), erhält er / sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit.

von 10 Jahren	3 Tage
von 20 Jahren	7 Tage
von 30 Jahren	12 Tage
von 40 Jahren	18 Tage

einmalig im Jubiläumsjahr als zusätzlichen Erholungsurlaub. Können diese Tage nicht bis zum 31.12. des Folgejahres eingebracht werden, sind diese abzugelten. Im Übrigen findet § 28 entsprechend Anwendung.

(2) Auf Antrag des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin und in der Freistellungsphase der Altersteilzeit ist der zusätzliche Erholungsurlaub nach § 30 abzugelten. Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

(3) Zeiten, in denen das Dienstverhältnis geruht hat (z. B. Erwerbsminderungsrente auf Zeit, Sonderurlaub, bei dem der Dienstgeber / die Dienstgeberin nicht ausdrücklich ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat), und Zeiten, die einen gesetzlichen Krankengeldbezug überschreiten, zählen nicht als Beschäftigungszeit für die Treueleistung. Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz werden angerechnet.

§ 47
Beihilfen

(1) Für die Gewährung von Beihilfen sind die für Arbeitnehmer des Freistaates Bayern geltenden Bestimmungen anzuwenden, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Aufwendungen im Sinne der §§ 31 - 38, 39 Satz 3 der Beihilfeverordnung des Freistaates Bayern (BayBhV) sowie Aufwendungen für einen Schwangerschaftsabbruch bei sozialer Indikation sind nicht beihilfefähig. Für die Gewährung von Unterstützungen finden die beim Dienstgeber / bei der Dienstgeberin geltenden Regelungen Anwendung.

(2) Unabhängig vom Beschäftigungsumfang werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

(3) Die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger / Angehörige bei einem / einer Beihilfeberechtigten, der / die nach anderen als kirchlichen Vorschriften Beihilfe erhält, schließt die Berücksichtigungsfähigkeit nach kirchlichen Vorschriften aus. Familienangehörige von pflichtversicherten Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen haben dem Grunde nach keinen höheren Beihilfeanspruch als der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin selbst.

(4) Privat krankenversicherte Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen haben Anspruch auf Beihilfe wie Arbeitnehmer des Freistaates Bayern, die den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten. Dies gilt nicht für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die bereits vor dem 1. April 2003 den Beitragszuschuss des Dienstgebers / der Dienstgeberin nach § 257 SGB V nicht in Anspruch genommen haben.

(5) Die Berücksichtigungsfähigkeit eines / einer privat krankenversicherten geringfügig beschäftigten Dienstnehmers / Dienstnehmerin als Angehöriger / Angehörige eines / einer Beihilfeberechtigten, der / die einen Beihilfeanspruch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, schließt die eigene Beihilfeberechtigung des / der geringfügig beschäftigten Dienstnehmers / Dienstnehmerin aus.

(6) Der Anspruch des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin auf Beihilfe erlischt für die Dauer der Inanspruchnahme einer Elternzeit. Dies gilt nicht, wenn eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Artikel 2 der

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016,
zum 1. November 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Oktober 2015
zum 1. August 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 4. Juli 2014,
zum 1. Juli 2007 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Mai 2008

Kirchenverfassung) ausgeübt wird. Angehörige eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin, die vor Beginn ihrer Elternzeit oder ihres Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, werden während ihrer Beurlaubung nicht berücksichtigungsfähige Angehörige.

(7) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die als Studierende nach § 6 Absatz 1 Nr. 3 SGB V versichert sind, haben keinen Anspruch auf Beihilfe und Unterstützungen.

(8) Beim Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen bzw. vom Beschäftigungsumfang abhängiger Ansprüche auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften schließt der Beihilfeanspruch aus dem Dienstverhältnis mit der höchsten Arbeitszeit jeden anderen Beihilfeanspruch aus. Eine Beihilfeberechtigung ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften, kirchlicher Vorschriften oder privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes / Landes vergleichbare Regelung besteht. Bei gleicher Arbeitszeit schließt der Beihilfeanspruch aus dem ältesten Dienstverhältnis jeden anderen Beihilfeanspruch aus.

(9) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die nach Erreichen der Altersgrenze des § 15 Absatz 1 weiter beschäftigt werden, erhalten aus dieser Beschäftigung keine Beihilfeleistungen.

§ 48
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin bei einer kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtung (EZVK Darmstadt) sicherzustellen. Es finden die jeweiligen Regelungen der Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung Anwendung. Erfüllt der Dienstgeber / die Dienstgeberin die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht und hat er / sie dieses nicht zu vertreten, so hat er / sie eine andere angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen.

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

§ 49
Entgeltumwandlung[1]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin, der / die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, kann gemäß § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 19. Dezember 1974 in der jeweils geltenden Fassung von dem Dienstgeber / der Dienstgeberin verlangen, dass von seinen / ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Deutschen Rentenversicherung für seine / ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung kann durchgeführt werden

a) bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (EZVK) und
b) im Rahmen einer Direktversicherung bei: Versicherer im Raum der Kirchen Lebensversicherung AG (VRK).

Dienstgeber / Dienstgeberinnen mit mehr als 1.000 Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen einschließlich ihrer Tochtergesellschaften können durch eine entsprechende Dienstvereinbarung zwischen zuständiger Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung auch weitere Versicherungsunternehmen bestimmen. In diesen Fällen ist auch die Entgeltumwandlung im Rahmen einer Unterstützungskasse bei einem anderen Anbieter als der EZVK Darmstadt zulässig. Die Einzelheiten bestimmen sich im Falle des Buchstaben a) nach der EZVK-Satzung in der jeweils geltenden Fassung, im Falle des Buchstaben b) nach den

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020
zum 1. August 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017,
zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017,
zum 1. August 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 4. Juli 2014,
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

vertraglich festgelegten Bestimmungen.

(2) Wird im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung die Pauschalversteuerung nach § 40b (in der Fassung bis zum 31.12.2004) des Einkommensteuergesetzes in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin die pauschale Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag zu tragen.

(3) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin hat Art und Umfang der Entgeltumwandlung spätestens vier Wochen vor dem Ersten des Monats, in dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) gegenüber dem Dienstgeber / der Dienstgeberin geltend zu machen. Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin ist für die Dauer des laufenden Kalenderjahres an die getroffene Vereinbarung gebunden. Die Entgeltumwandlung soll auf Antrag des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin in Textform beim Vorliegen wichtiger Gründe geändert werden (z.B., wenn sich die persönlichen Lebens- und Einkommensverhältnisse verändern). Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin hat die zuständige Gehaltsabrechnungsstelle umgehend, spätestens jedoch bis zum 20. des Vormonats, von der Entgeltumwandlung bzw. von ihrer Änderung in Kenntnis zu setzen.

§ 49a
Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Absatz 2 EStG[1]

(1) Mit Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen kann die Entgeltumwandlung für eine Sachleistung, wie zum Beispiel für die Dienstfahrradgestellung, gemäß § 8 Absatz 2 EStG vereinbart werden. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG abzuschließen.

(2) Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen wird das Bruttoentgelt des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin (z.B. dasTabellenentgelt gemäß Anlage 3 bzw. Anlage 3a bzw. Anlage 4) um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. Der Dienstgeber / die Dienstgeberin gewährt stattdessen Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG.

(3) Die Umwandlung von Teilen des laufenden Tabellenentgelts kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen und ist auf max. 200,00 Euro monatlich begrenzt. Die Entgeltumwandlung nach dieser Regelung ist unter Berücksichtigung einer etwaigen weiteren Entgeltumwandlung nach § 49 AVR-Bayern für die freiwillige Zusatzversicherung zulässig, soweit dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin das Mindestentgelt gleich welcher Rechtsgrundlage verbleibt.

(4) Vor der Entstehung der Vergütungsansprüche im Zuge der Entgeltumwandlung ist der Dienstvertrag entsprechend Absatz 1 bis 3 zu ändern.

Protokollerklärung zu Absatz 4:
Die Gehaltsumwandlung aus dem Bruttoentgelt wird steuerlich nur anerkannt, wenn der Dienstvertrag entsprechend geändert wird. Aus dem Dienstvertrag müssen sich der Verzicht auf einen Teil des Bruttoentgelts und die stattdessen vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin gewährten Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG ergeben.

(5) Die Dienstvereinbarung nach Absatz 1 Satz 2 muss folgenden Mindestinhalt haben:
a) Dienstnehmerkreis
b) Art der Sachleistung gemäß § 8 Absatz 2 EStG
c) Antragsvoraussetzungen für den Dienstnehmer / die Dienstnehmerin: Form, Frist, Art der Sachleistung, Umfang der Entgeltumwandlung (welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen), Beginn, Dauer
d) Regelung für Zeiten, in denen der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin kein Entgelt erhält
e) Regelung bei Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung (Form, Frist)
f) Bindungsdauer
g) dienstvertragliche Vereinbarung

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 24. Februar 2021
zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020
zum 1. Juni 2019 Beschluss der ARK Bayern vom 10. Mai 2019

(6) Weiterhin sollen im Fall der Dienstfahrradgestellung per Leasingvertrag folgende Verträge abgeschlossen bzw. Voraussetzungen erfüllt sein:

a) ein Rahmen-Leasingvertrag als Dienstleistungsvertrag zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und dem Leasinggeber / der Leasinggeberin
b) ein Einzelleasingvertrag zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und Leasinggeber mit einer Laufzeit von mindestens 36 Monaten für Fahrräder und Pedelecs ≤ 25km/h.
c) ein Nutzungsüberlassungsvertrag zwischen Dienstgeber / Dienstgeberin und dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin
d) ein im Sinne der Entgeltumwandlung geänderter Dienstvertrag

§ 50
Vermögenswirksame Leistungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen 6,65 Euro je Monat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin dem Dienstgeber / der Dienstgeberin die erforderlichen Angaben mitteilt, sowie für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) Nicht vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen erhalten von den vermögenswirksamen Leistungen nach Absatz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(3) Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Monate gewährt, für die dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 44 AVR-Bayern[1] zusteht.

(4) Die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

(5) Ein Betrag in Höhe des Anspruchs auf vermögenswirksame Leistungen nach Absatz 1 kann auf Verlangen des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin auch für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (§ 49) verwendet werden, wenn der umgewandelte Betrag mindestens 20 Euro monatlich beträgt. Damit erlischt der Anspruch nach Absatz 1. [2]

§ 51
Sterbegeld

Beim Tod von Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin / dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin / dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt des / der Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber / der Dienstgeberin zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto des / der Verstorbenen hat befreiende Wirkung. Wer den Tod des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Sterbegeld.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. November 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2011

VIII BESONDERE BESTIMMUNGEN

§ 52
Schutzkleidung

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

§ 53
Dienstkleidung

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

IX SCHLUSSBESTIMMUNG

§ 54
Ausschlussfristen[1]

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.[2]

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

§ 55
Inkrafttreten

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 01.07.2007 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten die Arbeitsrechtsregelungen der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD sowie die dazu ergangenen Sonderregelungen Bayern (Abschnitte I und II der Sonderregelungen Bayern) zum 01.07.2007 außer Kraft.

(3) Ebenfalls treten die ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen des Abschnitts III der Sonderregelungen Bayern zum 01.07.2007 außer Kraft.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Oktober 2016
[2] Inkrafttreten zum 1. Juli 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 14.Juni 2022

Anlagen

Anlage 1
Neufassung der AVR-Bayern

§ 1
Anwendung AVR-Bayern

(1) Die AVR-Bayern gelten für alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern, wenn im jeweiligen Dienstvertrag, Praktikantenvertrag, Ausbildungsvertrag bestimmt wurde, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) – Bund (B / L) Fassung – in der jeweils gültigen Fassung sowie die Beschlüsse der nach dem Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Dienstverhältnisse der Dienstnehmer im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (ARRG) in der Fassung vom 30.03.1977 gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission zu Regelungen, die den Abschluss und Inhalt von Arbeitsverträgen betreffen und die Entscheidungen des nach dem ARRG gebildeten Schlichtungsausschusses Anwendung findet (Sonderregelung Bayern).

(2) Auf diese Dienstverhältnisse finden ab dem 01.07.2007 die Bestimmungen der AVR Bayern in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 2
Überleitung

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30. Juni 2007 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01. Juli 2007 fortbesteht, werden auf Grundlage ihrer bisherigen Eingruppierung gemäß der Überleitungstabelle in der bis 30.06.2015 geltenden Anlage 4 zum 01.07.2007 in die Entgeltgruppen nach § 32 AVR-Bayern übergeleitet.

§ 3
Übergangsregelung

(1) Das zu zahlende Grundentgelt bemisst sich im Übergangszeitraum vom 01.07.2007 bis 31.12.2015 unabhängig von den allgemeinen Entgelterhöhungen nach den jeweiligen Tabellen der Anlage 3 a - i. Die Tabellenwerte beinhalten eine jährliche Steigerung ab 01.01.2008 um 1,25 % (100 % der Berechnungen entsprechen der Basisstufe im Jahr 2015). In den Entgeltgruppen 1 - 3 wird von dieser Systematik zugunsten der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen abgewichen

(2) Die nach § 36 Abs. 1 AVR-Bayern zu gewährenden Stufenaufstiege (Einarbeitungsstufe, Basisstufe, Erfahrungsstufe) bleiben unberührt.

(3) Die vierte Stufe (Sonderstufe) erhalten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren bisherige Vergütung (§ 4 Absatz 1 Satz 2) ohne die eventuell gewährte Kinderzulage höher ist als der Betrag der dritten Entgeltstufe (Erfahrungsstufe), welcher am Ende des Übergangszeitraumes erreicht wird (Anlage 3i, gemäß Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 24.11.06).

(4) Die Stufenzuordnung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erfolgt auf Grundlage der bisher zurückgelegten Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) in der am 30.06.2007 ausgeübten Tätigkeit.

Wurde dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin im Zeitraum 01.07.2005 bis 30.06.2007 durch ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die in ihrer Gesamtheit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner / ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht, so wird er / sie ab 01.07.2007 in den 1. Monat der Basisstufe eingruppiert.

(5) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die zum 01.07.2007 ihre Beschäftigungszeit von 20 Jahren schon erreicht haben, aber noch nicht eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren vollendet hatten, erhalten mit Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren die Treueleistung gemäß § 46 AVR-Bayern, welche mit Vollendung einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren gewährt wird.[1]

[1] Inkrafttreten zum 1. Juli 2007 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Mai 2008

§ 4
Besitzstandszulage

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund der vorgenommenen Überleitung nach § 2 und § 3 mit einem geringeren Grundentgelt vergütet werden, erhalten zur Sicherung ihres sozialen Besitzstands eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen Vergütung am 30.6.2007 und dem Grundentgelt gemäß der neuen Entgeltgruppe. Die bisherige Vergütung setzt sich aus der bisherigen Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage sowie den anderen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (außer Schicht-, Wechselschicht- und Ballungsraumzulage), persönlichen Zulagen (z.B. bisherige Besitzstandszulagen) und gegebenenfalls dem Kinderzuschlag gemäß § 19a AVR / SR Bayern zusammen.

Die Besitzstandszulage besteht aus einem allgemeinen und gegebenenfalls aus einem kinderbezogenen Bestandteil.

Soweit in die Besitzstandszulage ein Kinderzuschlag gemäß § 19a AVR / SR Bayern oder eine ersetzende persönliche Zulage eingeflossen ist, sind diese gesondert als kinderbezogener Bestandteil der Besitzstandszulage auszuweisen.

(2) Der kinderbezogene Bestandteil der Besitzstandszulage wird längstens so lange bezahlt, wie für die in der Besitzstandszulage berücksichtigten Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG), nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 und § 4 BKGG zustehen würde.

(3) Die 1,25%igen Entgelterhöhungen nach § 3 Absatz 1 und 2 sowie individuelle Erhöhungen des Grundentgelts wegen Höhergruppierung oder Stufensteigerungen werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet. Bei individueller Erhöhung des Grundentgelts wegen einer Höhergruppierung (§ 32 Abs. 5, 6 AVR – Bayern) reduziert sich die Besitzstandszulage um 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt aus der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt nach der Höhergruppierung. Auf Antrag der Dienstnehmenden wird die Änderung in Satz 2 rückwirkend ab 01.07.2007 durchgeführt. Der schriftliche Antrag ist innerhalb der Ausschlussfrist bis zum 31.12.2008 zu stellen. Ein eventueller Zahlungsanspruch besteht rückwirkend zum 01.07.2007.[1]

(4) Bei allgemeinen Erhöhungen des Grundentgelts vermindert sich die Besitzstandszulage um die Hälfte des Erhöhungsbetrages.[2]

(5) Die Anrechnung nach Absatz 3 und die Verminderung nach Absatz 4 erfolgt zunächst bei dem allgemeinen Bestandteil der Besitzstandszulage und dann erst bei dem kinderbezogenen Bestandteil.

(6) Die Besitzstandszulage vermindert sich bei einer Reduzierung der Arbeitszeit im anteiligen Umfang. Bei einer Erhöhung der ursprünglichen Arbeitszeit bleibt die Besitzstandszulage unverändert.
Bei befristeten Reduzierungen der Arbeitszeit (z.B. Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung nach § 29a AVR / SR Bayern, Flexibilisierung durch „Arbeit auf Abruf“) wird die Besitzstandszulage so angepasst, dass bei einer erneuten Erhöhung der Arbeitszeit die Besitzstandszulage im Verhältnis der Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auflebt. Entsprechende Anwendung finden § 36 Absatz 7 AVR-Bayern sowie die Absätze 3 – 6.

(7) Ruht zum 01.07.2007 das Dienstverhältnis, ist das monatliche Entgelt gemäß Absatz 1 nach Ende des Ruhens so zu berechnen, als ob der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin ununterbrochen gearbeitet hätte. Entsprechende Anwendung finden § 36 Absatz 7 sowie die Absätze 3 – 6.

(8) Abs. 1 gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, auf deren Dienstverhältnis die AVR-Bayern Anwendung findet und die nach dem 30.06.2007 im unmittelbaren Anschluss zu einem anderen Dienstgeber / einer anderen Dienstgeberin im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern wechseln bzw. bei welchem ein befristetes Dienstverhältnis fortgesetzt wird. Voraussetzung ist die Weiterbeschäftigung in derselben Entgeltgruppe. Dies gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen i.S. von § 2 Abs. 1 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung in der ab Januar 2008 geltenden Fassung. Auf Antrag der Dienstnehmenden erfolgt die Anwendung der Sätze 1-3 ab 01.07.2007 rückwirkend. Der schriftliche Antrag ist innerhalb der Ausschlussfrist bis zum 31.12.2008 zu stellen“ Ein eventueller Zahlungsanspruch besteht rückwirkend zum 01.07.2007.[3]

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[3] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

§ 5 unbesetzt.[1]

§ 6
Weitergeltung der Öffnungsklausel des § 9 Abs. 1 Sätze 2 und 3 AVR / SR Bayern i. S. von § 18 AVR-Bayern

(1) Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen, die ihren Grund in der Festlegung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dienstnehmers / einer vollbeschäftigten Dienstnehmerin gemäß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Höhe von 40 Stunden haben, kann durch Dienstvereinbarung die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen mit durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich festgelegt werden, wenn gleichzeitig die Vergütung (§ 14 AVR / SR Bayern), ab 01.07.2007 das Entgelt (§ 33 Absatz 1 AVR-Bayern), auf 38,5 / 40 vermindert wird. Die Dienstvereinbarung kann für die Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständigen Teils einer Einrichtung abgeschlossen werden.

(2) Die Regelungen des § 9 Absatz 1 Sätze 2 und 3 AVR / SR Bayern gelten mit entsprechendem Inhalt im Sinne von § 18 AVR-Bayern weiter. Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die aufgrund der vorgenommenen Überleitung nach § 2 und § 3 mit einem geringeren Entgelt vergütet werden, erhalten zur Sicherung ihres sozialen Besitzstandes eine Besitzstandszulage im Sinne von § 4. Das Grundentgelt nach § 33 Absatz 1 AVR-Bayern wird auf 38,5 / 40 vermindert. Die am 30.06.2007 geltenden Dienstvereinbarungen bleiben bestehen. Bei einer Kündigung der Dienstvereinbarung und damit Erhöhung der Arbeitszeit auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche, wird die Besitzstandszulage im Verhältnis der Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe bei 40 Stunden pro Woche, wiederaufleben (§ 4 Absatz 6 Satz 2).

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008;
zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Oktober 2016

Anlage 2 Eingruppierungsordnung (gültig ab 01.07.2024)[1]

Entgeltgruppe 1 (gültig ab 01.07.2024)[2]

(Anm. 1, 19[3])

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die erst nach einer kurzen Einweisung (Anm. 1) ausgeführt werden können.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik[4]
2. Verwaltung[5]

Richtbeispiele:

- Reinigungshilfskraft
- Wäschereihilfskraft[6]
- Gärtnerische Hilfskraft[7]

Entgeltgruppe 2 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 2, 19[8])

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die nach einer Einübung ausgeführt werden können.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit einfachsten Tätigkeiten (Anm. 2) in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
2. Hol- und Bringdienst
3. Verwaltung[9]

Richtbeispiele:

- Reinigungskraft
- Küchenhilfe
- Botin

[1] Inkrafttreten zum 1. Juli 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. August 2023
[2] **Amtliche Anmerkung:** Da die Entgeltgruppe 1 Anlage 3 derzeit unbesetzt ist, richten sich die Vergütungen nach Entgeltgruppe 2
[3] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[4] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[5] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[6] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[7] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[8] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[9] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

Entgeltgruppe 3 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 3, 19[1])

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die erst[2] nach einer fachlichen Einarbeitung ausgeführt werden können.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in den Tätigkeitsbereichen

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

Richtbeispiele:

- Reinigungskraft mit ~~speziellen /~~[3] zusätzlichen Aufgaben[4]
- Stationshilfe
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Kopierarbeiten und/oder[5] in der Poststelle
- Bedienung[6]

Entgeltgruppe 4 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 3, 4, 13, 14, 19[7] Anlage 3b)

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit einfachen Tätigkeiten (Anm. 4) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[8]
    b. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
    c. Verwaltung

2. mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten (Anm. 4) in der Grundpflege oder Betreuung.

Richtbeispiele:

- Hauswirtschaftskraft
- Präsenzkraft
- Dienstnehmerin im Empfang, in der Registratur und in der Telefonzentrale
- Mitarbeiterin zur zusätzlichen Betreuung und Aktivierung gemäß § 43b SGB XI (zuvor § 87b SGB XI)[9]

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[3] Inkrafttreten zum 1. Januar 2013 Klarstellung der ARK-Bayern vom 22. April 2013.
Die ARK geht davon aus, dass es sich bei den bisherigen "speziellen Aufgaben" um "zusätzliche Aufgaben" handelt.

[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2013 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. April 2013,
Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[5] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[6] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[7] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[8] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[9] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Entgeltgruppe 3 (Anm. 3), denen zusätzlich die Koordination (Anm. 13) von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen übertragen ist[1].

Entgeltgruppe 5 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 4, 5, 13, 14, 19[2] Anlage 3b)

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen
mit Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung (Anm. 5) in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[3]
2. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
3. Verwaltung

Richtbeispiele:

- Fachpflegehelferin (Altenpflege)[4]
- Fachpflegehelferin (Gesundheits- und Krankenpflege)[5]
- Heilerziehungshelferin
- Dienstnehmerin in der Hausmeisterei oder im Technischen Dienst
- Beiköchin/ Fachpraktikerin Küche[6]
- Bürohelferin[7]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 4 (Anm. 4), denen zusätzlich

die Koordination von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen (Anm. 13) übertragen ist.[8]

Entgeltgruppe 6 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 5, 13, 14, 16, 19[9], 22[10] Anlage 3b)

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die spezielle Fertigkeiten und erweiterte Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen
mit komplexen Aufgaben (Anm. 16) unter fachlicher Anleitung (Anm. 5) mit unterschiedlichen Anforderungen in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[11]
2. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
3. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
4. Verwaltung

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[4] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[5] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[6] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[7] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[8] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[9] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[10] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[11] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Richtbeispiele:

- Kinderpflegerin
- Fachpflegehelferin (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege)[1] mit speziellen Aufgaben
- Heilerziehungshelferin mit speziellen Aufgaben
- Hausmeisterin
- Köchin[2]
- Verwaltungskraft[3]
- Rettungssanitäterin[4]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 5 (Anm. 5), denen zusätzlich die Koordination von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen (Anm. 13) übertragen ist.[5]

Entgeltgruppe 7 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 5, 6, 13, 14, 16, 19[6] Anlage 3b)

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen
mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) in den Tätigkeitsbereichen

1. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
2. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[7]
3. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
4. Verwaltung

Richtbeispiele:

- Dienstnehmerinnen im nichtärztlichen medizinischen Dienst mit Standardtätigkeiten
- Kinderpflegerin mit speziellen Aufgaben[8]
- Masseurin[9] / medizinische Bademeisterin[10]
- Hauswirtschafterin
- Diätassistentin
- Facharbeiterin
- Verwaltungsfachkraft
- Rettungsassistentin[11]

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[3] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[4] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[5] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[6] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[7] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017, Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[8] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[9] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[10] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[11] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 6 (Anm. 5, Anm. 16)**,** denen zusätzlich die Koordination von Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen (Anm. 13) übertragen ist.[1]

Richtbeispiel:

- Leiterin einer Hausmeisterei

Entgeltgruppe 8 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 6, 7, 12, 16, 19[2] Anlage 3b)

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 7) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[3]
    b. Handwerklicher Erziehungsdienst
    c. Nichtärztlicher medizinischer Bereich

2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von komplexen Aufgaben (Anm. 16) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
    b. Verwaltung

Richtbeispiele:

- Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin[4]
- Erzieherin
- Heilerziehungspflegerin
- Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung[5]
- Med.-technische Assistentin
- Physiotherapeutin
- Ergotherapeutin
- Finanzbuchhalterin
- Personalsachbearbeiterin
- Notfallsanitäterin[6]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 7 (Anm. 6)**,** mit Leitungsaufgaben (Anm. 12) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft / Handwerk / Technik

Richtbeispiele:

- Küchenleiterin
- Leiterin von Handwerksbetrieben

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[4] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[5] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[6] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Entgeltgruppe 9 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 7, 8, 11, 12, 15, 11, 19[1], 23, 24, Anlage 3b)

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 7) von schwierigen Aufgaben (Anm. 15) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[2]
    b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
    c. Handwerklicher Erziehungsdienst[3]

2. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Verwaltung
    b. Lehre / Bildung / Ausbildung

Richtbeispiele:

- Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie
- Erzieherin mit speziellen Aufgaben (z.B. Erzieherin in heilpädagogischen Wohngruppen/
  heilpädagogischen Tagesstätten in der Kinder- und Jugendhilfe nach dem SGB VIII)[4]
- Heilpädagogin mit entsprechenden Aufgaben
- Bilanzbuchhalterin
- Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben
- Unterrichtsschwester[5]
- Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung[6] mit speziellen Aufgaben[7]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 8

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 7) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung/ Integration[8]
    b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst

2. in der Leitung (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft / Handwerk / Technik

Richtbeispiele:

- Leitende med.-technische Assistentin
- Leitende Physiotherapeutin
- Leitende Diätassistentin
- Hauswirtschaftsleiterin / hauswirtschaftliche Betriebsleiterin
- Wohnbereichsleiterin in der Alten- und Eingliederungshilfe bis maximal 5 unterstellten Mitarbeitenden

---

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[3] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1.Juli 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016

[5] **Amtliche Fußnote:**
Unterrichtsschwestern mit Weiterbildung zur Pflegepädagogin sind als Pflegepädagoginnen in Entgeltgruppe E 10 eingruppiert (siehe Richtbeispiel dort).

[6] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[7] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Dezember 2008

[8] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

- Wohnbereichsleiterin in der Alten- und Eingliederungshilfe mit mehr als 5 bis maximal 16 unterstellten Mitarbeitenden (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Ständige Vertreterin einer Wohnbereichsleitung in der Alten- und Eingliederungshilfe mit mehr als 5 bis maximal 16 unterstellten Mitarbeitenden
- Ständige Vertreterin einer Wohnbereichsleitung in der Alten- und Eingliederungshilfe mit mehr als 16 unterstellten Mitarbeitenden (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Leiterin einer Kindertagesstätte
- Ständige Vertreterin einer Kindertagesstättenleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Ständige Vertreterin einer Stationsleitung eines Krankenhauses (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)

Entgeltgruppe 10 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 19[1], 23, 24, Anlage 3b)

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[2]
    b. Beratung / Therapie / Seelsorge
    c. Lehre/ Bildung/ Ausbildung[3]

2. mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) im Tätigkeitsbereich Verwaltung

Richtbeispiele:

- Sozialpädagogin / Sozialarbeiterin
- Controllerin
- IT-Systemberaterin
- Personalreferentin
- Qualitätsbeauftragte[4]
- Diakonin mit Seelsorge- und Beratungsaufgaben
- Pflegepädagogin[5]
- Lehrkräfte an Berufsfachschulen und schulischen Einrichtungen für medizinische Pflegeberufe und für Zusatzberufe mit abgeschlossener Hochschulausbildung auf Bachelor- oder vergleichbarem Niveau für die Durchführung des praktischen Unterrichts[6]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 9,

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Lehre / Bildung / Ausbildung
    b. Verwaltung

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[3] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[5] **Amtliche Fußnote:**
Hierunter fallen auch Unterrichtsschwestern mit Weiterbildung zur Pflegepädagogin.
Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017,
Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[6] Inkrafttreten zum 1. September 2021 Beschluss der ARK- Bayern vom 21. Mai 2021

2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 7) von schwierigen (Anm. 15) oder komplexen (Anm. 16) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen Pflege / Betreuung / Erziehung/ Integration[2] und nichtärztlicher medizinischer Dienst

3. in der Leitung (Anm. 11) eines großen Wohnbereiches, einer kleinen Einrichtung, eines kleineren Dienstes, eines mittelgroßen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung oder einer kleinen Diakoniestation (Anm. 17) in den Tätigkeitsbereichen Pflege / Betreuung / Erziehung/ Integration[2]

Richtbeispiele:

- Leitung eines kleinen Verwaltungsbereiches
- Leitung einer kleineren Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege
- Pflegerische Leiterin mehrerer Stationen eines Krankenhauses zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b
- Stationsleiterin Intensivpflege
- Pflegedienstleiterin in der Altenhilfe (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Ständige Vertreterin einer Pflegedienstleitung in der Altenhilfe
- Ständige Vertreterin einer Pflegedienstleitung in der Altenhilfe mit mehr als 40 bis maximal 70 unterstellten Mitarbeitenden (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Stationsleiterin eines Krankenhauses
- Stationsleiterin eines Krankenhauses mit einem höheren Maß an Verantwortung, z.B. Intensivpflege, OP-Dienst, Psychiatrie (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Ständige Vertreterin einer Stationsleitung eines Krankenhauses mit einem höheren Maß an Verantwortung, z.B. Intensivpflege, OP-Dienst, Psychiatrie
- Gruppenleiterin in der Jugendhilfe mit Personalverantwortung (Leitungsaufgaben Anm. 12)[1]
- Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen
- Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Ständige Vertreterin einer Kindertagesstättenleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen
- Ständige Vertreterin einer Kindertagestättenleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen (zzgl. Zulage gem. §1c) Anlage 3b)
- Wohnbereichsleiterin in der Alten- und Eingliederungshilfe mit mehr als 16 unterstellten Mitarbeitenden

Entgeltgruppe 11 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 9, 11, 12, 15, 17, 19[2], 23, 24, Anlage 3b)

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[3]
b. Beratung / Therapie / Seelsorge
c. Verwaltung
d. Bildung

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[2] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Richtbeispiele:

- Referentin für Grundsatzfragen in einer Komplexeinrichtung
- Sozialpädagogin/ Sozialarbeiterin mit Aufgaben, die unter Beachtung des § 32 Abs. 3 eine der folgenden Weiterbildungen ausdrücklich erfordern: z.B. Suchttherapie, systemische Familientherapie[1]
- Lehrkräfte an Berufsfachschulen und schulischen Einrichtungen für medizinische Pflegeberufe und für Zusatzberufe mit abgeschlossener Hochschulausbildung auf Bachelor- oder vergleichbarem Niveau für die Durchführung des praktischen Unterrichts mit über die Regellehrertätigkeiten hinausgehenden Aufgaben[2]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/ Betreuung/ Erziehung/ Integration² und Beratung/ Therapie/ Seelsorge

2. mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) im Tätigkeitsbereich Verwaltung

3. in der Leitung (Anm. 11) einer mittelgroßen Einrichtung, eines mittelgroßen Dienstes, eines sehr großen Wohnbereiches, eines großen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung oder einer mittelgroßen Diakoniestation (Anm. 17)

4. in der Leitung (Anm. 11) eines mittelgroßen (Anm. 17) Verwaltungsbereiches

5. in der Leitung (Anm. 11) einer mittelgroßen (Anm. 17) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege

Richtbeispiele:

- Leitende Sozialpädagogin / Sozialarbeiterin mit nachgeordneten Sozialpädagoginnen / Sozialarbeiterinnen
- Leiterin eines mittelgroßen Verwaltungsbereiches
- Leiterin eines mittelgroßen Beratungsdienstes[3]
- Leiterin einer mittelgroßen Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege
- Pflegedienstleiterin in der Altenhilfe mit mehr als 40 bis maximal 70 unterstellten Mitarbeitenden
- Pflegedienstleiterin in der Altenhilfe mit mehr als 70 unterstellten Mitarbeitenden (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Ständige Vertreterin einer Pflegedienstleitung in der Altenhilfe mit mehr als 70 unterstellten Mitarbeitenden
- Einrichtungsleiterin in der stationären Altenhilfe bis maximal 50 Plätzen (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Ständige Vertreterin einer Einrichtungsleitung in der stationären Altenhilfe bis maximal 50 Plätzen
- Ständige Vertreterin einer Einrichtungsleitung in der stationären Altenhilfe mit mehr als 50 bis maximal 120 Plätzen (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Kindertagesstättenleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen

[1] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[2] Inkrafttreten zum 1. September 2021 Beschluss der ARK Bayern vom 21. Mai 2021
[3] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Entgeltgruppe 12 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 9, 11, 12, 15, 16, 17, 19[1] Anlage 3b)

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte und erweiterte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit komplexen (Anm. 16) und schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) oder mit Leitungsaufgaben (Anm. 12) für mehrere Bereiche oder Einrichtungen

Richtbeispiel:[2]

- Psychologin mit Diplom- oder Masterabschluss[3]
- Lehrkräfte an Berufsfachschulen und schulischen Einrichtungen für medizinische Pflegeberufe und für Zusatzberufe mit abgeschlossener Hochschulausbildung auf Master- oder vergleichbarem Niveau und entsprechend anerkannter pädagogischer Qualifikation[4]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. in der Leitung (Anm. 11) einer großen Einrichtung, eines großen Dienstes oder mehrerer sehr großer Wohnbereiche (Anm. 17) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/ Betreuung/ Erziehung/ Integration[5] und Beratung/ Therapie/ Seelsorge

2. in der Leitung (Anm. 11) mehrerer großer Pflegebereiche einer stationären Einrichtung oder einer großen Diakoniestation (Anm. 17) im Tätigkeitsbereich Pflege/ Betreuung/ Erziehung/ Integration[6]

3. in der Leitung (Anm. 11) eines großen (Anm. 17) Bereichs im Tätigkeitsbereich Verwaltung;

4. in der Leitung (Anm. 11) einer großen (Anm. 17) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege im Tätigkeitsbereich Lehre / Bildung / Ausbildung

Richtbeispiele:

- Leiterin eines großen Beratungsdienstes[7]
- Leiterin eines großen Verwaltungsbereichs[8]
- Einrichtungsleiterin in der stationären Altenhilfe mit mehr als 50 bis maximal 120 Plätzen
- Einrichtungsleiterin in der stationären Altenhilfe mit mehr als 120 Plätzen (zzgl. Zulage gem. § 1 c) Anlage 3b)
- Ständige Vertreterin einer Einrichtungsleitung in der stationären Altenhilfe mit mehr als 120 Plätzen

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015
[4] Inkrafttreten zum 1. September 2021 Beschluss der ARK Bayern vom 21. Mai 2021
[5] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[6] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[7] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[8] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Entgeltgruppe 13 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 10, 11, 12, 15, 16, 17, 19[1] Anlage 3b)

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit schwierigen (Anm. 15) und komplexen (Anm. 16) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10) und Leitungsaufgaben (Anm. 12), die in der Regel ein wissenschaftliches Hochschulstudium voraussetzen

2. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium zwingend voraussetzen[2]

Richtbeispiel:[3]

- Volljuristin (1. und 2. Staatsexamen)

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Leitung (Anm. 11) einer sehr großen Einrichtung, eines sehr großen Dienstes oder eines entsprechend großen Teils einer Einrichtung (Anm. 17).

Richtbeispiele:[4]

- Einrichtungsleiterin einer sehr großen Einrichtung oder eines entsprechend großen Teils einer Komplexeinrichtung
- Pflegedienstleiterin eines großen Krankenhauses

Entgeltgruppe 14 (gültig ab 01.07.2024)

(Anm. 10, 11, 12, 15, 16, 17, 19[5])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte oder erweiterte wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit schwierigen (Anm. 15) und komplexen (Anm. 16) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10) und Leitungsaufgaben (Anm. 12), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und in der Regel eine zusätzliche Qualifikation voraussetzen

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017, zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015, zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014

[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[5] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

2. mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und eine zusätzliche Qualifikation zwingend voraussetzen

Richtbeispiele:[1]

- Pflegedirektorin
- Fachabteilungsleiterin in einer großen Komplexeinrichtung

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Leitung (Anm. 11) einer besonders großen und verschiedenartigen Komplexeinrichtung mit ausgeprägten fachlichen Besonderheiten

Richtbeispiele:[2]

- Geschäftsführerin
- Kaufmännische Direktorin

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Anmerkungen (gültig ab 01.01.2025)

(1) Die Tätigkeiten erfordern keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus einer Berufsausbildung. Die Einweisung beinhaltet eine Erklärung des Arbeitsauftrages sowie der räumlichen und organisatorischen Gegebenheiten.

(2) Einfachste Tätigkeiten erfordern keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus einer Berufsausbildung. Sie können nach einer kurzen Einübung auch unter Anwendung der dafür benötigten Arbeitsmittel ausgeführt werden.
Die Einübung beinhaltet eine bis zu zweiwöchige Einweisung in die Arbeit (z.B. Umgang mit arbeitsspezifischen Hilfsmitteln oder mit Klienten, organisatorischen Zusammenhängen, Regelungen und Arbeitsabläufen, z.B. HACCP-Konzept).

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

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

(5) Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung setzen Fertigkeiten und Kenntnisse voraus, die i.d.R. durch eine einjährige Ausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Fachliche Anleitung bedeutet eine enge Anbindung an fachlich höherqualifizierte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen.

(6) Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und der Entgeltgruppe 8 Teil A Nr. 2 setzen mindestens erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können.
Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(7) Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 8 und 9 setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können.
Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(8) Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 9 setzen vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die in der Regel durch eine dreijährige Fachschulausbildung oder eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung mit Weiterqualifikationen aber auch anderweitig (z.B. durch einen Bachelorabschluss) erworben werden können.
Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbständig erarbeitet werden.

(9) Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppen 10 bis 12 setzen anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraus, die in der Regel durch eine Fachhochschulausbildung oder durch einen Bachelorabschluss, aber auch anderweitig erworben werden können.
Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege z.B. durch Konzeptentwicklung erarbeitet und entschieden werden.

(10) Verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben der Entgeltgruppe 13 und 14 setzen wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraus, die in der Regel durch ein wissenschaftliches Hochschulstudium mit Masterabschluss oder gleichwertigem Abschluss, aber auch anderweitig erworben werden können.
Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass über die Art der Aufgabenerledigung selbst entschieden wird und bei den zu entwickelnden Lösungen das fachliche Wissen und Können in entsprechender Breite und Tiefe erforderlich ist, um der hohen Verantwortung gerecht zu werden.

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

(12) Leitungsaufgaben werden Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen neben ihrer Tätigkeit ausdrücklich übertragen und umfassen nicht alle der in der Anmerkung 11 beschriebenen Aspekte der Leitung.

(13) Die Koordination beinhaltet die Anleitung, den Einsatz und die Kontrolle von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und erfordert nicht die disziplinarische Verantwortung.

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

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

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

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

(18) unbesetzt

(19) Richtbeispiele benennen häufig anfallende Tätigkeiten und deren Bezeichnungen in der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Richtbeispiele sind jeweils nicht abschließend. Richtbeispiele dienen der Erläuterung der Tätigkeitsmerkmale, welche in den Ober- und Untersätzen der jeweiligen Entgeltgruppe beschrieben werden. Die Erfüllung der Merkmale eines Richtbeispiels allein ist nicht ausreichend, die Anforderungen der abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Ober- und Untersätze einer Entgeltgruppe zu erfüllen. Je nach Ausgestaltung der Tätigkeit beschreiben die Richtbeispiele auch Tätigkeitsmerkmale einer höheren oder einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(20) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30.06.2015 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2015 fortbesteht, und die am 30.06.2015 als Psychologe oder Psychologin in Entgeltgruppe E 13 eingruppiert sind, verbleiben in dieser Entgeltgruppe.

(21) unbesetzt

(22) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 31.03.2017 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.04.2017 fortbesteht, und die am 31.03.2017 als Rettungssanitäter oder Rettungssanitäterin in Entgeltgruppe E 7 eingruppiert sind, verbleiben in dieser Entgeltgruppe.

(23) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen müssen fachlich unterstellt sein. Maßgeblich ist die Zahl der in der Regel unterstellten in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten mitgerechnet. Auszubildende, Praktikanten, Teilnehmer am FSJ oder BFD, u.ä. finden dabei keine Berücksichtigung.

(24) Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 01. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine

Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. Eine Unterschreitung auf Grund vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

Anlage 3 Entgelttabellen

Entgelttabelle ab 01.04.2020[1]

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle gültig ab 01.04.2020					
	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten	Sonderstufe wurde am 1.7.07 erworben
E 1	-	-	1.853,03 € 10,65 €	1.941,59 € 11,16 €	1.985,87 € 11,42 €	2.030,15 € 11,67 €
E 2	-	1.884,84 € 10,84 €	1.979,74 € 11,38 €	2.074,64 € 11,93 €	2.122,10 € 12,20 €	2.169,54 € 12,47 €
E 3	1.971,80 € 11,34 €	2.022,89 € 11,63 €	2.125,05 € 12,22 €	2.227,21 € 12,81 €	2.278,29 € 13,10 €	2.329,38 € 13,39 €
E 4	2.126,02 € 12,22 €	2.181,26 € 12,54 €	2.291,77 € 13,18 €	2.402,27 € 13,81 €	2.457,53 € 14,13 €	2.512,78 € 14,45 €
E 5	2.303,20 € 13,24 €	2.363,24 € 13,59 €	2.483,32 € 14,28 €	2.603,40 € 14,97 €	2.663,42 € 15,31 €	2.723,47 € 15,66 €
E 6	2.507,06 € 14,42 €	2.572,60 € 14,79 €	2.703,70 € 15,55 €	2.834,80 € 16,30 €	2.900,35 € 16,68 €	2.965,90 € 17,05 €
E 7	2.742,02 € 15,77 €	2.813,92 € 16,18 €	2.957,72 € 17,01 €	3.101,51 € 17,83 €	3.173,42 € 18,25 €	3.245,32 € 18,66 €
E 8	3.013,41 € 17,33 €	3.092,64 € 17,78 €	3.251,11 € 18,69 €	3.409,58 € 19,60 €	3.488,81 € 20,06 €	3.568,05 € 20,52 €
E 9	3.327,58 € 19,13 €	3.415,30 € 19,64 €	3.590,74 € 20,65 €	3.766,20 € 21,65 €	3.853,93 € 22,16 €	3.941,65 € 22,66 €
E 10	3.697,83 € 21,26 €	3.795,55 € 21,82 €	3.991,02 € 22,95 €	4.186,82 € 24,07 €	4.286,51 € 24,65 €	4.386,19 € 25,22 €
E 11	4.131,75 € 23,76 €	4.242,66 € 24,39 €	4.465,95 € 25,68 €	4.689,25 € 26,96 €	4.800,90 € 27,60 €	4.912,54 € 28,25 €
E 12	4.647,38 € 26,72 €	4.772,97 € 27,44 €	5.024,20 € 28,89 €	5.275,41 € 30,33 €	5.401,02 € 31,05 €	5.526,61 € 31,78 €
E 13	5.251,54 € 30,20 €	5.393,47 € 31,01 €	5.677,33 € 32,64 €	5.961,20 € 34,28 €	6.103,14 € 35,09 €	6.245,06 € 35,91 €
E 14	5.960,50 € 34,27 €	6.121,59 € 35,20 €	6.443,77 € 37,05 €	6.765,96 € 38,90 €	6.927,06 € 39,83 €	7.088,16 € 40,76 €

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. April 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 03. Juli 2019

Entgelttabelle ab 01.01.2021[1]

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle gültig ab 1.1.2021					
	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten	Sonderstufe wurde am 1.7.07 erworben
E 1	- -	- -	1.891,94 € 10,88 €	1.982,36 € 11,40 €	2.027,57 € 11,66 €	2.072,78 € 11,92 €
E 2	- -	1.924,42 € 11,06 €	2.021,31 € 11,62 €	2.118,21 € 12,18 €	2.166,66 € 12,46 €	2.215,10 € 12,74 €
E 3	2.013,21 € 11,58 €	2.065,37 € 11,88 €	2.169,68 € 12,48 €	2.273,98 € 13,07 €	2.326,13 € 13,37 €	2.378,30 € 13,67 €
E 4	2.170,67 € 12,48 €	2.227,07 € 12,81 €	2.339,90 € 13,45 €	2.452,72 € 14,10 €	2.509,14 € 14,43 €	2.565,55 € 14,75 €
E 5	2.351,57 € 13,52 €	2.412,87 € 13,87 €	2.535,47 € 14,58 €	2.658,07 € 15,28 €	2.719,35 € 15,64 €	2.780,66 € 15,99 €
E 6	2.559,71 € 14,72 €	2.626,62 € 15,10 €	2.760,48 € 15,87 €	2.894,33 € 16,64 €	2.961,26 € 17,03 €	3.028,18 € 17,41 €
E 7	2.799,60 € 16,10 €	2.873,01 € 16,52 €	3.019,83 € 17,36 €	3.166,64 € 18,21 €	3.240,06 € 18,63 €	3.313,47 € 19,05 €
E 8	3.076,69 € 17,69 €	3.157,59 € 18,16 €	3.319,38 € 19,09 €	3.481,18 € 20,02 €	3.562,08 € 20,48 €	3.642,98 € 20,95 €
E 9	3.397,46 € 19,53 €	3.487,02 € 20,05 €	3.666,15 € 21,08 €	3.845,29 € 22,11 €	3.934,86 € 22,62 €	4.024,42 € 23,14 €
E 10	3.775,48 € 21,71 €	3.875,26 € 22,28 €	4.074,83 € 23,43 €	4.274,74 € 24,58 €	4.376,53 € 25,16 €	4.478,30 € 25,75 €
E 11	4.218,52 € 24,26 €	4.331,76 € 24,91 €	4.559,73 € 26,22 €	4.787,72 € 27,53 €	4.901,72 € 28,18 €	5.015,70 € 28,84 €
E 12	4.721,74 € 27,15 €	4.849,34 € 27,88 €	5.104,59 € 29,35 €	5.359,82 € 30,82 €	5.487,44 € 31,55 €	5.615,04 € 32,29 €
E 13	5.335,56 € 30,68 €	5.479,77 € 31,51 €	5.768,17 € 33,17 €	6.056,58 € 34,82 €	6.200,79 € 35,65 €	6.344,98 € 36,48 €
E 14	6.055,87 € 34,82 €	6.219,54 € 35,76 €	6.546,87 € 37,64 €	6.874,22 € 39,53 €	7.037,89 € 40,47 €	7.201,57 € 41,41 €

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1.Januar 2021 Beschluss der ARK Bayern vom 18. Juni 2020

Entgelttabelle ab 01.04.2022[1]

		Entgelttabelle gültig ab 01.04.2022				
Entgelt-gruppe	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 Dauer 180 Monate	Sonderstufe
E 1			1.926,00 11,07	2.018,05 11,60	2.064,07 11,87	2.110,09 12,13
E 2		2.008,78 11,55	2.057,70 11,83	2.156,34 12,40	2.205,66 12,68	2.254,97 12,97
E 3	2.049,45 11,78	2.102,55 12,09	2.208,73 12,70	2.314,91 13,31	2.368,00 13,62	2.421,11 13,92
E 4	2.209,74 12,71	2.267,15 13,04	2.382,02 13,70	2.496,87 14,36	2.554,30 14,69	2.611,73 15,02
E 5	2.393,90 13,76	2.456,30 14,12	2.581,11 14,84	2.705,92 15,56	2.768,30 15,92	2.830,71 16,28
E 6	2.605,78 14,98	2.673,90 15,37	2.810,17 16,16	2.946,43 16,94	3.014,56 17,33	3.082,69 17,72
E 7	2.850,00 16,39	2.924,73 16,82	3.074,19 17,68	3.223,64 18,54	3.298,38 18,96	3.373,11 19,39
E 8	3.132,07 18,01	3.214,42 18,48	3.379,13 19,43	3.543,84 20,38	3.626,19 20,85	3.708,55 21,32
E 9	3.458,61 19,89	3.549,79 20,41	3.732,14 21,46	3.914,51 22,51	4.005,69 23,03	4.096,86 23,56
E 10	3.843,44 22,10	3.945,01 22,68	4.148,18 23,85	4.351,69 25,02	4.455,30 25,62	4.558,91 26,21
E 11	4.294,45 24,69	4.409,73 25,35	4.641,81 26,69	4.873,90 28,02	4.989,95 28,69	5.105,99 29,36
E 12	4.806,73 27,64	4.936,63 28,38	5.196,47 29,88	5.456,29 31,37	5.586,21 32,12	5.716,11 32,87
E 13	5.431,60 31,23	5.578,40 32,07	5.871,99 33,76	6.165,60 35,45	6.312,40 36,29	6.459,19 37,14
E 14	6.164,87 35,45	6.331,49 36,40	6.664,71 38,32	6.997,95 40,24	7.164,58 41,19	7.331,20 42,15

[1] Inkrafttreten am 1. Januar 2022 mit Wirkung zum 1. April 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. Juli 2021
Anmerkung: Aufgrund der Anhebung des allgemeinen Mindestlohns und des Pflegemindestlohns zum 01.09 bzw. 01.10. 2022 sind die Entgelte der Anlage 3, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens unterhalb eines solchen erhöhten Mindestlohns liegen, durch den jeweils geltenden Mindestlohn zu ersetzen. Bei Berechnung des Mindestlohns kann die Zulage nach Anmerkung 23 der AVR-Bayern berücksichtigt werden.
Diese Regelung gilt bis zum 31.12.2022. Danach sind die Tabellenwerte der Entgeltsteigerung nach § 1 dieses Beschlusses zu unterziehen, wodurch der jeweils geltende Mindestlohn wieder eingehalten werden wird.

Entgelttabelle ab 01.01.2023[1]

Anlage 3 Entgelttabelle gültig ab 01.01.2023						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Sonderstufe
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	nach 180 Monaten	
E 1	- -	- -	- -	*2.140,43[2]* *12,31*	2.188,06 12,58	2.235,70 12,85
E 2	- -	- -	2.181,47 12,54	2.283,56 13,13	2.334,61 13,42	2.385,65 13,72
E 3	- -	2.227,89 12,81	2.337,79 13,44	2.447,69 14,07	2.502,63 14,39	2.557,60 14,71
E 4	- -	2.398,25 13,79 *2401,00[3]* *13,81*	2.517,14 14,47	2.636,01 15,16	2.695,45 15,50	2.754,89 15,84
E 5	- -	2.594,02 14,92	2.723,20 15,66	2.852,37 16,40	2.916,94 16,77	2.981,54 17,14
E 6	2.748,74 15,80	2.819,24 16,21	2.960,27 17,02	3.101,30 17,83	3.171,82 18,24	3.242,34 18,64
E 7	3.001,50 17,26	3.078,84 17,70	3.233,54 18,59	3.388,22 19,48	3.465,58 19,93	3.542,92 20,37
E 8	3.293,44 18,94	3.378,68 19,43	3.549,15 20,41	3.719,63 21,39	3.804,86 21,88	3.890,10 22,37
E 9	3.631,41 20,88	3.725,78 21,42	3.914,52 22,51	4.103,26 23,59	4.197,64 24,14	4.292,00 24,68
E 10	4.029,71 23,17	4.134,84 23,77	4.345,11 24,98	4.555,75 26,19	4.662,99 26,81	4.770,22 27,43
E 11	4.496,51 25,85	4.615,82 26,54	4.856,02 27,92	5.096,24 29,30	5.216,35 29,99	5.336,45 30,68
E 12	5.026,71 28,90	5.161,16 29,68	5.430,10 31,22	5.699,01 32,77	5.833,48 33,54	5.967,92 34,31
E 13	5.673,46 32,62	5.825,40 33,49	6.129,26 35,24	6.433,14 36,99	6.585,09 37,86	6.737,01 38,74
E 14	6.432,39 36,98	6.604,84 37,98	6.949,73 39,96	7.294,63 41,94	7.467,09 42,93	7.639,54 43,93

[1] Inkrafttreten mit Wirkung vom 1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022

[2] Entfällt mit Wirkung zum 1. Januar 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023

[3] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1.Dezember 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023

Entgelttabelle ab 01.05.2024 bis 30.06.2024[1] für den Geltungsbereich gem. § 1 der 6. PflegeArbbV

Anlage 3 Entgelttabelle gültig ab 01.05.2024 bis 30.06.2024 für den Geltungsbereich gem. § 1 der 6. PflegeArbbV						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Sonderstufe
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	nach 180 Monaten	
E 4	- -	2.695,76 15,50	2.695,76 15,50	2.695,76 15,50	2.695,76 15,50	2.754,89 15,84
E 5	- -	2.869,68 16,50	2.869,68 16,50	2.869,68 16,50	2.916,94 16,77	2.981,54 17,14
E 6	2.869,68 16,50	2.869,68 16,50	2.960,27 17,02	3.101,30 17,83	3.171,82 18,24	3.242,34 18,64
E 8	3.391,44 19,50	3.391,44 19,50	3.549,15 20,41	3.719,63 21,39	3.804,86 21,88	3.890,10 22,37

[1] Inkrafttreten zum 1. Februar 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. November 2023

Entgelttabelle ab 01.07.2024[1]

Anlage 3 Entgelttabelle gültig ab 01.07.2024						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Sonderstufe
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	nach 180 Monaten	
E 1	- -	- -	- -	- -	2.361,15 13,58	2.411,40 13,86
E 2	- -	- -	2.354,20 13,54	2.461,91 14,16	2.515,76 14,47	2.569,60 14,77
E 3	- -	2.403,17 13,83	2.519,12 14,48	2.635,05 15,15	2.693,02 15,48	2.751,02 15,82
E 4	- -	2.401,00 13,81	2.517,14 14,47	2.636,01 15,16	2.695,45 15,50	2.754,89 15,84
E 5	- -	2.594,02 14,92	2.723,20 15,66	2.852,37 16,40	2.916,94 16,77	2.981,54 17,14
E 6	2.748,74 15,80	2.819,24 16,21	2.960,27 17,02	3.101,30 17,83	3.171,82 18,24	3.242,34 18,64
E 7	3.001,50 17,26	3.078,84 17,70	3.233,54 18,59	3.388,22 19,48	3.465,58 19,93	3.542,92 20,37
E 8	3.293,44 18,94	3.378,68 19,43	3.549,15 20,41	3.719,63 21,39	3.804,86 21,88	3.890,10 22,37
E 9	3.631,41 20,88	3.725,78 21,42	3.914,52 22,51	4.103,26 23,59	4.197,64 24,14	4.292,00 24,68
E 10	4.029,71 23,17	4.134,84 23,77	4.345,11 24,98	4.555,75 26,19	4.662,99 26,81	4.770,22 27,43
E 11	4.496,51 25,85	4.615,82 26,54	4.856,02 27,92	5.096,24 29,30	5.216,35 29,99	5.336,45 30,68
E 12	5.026,71 28,90	5.161,16 29,68	5.430,10 31,22	5.699,01 32,77	5.833,48 33,54	5.967,92 34,31
E 13	5.673,46 32,62	5.825,40 33,49	6.129,26 35,24	6.433,14 36,99	6.585,09 37,86	6.737,01 38,74
E 14	6.432,39 36,98	6.604,84 37,98	6.949,73 39,96	7.294,63 41,94	7.467,09 42,93	7.639,54 43,93

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Juli 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023

Entgelttabelle ab 01.07.2024 bis 30.11.20241 für den Geltungsbereich gem. § 1 der 6. PflegeArbbV[2]

Anlage 3 Entgelttabelle gültig ab 01.07.2024 bis 30.11.2024 für den Geltungsbereich gem. § 1 der 6. PflegeArbbV						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Sonderstufe
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	nach 180 Monaten	
E 4	-	2.521,84	2.612,45	2.636,01	2.695,76	2.754,89
	-	14,50	15,02	15,16	15,50	15,84
E 5	-	2.869,68	2.779,07	2.852,38	2.916,94	2.981,54
	-	16,50	15,98	16,40	16,77	17,14
E 6	2.869,68	2.869,68	2.960,27	3.101,30	3.171,82	3.242,34
	16,50	16,50	17,02	17,83	18,24	18,64
E 8	3.391,44	3.391,44	3.549,15	3.719,63	3.804,86	3.890,10
	19,50	19,50	20,41	21,39	21,88	22,37

[1] Inkrafttreten zum 1. Februar 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. November 2023

[2] **Amtliche Anmerkung:** Ab 01.07.2024 besteht für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im o.g. Geltungsbereich Anspruch auf die sog. Differenzzulage nach § 3 Abs. 2 Anlage 3b AVR-Bayern. Diese Zulage ist den Entgeltwerten der Entgelttabelle für den Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.11.2024 hinzuzurechnen und ergibt dann folgende Werte:

E 4	-	2.695,76	2.695,76	2.744,20	2.806,20	2.868,21
	-	15,50	15,50	15,78	16,14	16,49
E 5	-	2.869,68	2.869,68	2.976,85	3.044,38	3.111,93
	-	16,50	16,50	17,12	17,50	17,89

Entgelttabelle ab 01.12.2024[1]

Anlage 3 Entgelttabelle gültig ab 01.12.2024						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Sonderstufe
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	nach 180 Monaten	
E 1	- -	- -	- -	- -	2.361,15 13,58	2.411,40 13,86
E 2	- -	- -	2.354,20 13,54	2.461,91 14,16	2.515,76 14,47	2.569,60 14,77
E 3	- -	2.403,17 13,82	2.519,12 14,48	2.635,05 15,15	2.693,02 15,48	2.751,02 15,82
E 4	- -	2.744,06 15,78	2.866,58 16,48	2.991,99 17,20	3.054,70 17,56	3.117,41 17,92
E 5	- -	2.947,69 16,95	3.083,98 17,73	3.220,26 18,52	3.288,37 18,91	3.356,51 19,30
E 6	3.110,91 17,89	3.185,30 18,31	3.334,10 19,17	3.482,88 20,03	3.557,27 20,45	3.631,66 20,88
E 7	3.377,58 19,42	3.459,19 19,89	3.622,38 20,83	3.785,57 21,77	3.867,18 22,24	3.948,78 22,70
E 8	3.685,58 21,19	3.775,50 21,71	3.955,35 22,74	4.135,20 23,78	4.225,13 24,29	4.315,06 24,81
E 9	4.042,14 23,24	4.141,70 23,81	4.340,81 24,96	4.539,95 26,10	4.639,51 26,68	4.739,06 27,25
E 10	4.462,34 25,66	4.573,26 26,30	4.795,10 27,57	5.017,32 28,85	5.130,45 29,50	5.243,58 30,15
E 11	4.954,82 28,49	5.080,69 29,21	5.334,10 30,67	5.587,53 32,13	5.714,25 32,86	5.840,95 33,58
E 12	5.514,19 31,71	5.656,02 32,52	5.939,76 34,15	6.223,46 35,78	6.365,32 36,60	6.507,16 37,41
E 13	6.196,50 35,63	6.356,79 36,55	6.677,37 38,39	6.997,97 40,24	7.158,26 41,16	7.318,55 42,08
E 14	6.997,17 40,23	7.179,11 41,28	7542,95 43,37	7.906,83 45,46	8.088,78 46,51	8.270,71 47,55

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Dezember 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023

Entgelttabelle ab 01.01.2026[1]

Anlage 3 Entgelttabelle gültig ab 01.01.2026						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Sonderstufe
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	nach 180 Monaten	
E 01	- -	- -	- -	- -	- -	- -
E 02	- -	- -	- -	2.611,91 15,02	2.665,76 15,33	2.719,60 15,64
E 03	- -	- -	2.669,12 15,35	2.785,05 16,01	2.843,02 16,35	2.901,02 16,68
E 04	- -	2.854,06 16,41	2.976,58 17,11	3.101,99 17,84	3.164,70 18,20	3.227,41 18,56
E 05	- -	3.057,69 17,58	3.193,98 18,36	3330,26 19,15	3.398,37 19,54	3.466,51 19,93
E 06	3.220,91 18,52	3.295,30 18,95	3.444,10 19,80	3.592,88 20,66	3.667,27 21,09	3.741,66 21,51
E 07	3.487,58 20,05	3.569,19 20,52	3.732,38 21,46	3.899,14 22,42	3.983,20 22,90	4.067,24 23,39
E 08	3.796,15 21,83	3.888,77 22,36	4.074,01 23,42	4.259,26 24,49	4.351,88 25,02	4.444,51 25,55
E 09	4.163,40 23,94	4.265,95 24,53	4.471,03 25,71	4.676,15 26,89	4.778,70 27,48	4.881,23 28,07
E 10	4.596,21 26,43	4.710,46 27,08	4.938,95 28,40	5.167,84 29,71	5.284,36 30,38	5.400,89 31,05
E 11	5.103,46 29,34	5.233,11 30,09	5.494,12 31,59	5.755,16 33,09	5.885,68 33,84	6.016,18 34,59
E 12	5.679,62 32,66	5.825,70 33,50	6.117,95 35,18	6.410,16 36,86	6.556,28 37,70	6.702,37 38,54
E 13	6.382,40 36,70	6.547,49 37,65	6.877,69 39,55	7.207,91 41,44	7.373,01 42,39	7.538,11 43,34
E 14	7.207,09 41,44	7.394,48 42,52	7.769,24 44,67	8.144,03 46,83	8.331,44 47,90	8.518,83 48,98

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025

Entgelttabelle ab 01.01.2027[1]

Anlage 3 Entgelttabelle gültig ab 01.01.2027						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Sonderstufe
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	nach 180 Monaten	
E 01	- -	- -	- -	- -	- -	- -
E 02	- -	- -	- -	2.677,21 15,39	2.732,40 15,71	2.787,59 16,03
E 03	- -	- -	2.735,85 15,73	2.854,68 16,41	2.914,10 16,76	2.973,55 17,10
E 04	- -	2.925,41 16,82	3.050,99 17,54	3.179,54 18,28	3.243,82 18,65	3.308,10 19,02
E 05	- -	3.134,13 18,02	3.273,83 18,82	3.413,52 19,63	3.483,33 20,03	3.553,17 20,43
E 06	3.301,43 18,98	3.377,68 19,42	3.530,20 20,30	3.682,70 21,17	3.758,95 21,61	3.835,20 22,05
E 07	3.574,77 20,55	3.658,42 21,04	3.825,69 22,00	3.996,62 22,98	4.082,78 23,48	4.168,92 23,97
E 08	3.891,05 22,37	3.985,99 22,92	4.175,86 24,01	4.365,74 25,10	4.460,68 25,65	4.555,62 26,19
E 09	4.267,49 24,54	4.372,60 25,14	4.582,81 26,35	4.793,05 27,56	4.898,17 28,16	5.003,26 28,77
E 10	4.711,12 27,09	4.828,22 27,76	5.062,42 29,11	5.297,04 30,46	5.416,47 31,14	5.535,91 31,83
E 11	5.231,05 30,08	5.363,94 30,84	5.631,47 32,38	5.899,04 33,92	6.032,82 34,69	6.166,58 35,46
E 12	5.821,61 33,47	5.971,34 34,33	6.270,90 36,06	6.570,41 37,78	6.720,19 38,64	6.869,93 39,50
E 13	6.541,96 37,61	6.711,18 38,59	7.049,63 40,53	7.388,11 42,48	7.557,34 43,45	7.726,56 44,43
E 14	7.387,27 42,48	7.579,34 43,58	7.963,47 45,79	8.347,63 48,00	8.539,73 49,10	8.731,80 50,21

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 01. Januar 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026

Entgelttabelle ab 01.07.2027[1]

Anlage 3 Entgelttabelle gültig ab 01.07.2027						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 72 Monate	Dauer 60 Monate	
E 01	- -	- -	- -	- -	- -	- -
E 02	- -	- -	- -	2.677,21 15,39	2.732,40 15,71	2.787,59 16,03
E 03	- -	- -	2.735,85 15,73	2.854,68 16,41	2.914,10 16,76	2.973,55 17,10
E 04	- -	2.925,41 16,82	3.050,99 17,54	3.179,54 18,28	3.243,82 18,65	3.308,10 19,02
E 05	- -	3.134,13 18,02	3.273,83 18,82	3.413,52 19,63	3.483,33 20,03	3.553,17 20,43
E 06	3.301,43 18,98	3.377,68 19,42	3.530,20 20,30	3.682,70 21,17	3.758,95 21,61	3.835,20 22,05
E 07	3.574,77 20,55	3.658,42 21,04	3.825,69 22,00	3.996,62 22,98	4.082,78 23,48	4.168,92 23,97
E 08	3.891,05 22,37	3.985,99 22,92	4.175,86 24,01	4.365,74 25,10	4.460,68 25,65	4.555,62 26,19
E 09	4.267,49 24,54	4.372,60 25,14	4.582,81 26,35	4.793,05 27,56	4.898,17 28,16	5.003,26 28,77
E 10	4.711,12 27,09	4.828,22 27,76	5.062,42 29,11	5.297,04 30,46	5.416,47 31,14	5.535,91 31,83
E 11	5.231,05 30,08	5.363,94 30,84	5.631,47 32,38	5.899,04 33,92	6.032,82 34,69	6.166,58 35,46
E 12	5.821,61 33,47	5.971,34 34,33	6.270,90 36,06	6.570,41 37,78	6.720,19 38,64	6.869,93 39,50
E 13	6.541,96 37,61	6.711,18 38,59	7.049,63 40,53	7.388,11 42,48	7.557,34 43,45	7.726,56 44,43
E 14	7.387,27 42,48	7.579,34 43,58	7.963,47 45,79	8.347,63 48,00	8.539,73 49,10	8.731,80 50,21

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 01. Juli 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026

Anlage 3a Entgelttabelle Ärzte

Entgelttabelle Ärzte vom 01.07.2023[1]

Entgelttabelle gültig ab 01.7.2023						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	5.084,92 €	5.373,18 €	5.579,03 €	5.935,85 €	6.361,32 €	6.536,32 €
	29,24 €	30,89 €	32,08 €	34,13 €	36,58€	37,58 €
II	6.711,29 €	7273,99 €	7.768,09 €	8.056,32 €	8.337,64 €	8.618,98 €
	38,59 €	41,82 €	44,66 €	46,32 €	47,94 €	49,56 €
III	8.406,29 €	8.900,36 €	9.607,20 €			
	48,33 €	51,18 €	55,24 €			
IV	9.888,50 €	10.595,38 €				
	56,86 €	60,92 €				

Entgelttabelle Ärzte vom 01.04.2024[2]

Entgelttabelle gültig ab 01.04.2024						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	5.288,32 €	5.588,11 €	5.802,19 €	6.173,28 €	6.615,77 €	6.797,77 €
	30,41 €	32,13 €	33,36 €	35,49	38,04€	39,09 €
II	6.979,74€	7.564,95 €	8.078,81 €	8.378,57 €	8.671,15 €	8.963,74 €
	40,13 €	43,50 €	46,45 €	48,17 €	49,86 €	51,54 €
III	8.742,54 €	9.256,37 €	9.991,49 €			
	50,27 €	53,22 €	57,45 €			
IV	10.284,04 €	11.019,20 €				
	59,13 €	63,36 €				

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Juli 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023
[2] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. April 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023

Entgelttabelle Ärzte vom 01.12.2024[1]

Entgelttabelle gültig ab 01.12.2024						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	5.499,85 €	5.811,63 €	6.034,28 €	6.420,21 €	6.880,40 €	7.069,68 €
	31,62 €	33,42 €	34,70 €	36,91 €	39,56 €	40,65 €
II	7.258,93 €	7.867,55 €	8.401,96 €	8.713,71 €	9.018,00 €	9.322,29 €
	41,74 €	45,24 €	48,31 €	50,10 €	51,85 €	53,60 €
III	9.092,24 €	9.626,62 €	10.391,15 €			
	52,28 €	55,35 €	59,75 €			
IV	10.695,40 €	11.459,97 €				
	61,50 €	65,89 €				

Entgelttabelle Ärzte vom 01.08.2025[2]

Entgelttabelle gültig ab 01.08.2025						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	5.609,85 €	5.927,86 €	6.154,97 €	6.548,61 €	7.018,01 €	7.211,07 €
	32,26 €	34,08 €	35,39 €	37,65 €	40,35 €	41,46 €
II	7.404,11 €	8.024,90 €	8.570,00 €	8.887,98 €	9.198,36 €	9.508,74 €
	42,57 €	46,14 €	49,28 €	51,10 €	52,89 €	54,67 €
III	9.274,08 €	9.819,15 €	10.598,97 €			
	53,32 €	56,46 €	60,94 €			
IV	10.909,31 €	11.689,17 €				
	62,73 €	67,21 €				

Entgelttabelle Ärzte vom 01.06.2026[3]

Entgelttabelle gültig ab 01.06.2026						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	5.722,05 €	6.046,42 €	6.278,07 €	6.679,58 €	7.158,37 €	7.355,29 €
	32,90 €	34,77 €	36,10 €	38,41 €	41,16 €	42,29 €
II	7.552,19 €	8.185,40 €	8.741,40 €	9.065,74 €	9.382,33 €	9.698,61 €
	43,42 €	47,06 €	50,26 €	52,13 €	53,95 €	55,76 €
III	9.459,56 €	10.015,53 €	10.810,95 €			
	54,39 €	57,59 €	62,16 €			
IV	11.127,50 €	11.922,95 €				
	63,98 €	68,55 €				

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Dezember 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Februar 2025
[2] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1.August 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Februar 2025
[3] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Juni 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Februar 2025

Anlage 3b Zulagen[1]

§ 1 Zulagen für besondere Zusatzaufgaben

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten eine Zulage in Höhe von 50 v. H. der Differenz zu derselben Entgeltstufe der nächsthöheren Entgeltgruppe,

a) wenn ihre Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung die ständige Vertretung anderer Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Leitungsaufgaben bzw. Leitungen umfasst; ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen; Dies gilt nicht für ständige Vertretungen, die aufgrund der Benennung in den Richtbeispielen bereits eine höhere Eingruppierung erhalten; oder

b) wenn sie eine Zusatzausbildung von mindestens 200 Zeitstunden absolviert haben und ihnen eine entsprechende, prägende Tätigkeit (d.h. mindestens 20 v.H. der Gesamttätigkeit) ausdrücklich übertragen wird (z.B. Praxisanleitung oder gerontopsychiatrische Fachkraft)[2]; Dies gilt nicht für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer die diese Tätigkeit überwiegend ausüben und deshalb bereits eine höhere Eingruppierung erhalten; oder

c) wenn diese Zulage durch die Eingruppierungsordnung vorgeschrieben ist.

§ 2 Zulage für Kinderpfleger/ Kinderpflegerinnen

Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen in der Entgeltgruppe 6 mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit erhalten eine Zulage in Höhe von 150,00 Euro monatlich. Bisher freiwillig gewährte Zulagen werden bis zur Höhe von 150,00 Euro mit dieser Zulage verrechnet.

§ 3 Entgeltgruppenzulagen

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Entgeltgruppen E4 und E5 erhalten eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 50 € (Vollzeit) monatlich. Diese Zulage ist statisch und nimmt nicht an Entgeltsteigerungen teil.

§ 4 Entgeltgruppenzulage in den Bereichen Pflege, Betreuung, Erziehung und Integration

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Entgeltgruppen E4, E5, E6, E8 und E9, die in den Bereichen Pflege, Betreuung, Erziehung und Integration tätig sind, erhalten eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 60 € (Vollzeit) monatlich. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Entgeltgruppen E4 und E5 die in den Bereichen Pflege, Betreuung, Erziehung und Integration tätig sind, erhalten diese zusätzlich zur Zulage nach § 3 Anlage 3b. Dies gilt nicht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die unter Anlage 4 fallen. Diese Zulage ist statisch und nimmt nicht an Entgeltsteigerungen teil. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die Anspruch auf eine Zulage nach § 2 und § 4 Anlage 3b AVR-Bayern haben, erhalten nur jeweils die höhere Zulage.

(2) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Entgeltgruppen E4 und E5, die in den Bereichen Pflege, Betreuung, Erziehung und Integration tätig sind, erhalten zusätzlich zur Zulage nach Abs. 1 und § 3 Anlage 3b eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 50 v. H. der Differenz zu derselben Entgeltstufe der nächsthöheren Entgeltgruppe.

[1] Inkrafttreten zum 01. Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
Zum 01. Juli 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. August 2023

[2] **Amtliche Anmerkung zu Buchstabe b):**
Gleichwertige, bereits vor dem 1. Juli 2015 abgeschlossene Ausbildungen mit weniger als 200 Zeitstunden Ausbildungsumfang können anerkannt werden.

Anlage 4
Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 78f SGB VIII)[1]

§ 1 Geltungsbereich

Diese Anlage gilt für alle pädagogischen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Entgeltgruppen E 8 bis E 11 der Anlage 2 AVR-Bayern, die überwiegend in Einrichtungen oder wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen der Kinder- und Jugendhilfe im Sinne des Rahmenvertrages nach § 78f des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) tätig sind.

§ 2 Grundentgelt

Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten in Abweichung von Anlage 3 AVR-Bayern monatlich ein Grundentgelt nach der im Anhang zu dieser Anlage wiedergegebenen Entgelttabelle. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und Stufe, in die der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin gemäß § 32 in Verbindung mit Anlage 2 AVR-Bayern eingruppiert und gemäß § 36 AVR-Bayern eingestuft ist.

§ 3 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 31.12.2019 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.01.2020 fortbesteht, und die am 31.12.2019 in die Stufen 1 oder 2 eingestuft sind, erhalten für die Dauer der verbleibenden Stufenlaufzeit in Stufe 1 oder 2 die Vergütung nach den Stufen 1 oder 2 der allgemeinen Entgelttabelle in Anlage 3 AVR-Bayern. Dies gilt auch für den Stufenaufstieg von Stufe 1 in Stufe 2 für die Dauer der Zugehörigkeit zu Stufe 2.

(2) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 31.12.2020 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.01.2021 fortbesteht, und die am 31.12.2020 in die Sonderstufe eingestuft sind, werden zum 01.01.2021 in die Stufe 5 übergeleitet.

§ 4 Überleitungs- und Besitzstandsregelung vom 01.07.2016

(1) Diese Überleitungs- und Besitzstandsregelung gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die überwiegend in Einrichtungen oder wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen der Kinder- und Jugendhilfe im Sinne des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) tätig sind.[2]

(2) Die §§ 2 bis 4 dieser Anlage in der Fassung vom 01.07.2015 wurden mit Wirkung zum 01.07.2016 aufgehoben.

(3) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30.06.2016 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2016 fortbesteht, und die am 30.06.2016 gemäß § 2 dieser Anlage als Erzieher und Erzieherinnen in heilpädagogischen Wohngruppen/ heilpädagogischen Tagesstätten in der Kinder- und Jugendhilfe nach dem SGB VIII in Entgeltgruppe E 9 Buchst. A) eingruppiert waren, verbleiben in dieser Entgeltgruppe.

(4) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30.06.2016 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2016 fortbesteht, und die sich am 30.06.2016 in der

- Stufe 1 befinden, werden in die Stufe 1 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. November 2019

[2] **Amtliche Anmerkung:**
Entscheidend für den Geltungsbereich der Anlage 4 in Verbindung mit Anlage 3b AVR-Bayern in der Fassung vom 01.07.2015 bis zum 30.06.2016 ist die Zuordnung zum SGB VIII. Es unterfallen all diejenigen Angebote der Kinder- und Jugendhilferegelung nach Anlage 4 in Verbindung mit Anlage 3b AVR-Bayern in der Fassung vom 01.07.2015 bis zum 30.06.2016, die sich nach dem SGB VIII richten.
Einzige Ausnahme von diesem Grundsatz sind die Kindertageseinrichtungen, da das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) zwar auf das SGB VIII Bezug nimmt, aber als Spezialregelung dem SGB VIII vorgeht.

- Stufe 2 befinden, werden in die Stufe 2 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,
- Stufe 3 befinden, werden in die Stufe 3 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,
- Stufe 4 befinden, werden in die Stufe 4 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet
- Stufe 5 befinden, werden in die Sonderstufe der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet.

(5) Die Stufenaufstiege für die gemäß Absatz 4 übergeleiteten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Stufen 1 bis 3 ergeben sich aus der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3.

(6) Der Stufenaufstieg für die gemäß Absatz 4 übergeleiteten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Stufe 4 in die Stufe 5 erfolgt nach insgesamt 84 Monaten in der Erfahrungsstufe/ Stufe 4, jedoch frühestens zum 01.07.2016. Dabei erfolgt der Stufenaufstieg in Stufe 5 direkt in die ab 01.07.2016 geltende Stufe 5 in Anlage 3 der AVR-Bayern.

Anhang Entgelttabelle Jugendhilfe

Entgelttabelle Anlage 4 gültig ab 01.01.2020						
Entgelt-gruppe	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten	Sonderstufe wurde am 1.7.07 erworben
E 8	2.757,94 € 15,86 €	2.830,45 € 16,27 €	3.132,09 € 18,01 €	3.284,76 € 18,89 €	3.361,09 € 19,33 €	3.437,43 € 19,76 €
E 9	3.045,47 € 17,51 €	3.125,76 € 17,97 €	3.459,29 € 19,89 €	3.628,32 € 20,86 €	3.712,84 € 21,35 €	3.797,35 € 21,83 €
E 10	3.384,34 € 19,46 €	3.473,77 € 19,97 €	3.844,91 € 22,11 €	4.033,55 € 23,19 €	4.129,59 € 23,74 €	4.225,62 € 24,30 €
E 11	3.781,47 € 21,74 €	3.882,97 € 22,33 €	4.302,46 € 24,74 €	4.517,58 € 25,98 €	4.625,14 € 26,59 €	4.732,70 € 27,21 €

Entgelttabelle Anlage 4 gültig ab 01.04.2020						
Entgelt-gruppe	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten	Sonderstufe wurde am 1.7.07 erworben
E 8	2.862,74 € 16,46 €	2.938,01 € 16,89 €	3.251,11 € 18,69 €	3.409,58 € 19,60 €	3.488,81 € 20,06 €	3.568,05 € 20,52 €
E 9	3.161,20 € 18,18 €	3.244,54 € 18,66 €	3.590,74 € 20,65 €	3.766,20 € 21,65 €	3.853,93 € 22,16 €	3.941,65 € 22,66 €
E 10	3.512,94 € 20,20 €	3.605,77 € 20,73 €	3.991,02 € 22,95 €	4.186,82 € 24,07 €	4.286,51 € 24,65 €	4.386,19 € 25,22 €
E 11	3.925,16 € 22,57 €	4.030,53 € 23,17 €	4.465,95 € 25,68 €	4.689,25 € 26,96 €	4.800,90 € 27,60 €	4.912,54 € 28,25 €

Entgelttabelle Anlage 4 gültig ab 01.01.2021					
Entgelt-gruppe	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten
E 8	2.922,86 € 16,81 €	2.999,71 € 17,25 €	3.319,38 € 19,09 €	3.585,62 € 20,62 €	3.668,94 € 21,10 €
E 9	3.227,59 € 18,56 €	3.312,63 € 19,05 €	3.666,15 € 21,08 €	3.960,65 € 22,77 €	4.052,91 € 23,30 €
E 10	3.586,71 € 20,62 €	3.681,49 € 21,17 €	4.074,83 € 23,43 €	4.402,99 € 25,32 €	4.507,82 € 25,92 €
E 11	4.007,59 € 23,04 €	4.115,17 € 23,66 €	4.559,73 € 26,22 €	4.931,36 € 28,35 €	5.048,77 € 29,03 €

*__Hinweis:__ In den Entgeltstufen 4 und 5 der Anlage 4 werden neben der linearen Steigerung (Beschluss vom 18. Juni 2020) auch die strukturellen Änderungen bzw. Steigerungen (Beschluss vom 7. November 2019) gleichzeitig zum 1. Januar 2021 wirksam.

Anlage 4 Entgelttabelle gültig ab 01.04.2022[1]						
Entgelt-gruppe	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 Dauer 180 Monate	Sonderstufe entfällt
E 8	2.975,47 17,11	3.053,70 17,56	3.379,13 19,43	3.650,16 20,99	3.734,98 21,48	
E 9	3.285,69 18,89	3.372,26 19,39	3.732,14 21,46	4.031,94 23,18	4.125,86 23,72	
E 10	3.651,27 20,99	3.747,76 21,55	4.148,18 23,85	4.482,24 25,77	4.588,96 26,39	
E 11	4.079,73 23,46	4.189,24 24,09	4641,81 26,69	5.020,12 28,86	5.139,65 29,55	

[1] Inkrafttreten am 1. Januar 2022 mit Wirkung zum 1. April 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. Juli 2021

Anlage 4 Entgelttabelle gültig ab 01.01.2023[1]					
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	Nach 180 Monaten
E 8	3.131,36 18,00	3.212,33 18,47	3.549,15 20,41	3.829,67 22,02	3.917,46 22,52
E 9	3.452,44 19,85	3.542,04 20,37	3.914,52 22,51	4.224,81 24,29	4.322,02 24,85
E 10	3.830,82 22,03	3.930,68 22,60	4.345,11 24,98	4.690,87 26,97	4.801,32 27,61
E 11	4.274,27 24,58	4.387,62 25,23	4.856,02 27,92	5.247,58 30,17	5.371,29 30,88

Anlage 4 Entgelttabelle gültig ab 01.12.2024[2]					
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	Nach 180 Monaten
E 8	3.514,58 20,21	3.600,01 20,70	3.955,35 22,74	4.251,30 24,44	4.343,91 24,98
E 9	3.853,32 22,16	3.947,85 22,70	4.340,81 24,96	4.668,17 26,84	4.770,73 27,43
E 10	4.252,50 24,45	4.357,87 25,06	4.795,10 27,57	5.159,87 29,67	5.276,39 30,34
E 11	4.720,35 27,14	4.839,93 27,83	5.334,10 30,67	5.747,19 33,05	5.877,71 33,80

Anlage 4 Entgelttabelle gültig ab 01.01.2026[3]					
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	Nach 180 Monaten
E 08	3.624,58 20,84	3.710,01 21,33	4.074,01 23,42	4.378,84 25,18	4.474,23 25,73
E 09	3.968,92 22,82	4.066,29 23,38	4.471,03 25,71	4.808,22 27,65	4.913,85 28,25
E 10	4.380,08 25,18	4.488,61 25,81	4.938,95 28,40	5.314,67 30,56	5.434,68 31,25
E 11	4.861,96 27,96	4.985,13 28,66	5.494,12 31,59	5.919,61 34,04	6.054,04 34,81

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022

[2] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Dezember 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023

[3] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025

Anlage 4 Entgelttabelle gültig ab 01.01.2027[1]					
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 84 Monate	Nach 180 Monaten
E 8	3.715,19 21,36	3.802,76 21,86	4.175,86 24,01	4.488,31 25,81	4.586,09 26,37
E 9	4.068,14 23,39	4.167,95 23,96	4.582,81 26,35	4.928,43 28,34	5.036,70 28,96
E 10	4.489,58 25,81	4.600,83 26,45	5.062,42 29,11	5.447,54 31,32	5.570,24 32,03
E 11	4.983,51 28,65	5.109,76 29,38	5.631,47 32,38	6.067,60 34,89	6.205,39 35,68

Anlage 4 Entgelttabelle gültig ab 01.07.2027[2]						
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Dauer 12 Monate	Dauer 24 Monate	Dauer 60 Monate	Dauer 72 Monate	Dauer 60 Monaten	
E 8	3.715,19 21,36	3.802,76 21,86	4.175,86 24,01	4.488,31 25,81	4.586,09 26,37	4.691,57 26,98
E 9	4.068,14 23,39	4.167,95 23,96	4.582,81 26,35	4.928,43 28,34	5.036,70 28,96	5.152,54 29,63
E 10	4.489,58 25,81	4.600,83 26,45	5.062,42 29,11	5.447,54 31,32	5.570,55 32,03	5.698,36 32,76
E 11	4.983,51 28,65	5.109,76 29,38	5.631,47 32,38	6.067,60 34,89	6.205,39 35,68	6.348,11 36,50

[1] Inkraftreten mit Wirkung zum 1. Januar 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026
[2] Inkraftreten mit Wirkung zum 1. Juli 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026

Anlage 5
Dienst- / Ausbildungs- und Praktikantenverträge

Anlage 5
Dienstvertrag

zwischen .....

- Dienstgeber / Dienstgeberin[1)] -

.....

.....

- Anschrift-

und.....

wohnhaft in .....

…….....Konfession:.....

- Dienstnehmer / Dienstnehmerin[1)]-

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk Bayern angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

.....tritt am .....

als.....

in den Dienst des / der[1)].....

.....

§ 2

Das Dienstverhältnis wird abgeschlossen:

☐ auf unbestimmte Zeit[1)]

☐ befristet[1)]

für die Zeit bis zum[1)].....

mit Ablauf[2)].....

Grund der Befristung[3)] .....

.....

Die Zeit bis zum .....ist Probezeit[1)].

Gemäß § 15 AVR- Bayern endet das Dienstverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin das gesetzliche Rentenalter vollendet hat.

§ 3

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt.....der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dienstnehmers / einer vollbeschäftigten Dienstnehmerin[1)]

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt ..... Stunden wöchentlich[1)].

Der Dienstnehmer/ Die Dienstnehmerin ist im Rahmen betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-,

1 Nichtzutreffendes bitte streichen
2 Für das zweckbefristete Dienstverhältnis ist hier das Ereignis einzutragen, mit dessen Eintritt das Dienstverhältnis enden soll
3 Eine Angabe des sachlichen Grundes bzw. ein Verweis auf § 14 Abs. 2 TzBfG wird empfohlen

Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit[A] und geteiltem Dienst sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Plus- und Überstunden verpflichtet.

Flexibilisierung der Arbeitszeit durch vertragliche Vereinbarung:

1. Vollbeschäftigte Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist wegen des wechselnden Arbeitsbedarfs aufgrund ..... [4)] berechtigt, die Arbeitszeit einseitig, je nach Bedarf, um bis zu 1/5 auf derzeit bis zu .....Wochenstunden zu reduzieren, wenn und soweit ..... [4)] dies erforderlich macht / machen.

(2) Eine Reduzierung der Arbeitszeit kündigt der Dienstgeber / die Dienstgeberin dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin mindestens eine Woche vor dem Beginn an.

2. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... oder ..... % der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.

(2) Die tägliche Arbeitszeit beträgt mindestens .....

(3) Der Dienstgeber / die Dienstgeberin ist wegen des wechselnden Arbeitsbedarfs aufgrund ..... [4)] berechtigt, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einseitig, je nach Bedarf, um bis zu 1/5 auf derzeit bis zu ..... Wochenstunden zu reduzieren, wenn und soweit ..... [4)] dies erforderlich macht / machen.

oder[5)]

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist wegen des wechselnden Arbeitsbedarfs aufgrund ..... [4)] berechtigt, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einseitig, je nach Bedarf, um bis zu 1/4 auf derzeit bis zu ..... Wochenstunden zu erhöhen, wenn soweit ..... [4)] dies erforderlich macht / machen.

(4) Eine Veränderung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit kündigt der Dienstgeber / die Dienstgeberin dem Dienstnehmer / Dienstnehmerin mindestens eine Woche vor deren Beginn an.

§ 4

Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) in der jeweils gültigen Fassung, d.h. die Beschlüsse der nach dem Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz-ARRG) gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission zu Regelungen, die den Abschluss und Inhalt von Arbeitsverträgen betreffen und die Entscheidungen des nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz gebildeten Schlichtungsausschusses.

Das Gleiche gilt für Dienstvereinbarungen, die zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und der Mitarbeitervertretung des Dienstgebers / der Dienstgeberin gemäß § 36 MVG abgeschlossen werden.

§ 5

Die Beschäftigung erfolgt:

☐ in ..... Dienstort[6)]-

☐ an verschiedenen Orten[6)]
(Diese Alternative kommt in Betracht, wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin aufgrund seines bzw. ihres Dienstauftrages nicht nur an einem Ort beschäftigt werden kann.)

§ 12 AVR-Bayern bleibt unberührt.

§ 6

a) Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin) ist gemäß § 32 AVR-Bayern in die Entgeltgruppe..... eingruppiert.

b) Die Abtretung von Entgelt ist ausgeschlossen.

[A)] Im Fall von vereinbarter Schichtarbeit sind, sofern nicht in einer Dienstvereinbarung geregelt, in einem Zusatz zum Dienstvertrag generelle Angaben zum verwendeten Schichtsystem (zum Beispiel Drei-Schicht-System), Schichtrhythmus (zum Beispiel wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht) und zu den Voraussetzungen für Schichtänderungen zu treffen. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (zum Beispiel aktualisierte Dienstpläne) innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrhythmus ist insoweit nicht erforderlich

[4)] Bitte genaue Begründung aufnehmen

[5)] Es kann nur eine dieser beiden Alternativen gewählt werden. Nichtzutreffendes daher bitte streichen

[6] Zutreffendes bitte ankreuzen

§ 7

Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin wird angemeldet[1)]

bei der Beihilfeversicherung der Bayer. Versicherungskammer (§ 47 AVR-Bayern)
bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (§ 48 AVR-Bayern)

§ 8

Weiter wird folgendes vereinbart:

.....

Diese Nebenabrede kann - nicht[1),] - gesondert mit einer Frist von ..... zum ..... gekündigt werden.

§ 9

Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin ist verpflichtet, über alle dienstlichen Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine bzw. besondere Weisungen des Dienstgebers / der Dienstgeberin angeordnet ist, Bestandteile des Dienstvertrages sowie alle betriebsinternen vertraulichen Angelegenheiten während und nach der Beendigung des Dienstverhältnisses Stillschweigen zu bewahren (§ 5 Abs. 1 AVR-Bayern).

§ 10

Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin darf nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Dienstgebers / der Dienstgeberin eine bezahlte oder eine den Dienst beeinträchtigende nicht bezahlte Nebentätigkeit aufnehmen (§ 5 Abs. 2 AVR-Bayern).

§ 11

Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Fristen des § 13 AVR-Bayern. Das befristete Dienstverhältnis kann auch vor seinem in § 2 bestimmten Ende gekündigt werden.

Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Dienstverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Insofern wird auf § 4 KSchG hingewiesen.

§ 12[1]

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.
Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.[2]

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

§ 13

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hiermit die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

§ 14

Folgende Anlagen sind Bestandteil dieses Dienstvertrages:

.....

.....

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung vom 8. Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8. Juli 2020

[2] Inkrafttreten zum 1. Juli 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022

.....

....
(Ort, Datum) (Ort, Datum)

....
Unterschrift des Dienstgebers / der Dienstgeberin Unterschrift des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin[1)]

[1] Inkrafttreten zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. Oktober 2017,

Selbstverpflichtung/ Selbstauskunft[1]

Kirchlicher und diakonischer Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeitende an der Erfüllung dieses Auftrags mit (Präambel des MVG-EKD). Der kirchliche und diakonische Dienst wird insbesondere auch durch Respekt und Achtung vor der Würde des Anderen verwirklicht, durch Barmherzigkeit und Gerechtigkeit.

Für meine Mitarbeit in der …… (Name der Dienststelle/Einrichtung) bedeutet dies konkret:

1. Ich erkenne den kirchlichen-diakonischen Auftrag als Grundlage aller Arbeit in der ……..
(Name der Dienststelle/ Einrichtung) an und bin bereit, an seiner Erfüllung mitzuarbeiten.

2. Mir ist bewusst, dass dieser Auftrag mich in die Gemeinschaft mit Menschen hineinstellt, die ebenfalls daran mitarbeiten, ihn zu erfüllen. Der Auftrag wird verwirklicht durch die Gemeinschaft des Dienstes (Dienstgemeinschaft). Die Dienstgemeinschaft umfasst ggf. auch die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Mitarbeitenden. Bei der Erfüllung dieses Auftrags gehe ich verantwortlich, wirtschaftlich und sparsam mit Ressourcen um.

3. Ich achte alle Menschen in ihrer Würde und deren damit verbundene Rechte als Mensch (Menschenrechte). Ich respektiere Vielfalt.

4. Ich akzeptiere die freiheitlich-demokratische Grundordnung in Deutschland.

5. Ich lehne Gewaltanwendung zur Durchsetzung politischer, religiöser, wirtschaftlicher oder persönlicher Ziele ab und akzeptiere das staatliche Gewaltmonopol.

6. Ich kommuniziere offen, partnerschaftlich und wertschätzend. In Konfliktfällen wirke ich darauf hin, zu deeskalieren und fördere den Dialog zur Konfliktbeilegung.

7. Ich erkläre, dass ich in den letzten 3 Jahren weder in geschäftlichen noch sonstigen Beziehungen (z. B. ehrenamtliche/r oder angestellte/r Mitarbeiter/in, Vereinsmitglied, Inhaber/in eines vertraglichen Nutzungsrechts hinsichtlich bereitgestellter Technologien) zu sog. Sekten, wie z.B. Zeugen Jehovas, Organische Christius Generation, Universelles Leben oder anderen religiös-weltanschaulichen Bewegungen wie z.B. Guru-Bewegung oder extremistischen Vereinigungen, wie z.B. Scientology, stand noch derzeit stehe, diese weder finanziell noch ideell unterstütze noch deren Weisungen unterstehe.

8. Ich erkläre, dass nach meiner Kenntnis derzeit kein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat nach dem Kapitel „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ des Strafgesetzbuchs gegen mich eingeleitet ist.

Ort, Datum	Unterschrift Dienstnehmer/ Dienstnehmerin

Hinweis: Für den Bereich der Diakonie kann diese Selbstverpflichtungserklärung durch eine weitere Ziffer trägerindividuell ergänzt werden durch Bezugnahme auf das Schutzkonzept und/oder den Verhaltenskodex des jeweiligen Trägers.
Bitte wenden.

[1] Inkrafttreten zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. Oktober 2017,
zuletzt geändert mit Wirkung zum 01. Juli 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Mai 2026
zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018

§ 1 AVR-Bayern Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft

(1) Die dem Diakonischen Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern angeschlossenen Einrichtungen sind dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche.
(2) Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Personen bilden eine Dienstgemeinschaft. Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht und nicht gegen Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern verstößt.
(3) Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereitfindet, nimmt an der Dienstgemeinschaft mit gleichen Rechten und Pflichten teil; er / sie muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.
(4) Dem Dienstgeber / Der Dienstgeberin erwächst aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft die Pflicht zur Fürsorge für jede einzelne in der Dienstgemeinschaft tätige Person.
(5) Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern im Sinne des Absatzes 2, Satz 2 stellen die Mitgliedschaft, Zugehörigkeit oder das Eintreten für eine religiöse oder weltanschauliche Bewegung oder Gemeinschaft dar, deren Auffassungen und Zielsetzungen nach den Feststellungen des Landeskirchenrates dem Auftrag der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern widersprechen (vgl. Grundartikel zur Kirchenverfassung). Unter weltanschaulicher Bewegung oder Gemeinschaft im Sinne von Satz 1 werden nicht Vereinigungen verstanden, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gebildet sind.

§ 1 Diakoniegesetz Grundlagen

(1) Diakonie ist in ihrem Zeugnis und ihrem Handeln eine notwendige Wesens- und Lebensäußerung der Kirche. Sie ist eine Grunddimension kirchlichen Handelns. Sie hat Teil am Verkündigungsauftrag der Kirche und ihrem Zeugnis von der im Evangelium von Jesus offenbarten Gerechtigkeit und Liebe Gottes. Diakonisches Handeln ist ganzheitlicher Dienst am Menschen in Wort und Tat, richtet sich an Einzelne und an Gruppen ungeachtet des Geschlechts, der Abstammung, der Herkunft oder der Religion. Es nimmt sich in Wort und Tat menschlicher Not in zeitgemäßer Weise vorbeugend, beratend und helfend an und zielt darauf, deren Ursachen zu beheben. Als Begleitung von Menschen in ihren vielfältigen Lebenssituationen und Nöten befähigt es zu einer selbstständigen Lebensführung und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Diesem Ziel dient auch der Bildungs- und Ausbildungsauftrag der Diakonie. Durch ihr diakonisches Handeln üben die Kirchengemeinden, die Dekanatsbezirke und die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern sowie selbständige Rechtsträger diakonischer Einrichtungen einen ihnen aufgetragenen Dienst christlicher Liebe aus. Diakonie hat dabei auch eine weltweite ökumenische Dimension.
(2) Diakonisches Handeln ist an das Bekenntnis und an die Ordnungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern gebunden (Bekenntnisbindung).

Anlage 5a
Praktikantenvertrag

zwischen .....

.....

- Dienstgeber/Dienstgeberin -

und Herrn / Frau [1)] .....

wohnhaft in .....

..... Konfession ..... - Praktikant / Praktikantin[1)] -

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk Bayern angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen.

§ 1

Der Praktikant / die Praktikantin [1)] wird während der praktischen Tätigkeit, die nach den Ausbildungsbestimmungen der staatlichen Anerkennung als

.....

vorauszugehen hat, beschäftigt.

§ 2

(1) Das Praktikantenverhältnis beginnt am ..... und endet am .....

(2) Die Zeit bis zum ..... ist Probezeit

§ 3

Das Praktikantenverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit sich dessen Anwendung aus § 19 dieses Gesetzes ergibt, sowie nach der Anlage 16 I der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werk Bayern (AVR-Bayern) in der jeweils gültigen Fassung.

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

§ 4

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin gewährt dem Praktikanten / der Praktikantin [1)] für die Dauer des Praktikums

a) Personalunterkunft[1)]
b) Verpflegung[1)]

Der Wert der Sachbezüge richtet sich nach Anlage 19 AVR-Bayern.[1]

§ 5[2]

(1) Ansprüche aus dem Praktikumsverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit vom Praktikanten / von der Praktikantin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.[3]

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

§ 6

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

.....	.....
Ort, Datum	Ort, Datum
.....	.....
Unterschrift des Dienstgebers/der Dienstgeberin	Unterschrift des Praktikanten / der Praktikantin[1)]

[1)] Nichtzutreffendes bitte streichen

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 8. Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8. Juli 2020

[3] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Juli 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022

Anlage 5b
Erzieher- / Vorpraktikantenvertrag

1)

zwischen

.....

..... ……..-Dienstgeber/Dienstgeberin-

und Herrn / Frau .....

wohnhaft in.....

..... Konfession ..... - Vorpraktikant / Vorpraktikantin [1] -

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk Bayern angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.
Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen.

§ 1

Der / die Praktikant / in wird

für die Zeit vom ..... bis .....

zur Ableistung des Vorpraktikums beschäftigt.

§ 2

Der in § 1 genannte Zeitraum kann um ein weiteres Jahr verlängert werden, wenn zum Ende der Frist die Aufnahme in eine (Fachakademie für Sozialpädagogik[3]) nicht möglich ist und die staatlichen Richtlinien die Ableistung des zweiten Jahres des Praktikums in einer anderen Einrichtung des gleichen Trägers zulassen.

Eine weitere Verlängerung des Praktikums über diesen Zeitraum hinaus ist nicht möglich.

§ 3

Durch diesen Vertrag wird kein Angestellten- oder Lehrverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinne, kein Beamtenverhältnis und kein Anspruch auf spätere Übernahme in ein Angestellten- oder Beamtenverhältnis begründet.

§ 4

Die Praktikumsstelle verpflichtet sich, das Vorpraktikum nach den vom Staatsministerium für Unterricht[3] und Kultus erlassenen Richtlinien zu gestalten.

---

[1] Nicht zutreffendes bitte streichen
[2] siehe ReWiSo Heft 3 / 1998, Seite 97
[3] gegebenenfalls Anpassung erforderlich

§ 5

(1) Der / die Praktikant / in ist verpflichtet, die dienstlichen Anordnungen zu befolgen.

(2) Die Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiter in den Kindertagesstätten in der jeweils geltenden Fassung[2)] ist entsprechend zu beachten.

§ 6

(1) Es besteht Einvernehmen darüber, dass das Vertragsverhältnis vom Ausbildungszweck bestimmt wird.

2) Für die Dauer des Praktikums wird eine Vergütung gewährt. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach § 1 A II der Anlage 16 AVR-Bayern in der jeweils geltenden Fassung.

Monatliche Vergütung: ..... €

(3) Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn der Praktikant / die Praktikantin infolge unverschuldeter Krankheit (dazu gehört auch der unverschuldete Unfall) nicht den Pflichten aus diesem Vertragsverhältnis nachkommen kann.

(4) Für die Beiträge zur Sozialversicherung gilt die gesetzliche Regelung.

§ 7[1]

(1) Solange der Praktikant / die Praktikantin unter die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes fällt, richtet sich sowohl die wöchentliche als auch die tägliche Arbeitszeit nach den Vorschriften dieses Gesetzes. Sind diese Voraussetzungen nicht mehr erfüllt, dann richtet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit nach § 16 Abs. 1 AVR-Bayern.

(2) Der Erholungsurlaub beträgt jährlich 30 Arbeitstage.

§ 8

Das Praktikantenverhältnis endet mit Ablauf des in § 1 dieses Vertrages genannten Zeitraumes beziehungsweise nach einer Vertragsverlängerung gemäß § 2, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 9

Das Praktikantenverhältnis kann während der ersten vier Monate (Probezeit) jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, danach bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich und nach Ablauf der Probezeit unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen. Bei einer Vertragsverlängerung nach § 2 entfällt die Probezeit in einer anderen Einrichtung des gleichen Trägers.

§ 10[2]

(1) Ansprüche aus dem Praktikumsverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit vom Praktikanten / von der Praktikantin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1.Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3.Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2012

[2] Inkrafttreten mit Wirkung zum 8. Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8.Juli 2020

des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.[1]

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

..... , den .....

....
(Praktikant / in) (Vertreter der Praktikumsstelle)

.....
(Bei Minderjährigen auch Unterschrift der gesetzlichen Vertreter)

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Juli 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022

Anlage 5c
Ausbildungsvertrag[1]

zwischen

.....- Träger der Ausbildung – [1)]

und Herrn / Frau .....

wohnhaft in.....

..... Konfession .....- Auszubildender / Auszubildende [1)] -

mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin / des gesetzlichen Vertreters[1)]

Herrn / Frau [1)].....

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk Bayern angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der / die[1)] Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf eines / einer[1)]

.....

ausgebildet.

(2) Die sachliche und zeitliche Berufsausbildung ergibt sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

§ 2

(1) Die Berufsausbildung beginnt am ..... . und endet am .....

(2) Die ersten vier Monate der Berufsausbildung sind Probezeit. Wird die Berufsausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

§ 3

Das Berufsausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz und der Anlage 17 Abschnitt I der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern).

§ 4

(1) Der / die[1)] Auszubildende ist verpflichtet, die vorgeschriebene Berufsschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und auch an anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er / sie[1)] vom Träger der Ausbildung freigestellt ist.

(2) Der / die Auszubildende ist verpflichtet, einen schriftlichen / elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen. [1)]

§ 5

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit richtet sich nach den für die Arbeitszeit der entsprechenden gleichaltrigen Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen jeweils geltenden Regelungen.

Sie beträgt zurzeit ..... Stunden.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017, zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017

§ 6

Der / die[1)] Auszubildende erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung. Sie beträgt zurzeit:

..... € im ersten Ausbildungsjahr,
..... € im zweiten Ausbildungsjahr,
..... € im dritten Ausbildungsjahr,
..... € im vierten Ausbildungsjahr.

Die Ausbildungsvergütung wird auf jeweiligen Zahltag des Trägers der Ausbildung auf ein von dem / der[1)] Auszubildenden eingerichtetes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union eingezahlt.

§ 7[1]

Der / die[1)] Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 9 der Anlage 17 Abschnitt I der AVR. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit 30 Arbeitstage jährlich.

§ 8

(1) Die Probezeit beträgt vier Monate. Während dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages ordentlich gekündigt werden.
(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
b) von dem / der[1)] Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er / sie[1)] die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.
(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
(4) Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 9[2]

(1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem / von der Auszubildenden oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.
Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.[3]

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

§ 10

Änderungen und Ergänzungen dieses Berufsausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

.....	.....
Ort, Datum	Ort, Datum
.....	.....
Unterschrift Träger der Ausbildung	Unterschrift Auszubildende / Auszubildender[1)]
	Unterschrift der gesetzlichen Vertreter des / der[1)] Auszubildenden:
	.....

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019 zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018

[2] Inkrafttreten mit Wirkung zum 8.Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8. Juli 2020

[3] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Juli 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022

Vater

.....
Mutter

.....
gesetzliche Vertreterin / gesetzlicher Vertreter[2])

_____
1) Nichtzutreffendes bitte streichen.
2) Ist die gesetzliche Vertreterin bzw. der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder eine Pflegerin bzw. ein Pfleger, verpflichtet sie bzw. er sich, die nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen.

Anlage 5d[1]
Ausbildungsvertrag in der Pflege[2]

Zwischen
.....
vertreten durch: .....
Anschrift: ……..… (Träger/in der Ausbildung)
und
Frau/Herrn .....
wohnhaft in .....
geboren am: .....(Auszubildende/r)
wird unter Zustimmung ihrer/ihres/seiner/seines gesetzlichen Vertreter/s/in,
Frau/Herrn .....
wohnhaft in .....
- vorbehaltlich[3] .....
..... –
folgender Ausbildungsvertrag geschlossen.

Präambel

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk Bayern angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Auszubildenden dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der/ Die Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf eines Pflegefachmanns/ einer Pflegefachfrau ausgebildet.

(2) Der Vertiefungseinsatz wird durchgeführt[4]
- ☐ in der allgemeinen Akutpflege in stationären Einrichtungen
- ☐ in der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen
- ☐ in der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege
  - ☐ mit Ausrichtung auf die ambulante Akutpflege
  - ☐ mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege
- ☐ in der pädiatrischen Versorgung

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 27. Februar 2020
[2] Dieses Ausbildungsvertragsmuster gilt ausschließlich für Ausbildungsverhältnisse im Beruf des Pflegefachmanns/ der Pflegefachfrau, die ab 1. Januar 2020 in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) gemäß Abschnitt II. der Anlage 17 Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung stehen.
[3] Neben einer bei minderjährigen Auszubildenden erforderlichen schriftlichen Zustimmung des/r gesetzlichen Vertreter/s/in können noch andere Zustimmungsvorbehalte notwendig sein. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden soll oder wenn die schriftliche Zustimmung der Pflegeschule erforderlich ist.
Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit dann der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule, wenn die Pflegeschule nicht vom Träger/ von der Trägerin der praktischen Ausbildung selbst betrieben wird. In diesem Fall wird ein Vertrag mit mindestens einer Pflegeschule über die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts geschlossen. Liegt die Zustimmung bei Vertragsabschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung einzuholen. Hierauf ist der/ die Auszubildende und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen. Ansonsten sind die Passagen entsprechend zu entfernen.
[4] Zutreffendes bitte ankreuzen.

☐ in der allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrischen Versorgung.

Eine Änderung des Vertiefungseinsatzes ist bis zu dessen Beginn jederzeit in beiderseitigem Einverständnis möglich.

(3) Ist im Ausbildungsvertrag ein Vertiefungseinsatz im Bereich der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen oder der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege mit der Ausrichtung auf den Bereich der ambulanten Langzeitpflege vereinbart, kann sich der/ die Auszubildende für das letzte Ausbildungsdrittel entscheiden, statt die bisherige Ausbildung nach Teil 2 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) zum Pflegefachmann/ zur Pflegefachfrau fortzusetzen, eine Ausbildung zum/ zur Altenpfleger/ -in durchzuführen.
Ist im Ausbildungsvertrag ein Vertiefungseinsatz im Bereich der pädiatrischen Versorgung vereinbart, kann sich die oder der Auszubildende für das letzte Ausbildungsdrittel entscheiden, statt die bisherige Ausbildung nach Teil 2 des PflBG zum Pflegefachmann/ zur Pflegefachfrau fortzusetzen, eine Ausbildung zum/ zur Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in durchzuführen.
Das Wahlrecht nach Satz 1 bzw. Satz 2 soll vier Monate und kann frühestens sechs Monate vor Beginn des letzten Ausbildungsdrittels ausgeübt werden[1].

(4) Sofern das Wahlrecht nach Absatz 3 ausgeübt wird, stellt der Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung im Rahmen des Möglichen gegebenenfalls über Kooperationsverträge mit Einrichtungen und Pflegeschulen sicher, dass der/ die Auszubildende den gewählten besonderen Abschluss machen kann. Dem/ Der Auszubildenden ist bewusst, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Ausbildungsvertrages der Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung nicht verpflichtet ist, bereits einen für das Wahlrecht notwendigen Kooperationspartner zu haben. Dem/ Der Auszubildenden ist bewusst, dass die kooperierende Pflegeschule unter Umständen nicht in der gleichen Region wie der Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung oder der bisherigen Pflegeschule liegen kann und gegebenenfalls ein längerer Fahrtweg in Kauf zu nehmen wäre. Soweit keine Pflegeschule im Freistaat Bayern das Wahlrecht anbietet oder der Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung aus Kapazitätsgründen keine kooperierende Pflegeschule findet, ist der Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung von seiner/ ihrer Verpflichtung nach § 59 Absatz 4 Satz 2 PflBG insofern befreit. Nach den einschlägigen rechtlichen Vorgaben des Pflegeberufegesetzes besteht kein Rechtsanspruch des/ der Auszubildenden auf Erwerb eines der besonderen Abschlüsse an einer Berufsfachschule für Pflege im Freistaat Bayern.

(5) Die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung ergeben sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

§ 2

(1) Die Ausbildung beginnt am …….. und endet, unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung, am ……. mit Ablauf der Ausbildungszeit gemäß § 6 i.V.m. § 21 Pflegeberufegesetz (PflBG), d.h. nach Ablauf von drei Jahren bzw. in Teilzeitform nach Ablauf von bis zu fünf Jahren.

(2) Die ersten sechs Monate der Ausbildung sind Probezeit.

§ 3

(1) Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach Abschnitt II. der Anlage 17 der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) in der jeweils geltenden Fassung, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist. Die AVR-Bayern sind im Auszug als Anlage beigefügt/ Sie können im Personalbüro oder bei der Mitarbeitervertretung eingesehen werden.[2] Außerdem finden die bei dem Träger/ der Trägerin der Ausbildung geltenden Dienstvereinbarungen gemäß § 36

[1] Wird das Wahlrecht ausgeübt, ist der Ausbildungsvertrag nach § 59 Abs. 5 Satz 3 i.V.m. § 16 PflBG wegen der dort genannten Inhalte, die schriftlich im Ausbildungsvertrag festzuhalten sind, entsprechend anzupassen
[2] Nichtzutreffendes bitte streichen.

Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) nach Maßgabe des jeweiligen Geltungsbereichs in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(2) Für das Ausbildungsverhältnis gelten ferner die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) vom 02.10.2018, die Schulordnung und die Hausordnung in der jeweiligen Fassung.

(3) Der/ Die Auszubildende hat die Rechte als Mitarbeitende/r im Sinne von § 2 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) des Trägers/ der Trägerin der praktischen Ausbildung.

§ 4

Der/ Die Auszubildende ist verpflichtet, die Pflegeschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und auch an anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er/ sie vom Träger/ von der Trägerin der Ausbildung freigestellt ist,
Zum Beispiel: ……

§ 5

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit richten sich nach den für die Beschäftigten des Trägers/ der Trägerin der Ausbildung maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Sie beträgt zurzeit durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich[1]. § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleibt unberührt.

§ 6

(1) Der/ Die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß § 7 Abs. 1 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern. Es beträgt zurzeit[2]

im ersten Ausbildungsjahr	_____	Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	_____	Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	_____	Euro.

Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Trägers/ der Trägerin der Ausbildung gezahlte Entgelt. Es ist spätestens am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem/ der Auszubildenden benanntes Konto im Inland zu zahlen.

(2) Der/ Die Auszubildende erhält folgende Sachbezüge:[3]

§ 7

Die/Der Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 10 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit:

vom _____	bis 31.12. ____	_____	Ausbildungstage,
vom 1.1._____	bis 31.12. ___	30	Ausbildungstage,
vom 1.1._____	bis 31.12. ___	30	Ausbildungstage,
vom 1.1._____	bis _____	_____	Ausbildungstage.

[1] Nach den maßgebenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen ist die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit anzugeben (vgl. § 2 Abs. 1 Buchst. h) Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern; § 16 Abs. 2 Nr. 6 PflBG).
[2] Einzusetzen ist das bei Abschluss des Ausbildungsvertrages maßgebende Ausbildungsentgelt.
[3] Werden keine Sachbezüge gewährt, ist dieser Absatz aus dem Ausbildungsvertrag zu entfernen.

§ 8

Der Ausbildungsvertrag kann nach Maßgabe des § 14 Absatz 3 bzw. Absätze 4 bis 6 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern gekündigt werden. Diese Tarifregelungen haben zurzeit folgenden Wortlaut:

§ 14 Absatz 3 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern:
Während der Probezeit (§ 4 Abschnitt II. Anlage 17 AVR-Bayern) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden gemäß § 22 Abs. 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, vom Träger bzw. von der Trägerin der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 13 Abs. 2 AVR-Bayern).

§ 14 Absätze 4 bis 6 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern:
(4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes
2. von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 9

Als Nebenabrede wird vereinbart:

_____

_____

Die Nebenabrede kann unabhängig von diesem Ausbildungsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gesondert in Textform (§ 126b BGB) gekündigt werden.[1]

§ 10[2]

(1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem / von der Auszubildenden oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

[1] Als Nebenabreden kommen etwa in Betracht: die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung, die Gewährung von Personalunterkunft oder sonstiges. Wird keine Nebenabrede vereinbart, ist dieser Paragraph zu streichen.

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 8.Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8.Juli 2020

Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.[1]

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

§ 11

Änderungen und Ergänzungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

_____	Die gesetzlichen Vertreter
(Ort, Datum)	des/ der Auszubildenden[2]:
	(Falls nur ein Elternteil berechtigt ist, bitte vermerken)
_____	_____
(Ausbildender)	(Elternteil 1)
	_____
	(Elternteil 2)
_____	_____
(Auszubildende/r)	(Vormund)
_____	
(Pflegefachschule)[3]	

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Juli 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022

[2] Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder Pfleger, ist dieser aufzufordern, die zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen (§§ 1829, 1915 BGB).

[3] Neben einer bei minderjährigen Auszubildenden erforderlichen schriftlichen Zustimmung des/r gesetzlichen Vertreter/s/in können noch andere Zustimmungsvorbehalte notwendig sein. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden soll oder wenn die schriftliche Zustimmung der Pflegeschule erforderlich ist.
Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit dann der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule, wenn die Pflegeschule nicht vom Träger/ von der Trägerin der praktischen Ausbildung selbst betrieben wird. In diesem Fall wird ein Vertrag mit mindestens einer Pflegeschule über die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts geschlossen. Liegt die Zustimmung bei Vertragsabschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung einzuholen. Hierauf ist der/ die Auszubildende und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen. Ansonsten sind die Passagen entsprechend zu entfernen.

Anlage 5e
Ausbildungsvertrag in der Pflegefachhilfe

Ausbildungsvertrag in der Pflegefachhilfe[1][2]

Zwischen
.....
vertreten durch: .....
Anschrift: ……..… (Träger/in der Ausbildung)
und
Frau/Herrn .....
wohnhaft in .....
geboren am: .....(Auszubildende/r)
wird unter Zustimmung ihrer/ihres/seiner/seines gesetzlichen Vertreter/s/in,
Frau/Herrn .....
wohnhaft in .....
- vorbehaltlich[3] .....
..... –
folgender Ausbildungsvertrag geschlossen.

Präambel

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk Bayern angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Auszubildenden dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der/ Die Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf eines staatlich geprüften Pflegefachhelfers (Altenpflege)/ einer staatlich geprüften Pflegefachhelferin (Altenpflege) bzw. eines

[1] Inkrafttreten mit Wirkung vom 1. Januar 2020 Beschluss der ARK Bayern vom 18. Mai 2020
[2] Dieses Ausbildungsvertragsmuster gilt ausschließlich für Ausbildungsverhältnisse im Beruf des staatlich geprüften Pflegefachhelfers/ der staatlich geprüften Pflegefachhelferin (Altenpflege) bzw. (Krankenpflege), die ab 1. Januar 2020 in einem Ausbildungsverhältnis nach der Schulordnung für die Berufsfachschulen für Pflege, Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe, Hebammen und Notfallsanitäter (Berufsfachschulordnung Gesundheitswesen – BFSO Gesundheit) in Bayern gemäß Abschnitt II. § 1 der Anlage 17 Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung stehen.
[3] Neben einer bei minderjährigen Auszubildenden erforderlichen schriftlichen Zustimmung des/r gesetzlichen Vertreter/s/in können noch andere Zustimmungsvorbehalte notwendig sein. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden soll oder wenn die schriftliche Zustimmung der Pflegeschule erforderlich ist.
Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit dann der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule, wenn die Pflegeschule nicht vom Träger/ von der Trägerin der praktischen Ausbildung selbst betrieben wird. In diesem Fall wird ein Vertrag mit mindestens einer Pflegeschule über die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts geschlossen. Liegt die Zustimmung bei Vertragsabschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung einzuholen. Hierauf ist der/ die Auszubildende und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen. Ansonsten sind die Passagen entsprechend zu entfernen.

staatlich geprüften Pflegefachhelfers (Krankenpflege)/ einer staatlich geprüften Pflegefachhelferin (Krankenpflege) ausgebildet.

(2) Die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung ergeben sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

§ 2[1]

(1) Die Ausbildung beginnt am ..... und endet am ……..... mit Ablauf der Ausbildungszeit gemäß § 3 Abs. 1 bis Abs. 3 BFSO Gesundheit, d.h. nach Ablauf von einem Jahr bzw. in Teilzeitform nach Ablauf von zwei Jahren.

(2) Die Ausbildungszeit gliedert sich zeitlich und inhaltlich nach den Vorgaben der BFSO Gesundheit und den Vorgaben aus dem Lehrplan in Absprache mit der Berufsfachschule in theoretischen und praktischen Unterricht und in eine praktische Ausbildung.

(3) Die ersten vier Monate, bei Teilzeitausbildung die ersten sechs Monate der Ausbildung sind Probezeit. Die Probezeit kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes um längstens drei Monate verlängert werden. Als wichtiger Grund gilt insbesondere der Nachweis einer längerfristigen Erkrankung, die die Leistungsfähigkeit beeinträchtigt (§ 11 Abs. 1 Satz 4 BFSO Gesundheit).

(4) Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, verlängert sich die Ausbildungszeit auf schriftlichen Antrag der/des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 3

(1) Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach Abschnitt II. der Anlage 17 der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) in der jeweils geltenden Fassung, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist. Die AVR-Bayern sind im Auszug als Anlage beigefügt/ Sie können im Personalbüro oder bei der Mitarbeitervertretung eingesehen werden.[2]
Außerdem finden die bei dem Träger/ der Trägerin der Ausbildung geltenden Dienstvereinbarungen gemäß § 36 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) nach Maßgabe des jeweiligen Geltungsbereichs in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(2) Für das Ausbildungsverhältnis gelten ferner die Schulordnung für die Berufsfachschulen für Pflege, Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe, Hebammen und Notfallsanitäter (Berufsfachschulordnung Gesundheitswesen – BFSO Gesundheit) in Bayern, die Schulordnung und die Hausordnung in der jeweiligen Fassung.

(3) Der/ Die Auszubildende hat die Rechte als Mitarbeitende/r im Sinne von § 2 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) des Trägers/ der Trägerin der praktischen Ausbildung.

§ 4

Der/ Die Auszubildende ist verpflichtet, die Pflegeschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und auch an anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er/ sie vom Träger/ von der Trägerin der Ausbildung freigestellt ist,
z.B.: ……
……
……

§ 5

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit richten sich nach den für die Beschäftigten des Trägers/ der Trägerin der Ausbildung maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Sie beträgt zurzeit durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich[3]. § 8

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2024 Beschluss der ARK Bayern vom 4. Juni 2024
[2] Nichtzutreffendes bitte streichen.
[3] Nach den maßgebenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen ist die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit anzugeben (vgl. § 2 Abs. 1 Buchst. h) Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern; § 16 Abs. 2 Nr. 6 PflBG).

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleibt unberührt. Schultage werden mit einem Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet.

§ 6

(1) Der/ Die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß § 7 Abs. 1 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern. Es beträgt zurzeit[1] …… Euro.

Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Trägers/ der Trägerin der Ausbildung gezahlte Entgelt. Es ist spätestens am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem/ der Auszubildenden benanntes Konto im Inland zu zahlen.

(2) Der/ Die Auszubildende erhält folgende Sachbezüge:[2]
……..
……..

§ 7

Die/Der Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 10 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit

vom …. ... .. bis 31.12. .... Ausbildungstage,
vom 1.1. ..... bis .... Ausbildungstage.

Der Urlaub wird in der unterrichtsfreien Zeit gewährt.

§ 8

Der Ausbildungsvertrag kann nach Maßgabe des § 14 Absatz 3 bzw. Absätze 4 bis 6 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern unter Berücksichtigung der abweichenden Probezeitdauer von vier Monaten bei Vollzeitausbildung gemäß § 2 Abs. 3 dieses Ausbildungsvertrages gekündigt werden. Diese Tarifregelungen haben zurzeit folgenden Wortlaut:

> § 14 Absatz 3 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern:
> Während der Probezeit (§ 4 Abschnitt II. Anlage 17 AVR-Bayern) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden gemäß § 22 Abs. 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, vom Träger bzw. von der Trägerin der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 13 Abs. 2 AVR-Bayern).
>
> § 14 Absätze 4 bis 6 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern:
> (4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
> 1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes
> 2. von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
> (5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.
> (6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 9

Als Nebenabrede wird vereinbart: ……...

[1] Einzusetzen ist das bei Abschluss des Ausbildungsvertrages maßgebende Ausbildungsentgelt.
[2] Werden keine Sachbezüge gewährt, ist dieser Absatz aus dem Ausbildungsvertrag zu entfernen.

Die Nebenabrede kann unabhängig von diesem Ausbildungsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gesondert in Textform (§ 126b BGB) gekündigt werden.[1]

§ 10[2]

(1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem / von der Auszubildenden oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.
Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.[3]

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

§ 11

Änderungen und Ergänzungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

.....	Die gesetzlichen Vertreter
(Ort, Datum)	des/ der Auszubildenden[4]:
	(Falls nur ein Elternteil berechtigt ist, bitte vermerken)
.....	.....
(Ausbildender)	Elternteil 1)
.....	.....
(Auszubildende/r)	(Elternteil 2)
……	.....
(Pflegefachschule)²	(Vormund)

[1] Als Nebenabreden kommen etwa in Betracht: die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung, die Gewährung von Personalunterkunft oder sonstiges. Wird keine Nebenabrede vereinbart, ist dieser Paragraph zu streichen.
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 8. Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8. Juli 2020
[3] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Juli 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022
[4] Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder Pfleger, ist dieser aufzufordern, die zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen (§§ 1829, 1915 BGB).

Anlage 5f [1]
Ausbildungs- und Studienvertrag nach ARR über Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

Ausbildungs- und Studienvertrag nach der Arbeitsrechtsregelung über Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (ARR dS)

Zwischen

……
…..…- Träger der Ausbildung -

und

Frau/Herrn
……..……..……..…-
Studierende/r –

wohnhaft in
……..……
……..

…… Konfession
..……- Studierende/r
mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters[2]

Frau/Herrn
……..……
……
Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk Bayern angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.
Auf dieser Grundlage wird nachstehender Vertrag geschlossen:

§ 1 Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel des dualen Studienganges

(1) Der/Die Studierende absolviert ein ausbildungsintegriertes duales Studium. Dieses gliedert sich in einen Ausbildungs- und einen Studienteil, der jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dient:

a) Im Ausbildungsteil wird der/die Studierende in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf eines …… ausgebildet.

b) Im Studienteil werden die fachtheoretischen Studienabschnitte (Lehrveranstaltungen) im Studiengang …… an ……. durchgeführt. Die berufspraktischen Studienabschnitte richten sich nach dem Ausbildungs- und Studienplan sowie der Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung.

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. September 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Mai 2021
[2] Nur erforderlich, wenn Die/der Studierende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat

Das Studium schließt mit dem akademischen Grad …… ab.

Der detaillierte zeitliche Ablauf für die Gesamtdauer des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ist dem anliegenden Ausbildungs- und Studienplan[1] zu entnehmen. Dieser ist Bestandteil des Vertrages und regelt die diesbezüglichen Teilnahmepflichten der/des Studierenden. Darin werden die Verteilung der Ausbildungs- und Studienzeiten, die zu absolvierenden Prüfungen, Lehrveranstaltungen sowie die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit und die tägliche Studienzeit der/des Studierenden während des Studienteils verbindlich festgelegt.

(2) Der Ausbildungsnachweis ist gem. § 13 Satz 2 Nr. 7 Berufsbildungsgesetz (BBiG) durch den/die Studierende/n

□ schriftlich
□ elektronisch
zu führen[2].

Alt. Pflege: [3] Der Ausbildungsnachweis ist gem. § 17 Satz 2 Nr. 3 Pflegeberufegesetz (PflBG) schriftlich zu führen.

§ 2 Grundsätzliches zum Vertragsverhältnis

(1) Für das Vertragsverhältnis finden insbesondere die Vorschriften der Anlage 16a der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Bayern (AVR-Bayern) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.
[4]Der Ausbildungsteil bestimmt sich zudem nach dem BBiG vom 4. Mai 2020 in seiner jeweiligen Fassung.
Alt.[5] Der Ausbildungsteil bestimmt sich zudem nach dem PflBG vom 17. Juli 2017 in seiner jeweiligen Fassung.

Alt.[6] Der Ausbildungsteil bestimmt sich zudem nach dem …… (…….) vom …….. in seiner
jeweiligen Fassung.

(2) Der Studienteil erfolgt auf Grundlage der für den betreffenden Studiengang nach § 1 Abs.1 Buchst. b maßgeblichen Studien- und Prüfungsordnung und des anliegenden Ausbildungs- und Studienplans (vgl. § 1 Abs.1)

(3) Ferner gelten die einschlägigen Dienstvereinbarungen des Trägers der Ausbildung.

(4) Der/Die Studierende hat die Rechte von Mitarbeitenden im Sinne von § 2 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) in der jeweils geltenden Fassung des Trägers der Ausbildung.

§ 2a Vertiefungseinsatz in dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf eines Pflegefachmanns / einer Pflegefachfrau

(1) Der Vertiefungseinsatz wird durchgeführt
- ☐ in der allgemeinen Akutpflege in stationären Einrichtungen
- ☐ in der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen
- ☐ in der allgemeinen ambulanten Akut-und Langzeitpflege
  - ☐ mit Ausrichtung auf die ambulante Akutpflege
  - ☐ mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege

[1] Als Anlage zum Ausbildungs- und Studienvertrag ist hinsichtlich der integrierten Ausbildung ein Ausbildungsplan beizufügen, aus dem sich die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung ergibt. Gleichzeitig ist in dieser Anlage die der Ausbildung zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung anzugeben.
[2] Die gewählte Nachweisform ist anzukreuzen.
[3] Nichtzutreffendes bitte streichen.
[4] Nichtzutreffendes bitte streichen.
[5] Nichtzutreffendes bitte streichen.
[6] Nichtzutreffendes bitte streichen.

- ☐ in der pädiatrischen Versorgung
- ☐ in der allgemein-, geronto-, kinder-oder jugendpsychiatrischen Versorgung.

Eine Änderung des Vertiefungseinsatzes ist bis zu dessen Beginn jederzeit in beiderseitigem Einverständnis möglich.

(2) Ist im Ausbildungsvertrag ein Vertiefungseinsatz im Bereich der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen oder der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege mit der Ausrichtung auf den Bereich der ambulanten Langzeitpflege vereinbart, kann sich der/die Auszubildende für das letzte Ausbildungsdrittel entscheiden, statt die bisherige Ausbildung nach Teil 2 des PflBG zum Pflegefachmann/ zur Pflegefachfrau fortzusetzen, eine Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in durchzuführen. Ist im Ausbildungsvertrag ein Vertiefungseinsatz im Bereich der pädiatrischen Versorgung vereinbart, kann sich die oder der Auszubildende für das letzte Ausbildungsdrittel entscheiden, statt die bisherige Ausbildung nach Teil 2 des PflBG zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau fortzusetzen, eine Ausbildung zum/zur Gesundheits-und Kinderkrankenpfleger/-in durchzuführen. Das Wahlrecht nach Satz 1 bzw. Satz 2 soll vier Monate und kann frühestens sechs Monate vor Beginn des letzten Ausbildungsdrittels ausgeübt werden.[1]

(3) Sofern das Wahlrecht nach Absatz 2 ausgeübt wird, stellt der Träger/die Trägerin der praktischen Ausbildung im Rahmen des Möglichen gegebenenfalls über Kooperationsverträge mit Einrichtungen und Pflegeschulen sicher, dass der/die Auszubildende den gewählten besonderen Abschluss machen kann. Der/ dem Auszubildenden ist bewusst, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Ausbildungsvertrages der Träger/die Trägerin der praktischen Ausbildung nicht verpflichtet ist, bereits einen für das Wahlrecht notwendigen Kooperationspartner zu haben. Dem/Der Auszubildenden ist bewusst, dass die kooperierende Pflegeschule unter Umständen nicht in der gleichen Region wie der Träger/die Trägerin der praktischen Ausbildung oder der bisherigen Pflegeschule liegen kann und gegebenenfalls ein längerer Fahrtweg in Kauf zu nehmen wäre. Soweit keine Pflegeschule im Freistaat Bayern das Wahlrecht anbietet oder der Träger/die Trägerin der praktischen Ausbildung aus Kapazitätsgründen keine kooperierende Pflegeschule findet, ist der Träger/die Trägerin der praktischen Ausbildung von seiner/ihrer Verpflichtung nach § 59 Absatz 4 Satz 2 PflBG insofern befreit. Nach den einschlägigen rechtlichen Vorgaben des PflBG besteht kein Rechtsanspruch der/des Auszubildenden auf Erwerb eines der besonderen Abschlüsse an einer Berufsfachschule für Pflege im Freistaat Bayern.

(4) Die maßgebliche Ausbildungs-und Prüfungsordnung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung ergeben sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

§ 3 Beginn und Dauer des Vertragsverhältnisses

Der Vertrag beginnt entsprechend dem ausbildungsintegrierten dualen Studium am ……..... und endet am ……..……., sofern er nicht nach § 18 der Anlage 16a AVR-Bayern durch Eintritt einer auflösenden Bedingung oder durch Kündigung gemäß § 8 dieses Vertrages vorzeitig endet.

§ 4 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Der/Die Studierende ist verpflichtet, an Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb von ……..…… (Ort der Ausbildungsstätte) teilzunehmen, für die er vom Ausbildenden freigestellt wird, z.B. an ……..……..

[1] Wird das Wahlrecht ausgeübt, ist der Ausbildungsvertrag nach § 59 Abs. 5 Satz 3 i.V.m. § 16 PflBG wegen der dort genannten Inhalte, die schriftlich im Ausbildungsvertrag festzuhalten sind, entsprechend anzupassen.

§ 5 Dauer der regelmäßigen Ausbildungs- und Studienzeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit richten sich nach den für die Beschäftigten der/des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Die wöchentliche Ausbildungszeit beträgt zurzeit 40 Stunden. § 8 Jugendarbeitsschutzgesetzt (JArbSchG) bleibt unberührt.

(2) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit und tägliche Studienzeit während fachtheoretischer Studienabschnitte des Studienteils richten sich nach dem Studienplan sowie der einschlägigen Studien- und Prüfungsordnung.

(3) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit während der berufspraktischen Studienabschnitte beim Ausbildenden richtet sich nach den für die Beschäftigten des Arbeitgebers maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Gleiches gilt bei der Durchführung von berufspraktischen Studienabschnitten bei einem Dritten.

(4) Nach Abschluss der Ausbildung beträgt die im Studienteil des dualen Studiums im Betrieb oder der Einrichtung zu absolvierende durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 10 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

§ 6 Zahlung und Höhe des Studienentgelts und der Studienzulagen

(1) Der/die Studierende erhält während des Ausbildungsteils des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Studienentgelt nach § 8 Abs. 1, 2 der Anlage 16a AVR-Bayern, das sich derzeit wie folgt zusammensetzt:[1]

im ersten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro,
im zweiten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro,
im dritten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro,
im vierten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro

und einer monatlichen Studienzulage in Höhe von 150 Euro.[2] Die Studienzulage wird vom Beginn des ausbildungsintegrierten dualen Studiums bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils des ausbildungsintegrierten dualen Studiums erfolgreich abgeschlossen wird, gewährt.

(2) Nach dem Ablauf des letzten Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgeschlossen wurde, erhält der/die Studierende bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Studienentgelt gemäß § 8 Abs. 3 der Anlage 16a AVR-Bayern in Höhe von zurzeit ……. Euro[3].

(3) Das monatliche Studienentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt gem. § 33 Abs. 3 AVR-Bayern.

(4) Der/Die Auszubildende erhält folgende Sachbezüge:[4]

§ 7 Urlaub

(1) Der/Die Studierende erhält Erholungsurlaub nach § 9 Abs. 1 der Anlage 16a in Verbindung mit §§ 28 ff. AVR-Bayern. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit[5]

[1] Einzusetzen ist das bei Abschluss des Ausbildungs- und Studienvertrags nach § 8 Abs. 2 der Anlage 16a AVR-Bayern maßgebende monatliche Entgelt.
[2] Amtliche Anmerkung: In der Studienzulage sind evtl. Studiengebühren enthalten.
[3] Mindestens 625 € BBiG bzw. sonst 720 €.
[4] Werden keine Sachbezüge gewährt, ist dieser Absatz zu streichen.
[5] Einzusetzen ist die nach 9 Abs. 1 der Anlage 16a AVR-Bayern maßgebliche Dauer des Erholungsurlaubs (für das erste und letzte Jahr des dualen Studiums gegebenenfalls gekürzt).

vom ……..	bis 31. Dezember	Ausbildungstage,
vom 1. Januar	bis 31. Dezember	Ausbildungstage,
vom 1. Januar	bis 31. Dezember	Ausbildungstage,
vom 1. Januar	bis ……..	Ausbildungstage.

(2) Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen

§ 8 Probezeit, Kündigung

(1) Die ersten vier[1]/sechs[2] Monate des Vertragsverhältnisses gelten als Probezeit im Sinne des § 3 Abs. 1 und 2 der Anlage 16a AVR-Bayern.
Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Das Vertragsverhältnis kann nach Maßgabe des § 3 Abs. 3 der Anlage 16a AVR-Bayern nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich und bei Vorliegen eines wichtigen Grunds unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

§ 9 Rückzahlungsgrundsätze

(1) Wird der/die Studierende beim Ausbildenden nach Beendigung ihres/seines ausbildungsintegrierten dualen Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer/seiner erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, verpflichtet sich der/die Studierende, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein (Bindebedingung).

(2) Die Voraussetzungen für eine Rückzahlung ergeben sich aus § 20 der Anlage 16a AVR-Bayern. Der zurückzuzahlende Gesamtbetrag setzt sich aus den Bruttobeträgen der Studienzulage und dem Studienentgelt nach § 8 Abs. 1, 2, 3 der Anlage 16a AVR-Bayern inklusive Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung zusammen.

§ 10 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen gemäß § 21 der Anlage 16a i. V. m § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem/der Auszubildenden oder vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.[3]

§11 Nebenabreden[4]

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist von

□ Zwei Wochen zum Monatsschluss

□ Von ……..……..…… zum ……..……
schriftlich (§126b BGB) gekündigt werden.

(3) Die Vereinbarung von Nebenabreden bedarf der Schriftform
(§ 2 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 16a AVR-Bayern).

[1] Ausbildung nach BBiG, Nichtzutreffendes streichen.
[2] Sonstige Ausbildung, Nichtzutreffendes streichen.
[3] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Juli 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022
[4] Wird keine Nebenabrede vereinbart, ist dieser Paragraph zu streichen.

_____ _____

(Ort, Datum) die gesetzlichen Vertreter der/des Studierenden[1] (Sofern ein alleiniges Sorgerecht besteht, bitte vermerken.)

_____ _____

(Ausbildende/r) Mutter

_____ _____

(Studierende/r) Vater

_____

(Vormund)[2]

[1] Nur erforderlich, wenn der Studierende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

[2] Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder Pfleger, verpflichtet er sich, die nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Familiengerichtes unverzüglich beizubringen.

Anlage 5g [1]
Ausbildungs- und Studienvertrag nach ARR über Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen oder einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG)

Ausbildungs- und Studienvertrag nach der Arbeitsrechtsregelung über Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen oder einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG)
(ARR pidS)

Zwischen

……
- Träger der Ausbildung -

und

Frau/Herrn

……..……..……..
- Studierende/r –

Wohnhaft in

……..……

Konfession...……
- Studierende/r
mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters[2]

Frau/Herrn
……..……
Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk Bayern angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.
Auf dieser Grundlage wird nachstehender Vertrag geschlossen:

§ 1 Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel des dualen Studienganges

(1) Der/Die Studierende absolviert ein praxisintegriertes duales Studium. Dieses gliedert sich in fachtheoretische Studienabschnitte und berufspraktische Studienabschnitte bzw. Praxisphasen, die jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen.

Dabei werden die fachtheoretischen Studienabschnitte (Lehrveranstaltungen) im Studiengang …… an ……. durchgeführt. Die berufspraktischen Studienabschnitte bzw. Praxisphasen richten sich nach dem Ausbildungs- und Studienplan sowie der Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung.

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 01.08.2025, Beschluss der ARK-Bayern vom 22.07.2025
[2] Nur erforderlich, wenn die/der Studierende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat

Im Fall einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) richten sich die berufspraktischen Studienabschnitte bzw. Praxisphasen nach dem Ausbildungsplan gem. § 38 Abs. 3 PflBG sowie der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Das Studium schließt mit dem akademischen Grad …… ab.

(2) Der detaillierte zeitliche Ablauf für die Gesamtdauer des praxisintegrierten dualen Studiums ist dem anliegenden Ausbildungs- und Studienplan[1] zu entnehmen. Dieser ist Bestandteil des Vertrages und regelt die diesbezüglichen Teilnahmepflichten der/des Studierenden. Darin werden die Verteilung der Ausbildungs- und Studienzeiten, die zu absolvierenden Prüfungen, Lehrveranstaltungen sowie die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit und die tägliche Studienzeit der/des Studierenden verbindlich festgelegt. Im Fall einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) richtet sich die Dauer nach dem Ausbildungsplan gem. § 38 Abs. 3 PflBG.

Alt. Pflege: [2]
Der Ausbildungsnachweis ist gem. § 17 Satz 2 Nr. 3 i.V.m. § 38b Abs. 1 Satz 2 PflBG schriftlich zu führen.

§ 2 Grundsätzliches zum Vertragsverhältnis

(1) Für das Vertragsverhältnis finden insbesondere die Vorschriften der Anlage 16b der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Bayern (AVR-Bayern) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

Alt. Pflege[3]: Die berufspraktischen Studienabschnitte bzw. Praxisphasen bestimmen sich zudem nach Teil 3 des PflBG vom in seiner jeweiligen Fassung.

Alt.[4] Die berufspraktischen Studienabschnitte bzw. Praxisphasen bestimmen sich zudem nach dem …… (…….) vom …….. in seiner jeweiligen Fassung.

(2) Die fachtheoretischen Studienabschnitte erfolgen auf Grundlage der für den betreffenden Studiengang nach § 1 Abs.1 maßgeblichen Studien- und Prüfungsordnung und des anliegenden Ausbildungs- und Studienplans (vgl. § 1 Abs.1).

(3) Ferner gelten die einschlägigen Dienstvereinbarungen des Trägers der Ausbildung.

(4) Der/Die Studierende hat die Rechte von Mitarbeitenden im Sinne von § 2 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) in der jeweils geltenden Fassung des Trägers der Ausbildung.

§ 3 Beginn und Dauer des Vertragsverhältnisses

Der Vertrag beginnt entsprechend dem praxisintegrierten dualen Studium am …….. und endet am ……., sofern er nicht nach § 17 der Anlage 16b AVR-Bayern durch Eintritt einer auflösenden Bedingung oder durch Kündigung gemäß § 8 dieses Vertrages vorzeitig endet.

Im Fall einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) richtet sich die Dauer nach dem Studienplan gem. § 38 PflBG. Allerdings mit der Maßgabe, dass der Ausbildungsvertrag zur hochschulischen Pflegeausbildung erst wirksam wird, wenn die/der Studierende dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung eine schriftliche oder elektronische Studienplatzzusage einer Hochschule, mit der der

[1] Als Anlage zum Ausbildungs- und Studienvertrag ist hinsichtlich der integrierten Ausbildung ein Ausbildungsplan beizufügen, aus dem sich die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung ergibt. Gleichzeitig ist in dieser Anlage die der Ausbildung zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung anzugeben.
[2] Nichtzutreffendes bitte streichen.
[3] Nichtzutreffendes bitte streichen.
[4] Nichtzutreffendes bitte streichen.

Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung einen Kooperationsvertrag nach § 38 Absatz 4 Satz 2 abgeschlossen hat, vorlegt.

§ 4 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Der/Die Studierende ist verpflichtet, an Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb von ……..…….…… (Ort der Ausbildungsstätte) teilzunehmen, für die er vom Ausbildenden freigestellt wird, z.B. an ……..……..

§ 5 Dauer der regelmäßigen Ausbildungs- und Studienzeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit bemisst sich nach § 7 Anlage 16b AVR-Bayern, sowie nach den für die Beschäftigten der/des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit nach den §§ 16 ff. AVR-Bayern. Die wöchentliche Ausbildungszeit beträgt zurzeit 40 Stunden. § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleibt unberührt.

(2) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit und tägliche Studienzeit während fachtheoretischer Studienabschnitte des Studienteils richten sich nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung bzw. nach dem jeweiligen Studien- und Ausbildungsplan.

(3) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit während der berufspraktischen Studienabschnitte beim Ausbildenden richtet sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit nach den §§ 16 ff. AVR-Bayern. Gleiches gilt bei der Durchführung von berufspraktischen Studienabschnitten bzw. Praxisphasen bei einem Dritten.

§ 6 Zahlung und Höhe des Studienentgelts und der Studienzulagen

(1) Der/die Studierende erhält für die Dauer des Vertragsverhältnisses ein monatliches Studienentgelt nach § 8 Abs. 1, 2 der Anlage 16b AVR-Bayern, das sich derzeit wie folgt zusammensetzt:[1]

im ersten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro,
im zweiten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro,
im dritten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro
im vierten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro

Alt.[2] für Studierende nach dem PflBG:

im ersten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro,
im zweiten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro,
im dritten Ausbildungs- und Studienjahr	Euro

und einer monatlichen Studienzulage in Höhe von 150 Euro.[3]

(2) Das monatliche Studienentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt (§ 33 AVR-Bayern).

(3) Der/Die Studierende erhält folgende Sachbezüge:[4]

[1] Einzusetzen ist das bei Abschluss des Ausbildungs- und Studienvertrags nach § 8 Abs. 2 der Anlage 16b AVR-Bayern maßgebende monatliche Entgelt.
[2] Nichtzutreffendes bitte streichen.
[3] Amtliche Anmerkung: In der Studienzulage sind evtl. Studiengebühren enthalten.
[4] Werden keine Sachbezüge gewährt, ist dieser Absatz zu streichen.

§ 7 Urlaub

(1) Der/Die Studierende erhält Erholungsurlaub nach § 9 Abs. 1 der Anlage 16b in Verbindung mit §§ 28 ff. AVR-Bayern. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit[1]

vom …….	bis 31. Dezember	Ausbildungstage,
vom 1. Januar	bis 31. Dezember	Ausbildungstage,
vom 1. Januar	bis 31. Dezember	Ausbildungstage,
vom 1. Januar	bis …….……..	Ausbildungstage.

(2) Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.

§ 8 Probezeit, Kündigung

(1) Die ersten sechs Monate des Vertragsverhältnisses gelten als Probezeit im Sinne des § 3 Abs. 1 und 2 der Anlage 16b AVR-Bayern. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(2) Das Vertragsverhältnis kann nach Maßgabe des § 3 Abs. 3 der Anlage 16b AVR-Bayern nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich und bei Vorliegen eines wichtigen Grunds unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

§ 9 Rückzahlungsgrundsätze

Wird der/die Studierende beim Ausbildenden nach Beendigung ihres/seines praxisintegrierten dualen Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer/seiner erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, verpflichtet sich der/die Studierende, dort für die Dauer von drei Jahren beruflich tätig zu sein (Bindungsdauer).
Für Studierende einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des PflBG finden die Regelungen dieses Paragraphen nur dann Anwendung, wenn der/die Studierende innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses für die Zeit nach dessen Beendigung ein Dienstverhältnis eingeht.

Die Voraussetzungen für eine Rückzahlung ergeben sich im Übrigen aus § 19 der Anlage 16b AVR-Bayern. Der zurückzuzahlende Gesamtbetrag setzt sich aus den Bruttobeträgen der Studienzulage und dem Studienentgelt nach § 8 Abs. 1 und 2 der Anlage 16b AVR-Bayern inklusive Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung zusammen.

§ 10 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungs-und Studienvertrag verfallen gemäß § 20 der Anlage 16b i. V. m § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem/der Studierenden oder vom Ausbildenden in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§11 Nebenabreden[2]

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist von
□ Zwei Wochen zum Monatsschluss

□ Von …….....….....…… zum …….....……schriftlich (§ 126b BGB) gekündigt werden.

[1] Einzusetzen ist die nach 9 Abs. 1 der Anlage 16b AVR-Bayern maßgebliche Dauer des Erholungsurlaubs (für das erste und letzte Jahr des dualen Studiums gegebenenfalls gekürzt).
[2] Wird keine Nebenabrede vereinbart, ist dieser Paragraph zu streichen.

(3) Die Vereinbarung von Nebenabreden bedarf der Schriftform (§ 2 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 16b AVR-Bayern).

_____	_____
(Ort, Datum)	die gesetzlichen Vertreter der/des Studierenden[1] (Sofern ein alleiniges Sorgerecht besteht, bitte vermerken.)
_____	_____
(Ausbildende/r)	Mutter
_____	_____
(Studierende/r)	Vater
	_____
	Vormund

[1] Nur erforderlich, wenn der Studierende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Anlage 6
Musterdienstvereinbarungen

Verbindliches Muster

Dienstvereinbarung
zur Regelung der betrieblichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 bis 42 Stunden gemäß § 18 AVR-Bayern
- Vollzeitkorridor -

Zwischen der ..... (Dienststelle),

vertreten durch Herrn. / Frau..... (Dienststellenleitung)

und

der Mitarbeitervertretung der ..... (Dienststelle), vertreten durch

Herrn / Frau ....., Vorsitzender / Vorsitzende der Mitarbeitervertretung wird nachfolgende Dienstvereinbarung nach § 36 MVG abgeschlossen.

§ 1 Gegenstand: Festlegung der betrieblichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von (38 bis 42) Stunden pro Woche

Ab dem ..... beträgt die betriebliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dienstnehmers bzw. einer vollbeschäftigten Dienstnehmerin ausschließlich der Pausen durchschnittlich ..... Stunden. Das monatliche Entgelt (§ 33 Absatz 1 AVR-Bayern) ist entsprechend anzupassen.

§ 2 Geltungsbereich

Räumlich werden von dieser Dienstvereinbarung alle .....erfasst (z.B. eine gesamte diakonische Einrichtung oder wirtschaftlich selbständige Teile einer diakonischen Einrichtung).

Der persönliche Geltungsbereich bezieht sich auf alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Auszubildende und Praktikanten / Praktikantinnen, ausgenommen sind .....

§ 3 Befristung / Laufzeit

Die Regelung gilt ab dem ..... und ist befristet bis zum .....

Die Dienstvereinbarung ist ordentlich für beide Parteien mit einer Frist von .... zum Ende des Kalendermonats kündbar.

Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ist für beide Parteien jederzeit möglich.

Die Nachwirkung der Dienstvereinbarung ist ausgeschlossen.

.....
Ort, Datum

....
Vorsitzender / Vorsitzende der Mitarbeitervertretung Dienststellenleitung

Anlage 7
Arbeitsrechtsregelung über den Abschluss einer Dienstvereinbarung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage[1]

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

(1) Diese Anlage soll es dem Dienstgeber oder der Dienstgeberin und der Mitarbeitervertretung ermöglichen, beim Vorliegen einer wirtschaftlichen Notlage einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils einer Einrichtung eine Dienstvereinbarung über geeignete Sanierungsbeiträge der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur Abwendung der wirtschaftlichen Notlage und zur Vermeidung einer Insolvenzantragspflicht abzuschließen. Die Dienstgeberin / der Dienstgeber hat in diesen Fällen eine Sanierungsplanung aufzustellen, die durch eine nach dem StaRUG zu erstellende Finanz- und Liquiditätsplanung ersetzt oder ergänzt werden kann.

(2) Eine Dienstvereinbarung nach Abs. 1 soll nur dann abgeschlossen werden, wenn eine Insolvenzantragspflicht nicht besteht und die Dienstvereinbarung (ggf. gemeinsam mit weiteren Sanierungsmaßnahmen, die gemäß der von der Leitung aufgestellten Sanierungsplanung vorgesehen sind) dazu geeignet erscheint, mit hinreichender Sicherheit während ihrer Laufzeit den Eintritt einer Insolvenzantragspflicht zu verhindern. Der Wirtschaftsprüfer soll bei Feststellung der wirtschaftlichen Notlage nach Abs. 3 dazu Stellung nehmen.

(3) Das Vorliegen einer wirtschaftlichen Notlage ist durch einen von der Leitung und der Mitarbeitervertretung gemeinsam ausgewählten Wirtschaftsprüfer festzustellen. Sollte eine Einigung auf einen Wirtschaftsprüfer nicht möglich sein, benennt die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern auf Antrag der Leitung oder der Mitarbeitervertretung einen Wirtschaftsprüfer.

(4) Eine wirtschaftliche Notlage ist durch den Wirtschaftsprüfer dabei anzunehmen, wenn eine Insolvenzantragspflicht nicht besteht, aber einer der folgenden Fälle vorliegt:

a. Die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil der Einrichtung ist nicht in der Lage oder wird kurzfristig nicht in der Lage sein, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen.

b. Der Fortbestand der juristischen Person ist im Sinne von § 1 StaRUG gefährdet.

c. Laut Plan Gewinn- und Verlustrechnung (angelehnt an § 275 HGB) für die Einrichtung oder den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil der Einrichtung entstünde ein negativer cashflow im laufenden oder im folgenden Wirtschaftsjahr. Der cashflow ist wie folgt zu ermitteln:

Geplanter Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag gemäß § 275 HGB

- zuzüglich Abschreibungen auf Anlagevermögen, welches auf mehrere Jahre abgeschrieben wird
- zuzüglich der Zuführung und abzüglich der Auflösungen von langfristigen Rückstellungen
- abzüglich der Erträge aus Auflösungen von Sonderposten aus der Investitionsförderung
- zuzüglich der zahlungsunwirksamen Aufwendungen und abzüglich der zahlungsunwirksamen Erträge (soweit nicht schon in einer anderen Position enthalten)
- abzüglich von Zuflüssen für Investitionen, soweit diese ertragswirksam erfasst sind/werden.

(5) Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung im Sinne der vorstehenden Absätze ist eine organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die alle Geschäftsvorfälle, das Vermögen und die Schulden und der Gewinn bzw. Verlust hypothetisch in einem Jahresabschluss im Sinne des § 242 HGB abgebildet werden können. Bei Feststellung der wirtschaftlichen Notlage eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils einer Einrichtung soll der Wirtschaftsprüfer eine vorhandene Gewinn- und Verlustrechnung heranziehen oder eine solche aufstellen und seiner Bewertung zugrunde legen.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 25. Februar 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Februar 2025
mit Wirkung zum 1. April 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016,
mit Wirkung zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2011,
mit Wirkung zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009

§ 2 Sanierungsbeiträge der Dienstnehmerinnen / Dienstnehmer

(1) Bei einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage im Sinne des § 1 können für die Dienstnehmerinnen und die Dienstnehmer einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils einer Einrichtung durch Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen geeignete Sanierungsbeiträge festgelegt werden. Hierbei soll vorrangig eine Stundung von Entgeltbestandteilen vorgesehen werden. Eine solche Stundung von Entgeltbestandteilen ist je Kalenderjahr höchstens im Umfang von 15 Prozent eines Jahresentgelts möglich, sofern die entsprechenden Mindestlöhne gewahrt bleiben.

Erscheint allein eine Stundung zur Abwendung der wirtschaftlichen Notlage nach den Feststellungen des Wirtschaftsprüfers auf Grundlage der von der Leitung erstellten Sanierungsplanung nicht ausreichend, können in der Dienstvereinbarung ergänzende Maßnahmen vereinbart werden, z.B.

1. eine vorübergehende Absenkung der Jahressonderzahlung oder sonstiger Entgeltbestandteile, soweit die entsprechenden Mindestlöhne gewahrt bleiben, je Kalenderjahr jedoch höchstens im Umfang von zehn Prozent eines Jahresentgelts,
2. eine vorübergehende Arbeitszeiterhöhung um höchstens zehn Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit ohne oder mit vollem oder nur teilweisem Lohnausgleich.

(2) Die in der Dienstvereinbarung vorgesehenen Sanierungsbeiträge sind auf eine Dauer von höchstens 24 Monate zu begrenzen. Eine Verlängerung des Geltungszeitraums der Sanierungsbeiträge ist durch den Abschluss einer ergänzenden Dienstvereinbarung unter den Voraussetzungen dieser Anlage 7, insbesondere unter Beachtung von § 3 Abs. 6, möglich.

(3) Sanierungsbeiträge, insbesondere eine Stundung von Entgeltbestandteilen, sind für jede Dienstnehmerin und jeden Dienstnehmer nachvollziehbar zu dokumentieren und müssen der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer monatlich, möglichst mit der Gehaltsabrechnung, mitgeteilt werden.

(4) Sofern in der Dienstvereinbarung hierzu keine abweichenden Regelungen getroffen werden, sind gestundete Gehaltsbestandteile nach Ende der Laufzeit der Dienstvereinbarung in zwölf monatlich gleichbleibenden Raten an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zurückzuzahlen. In der Dienstvereinbarung kann ein abweichender Rückzahlungsplan, insbesondere unter Berücksichtigung der Sanierungsplanung und/oder einer nach dem StaRUG zu erstellenden Finanz- und Liquiditätsplanung, vereinbart werden. In der Dienstvereinbarung kann eine Verzinsung der gestundeten Entgeltbestandteile festgelegt werden.

§ 3 Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass der Dienstgeber / die Dienstgeberin der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung und ihre / seine Sanierungsplanung darlegt. Dazu ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen. Leitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

Rechtzeitig vor Abschluss der Dienstvereinbarung ist auch die Geschäftsstelle des Diakonischen Werkes Bayern über die wirtschaftliche Situation der Einrichtung zu informieren. Die Dienstgeberin / Der Dienstgeber hat eine entsprechende Beratung durch die Geschäftsstelle in Anspruch zu nehmen. Die Mitarbeitervertretung kann eine Beratung durch eine sachkundige Person in Anspruch nehmen, deren Kosten nach § 30 MVG.EKD von der Dienstgeberin / dem Dienstgeber übernommen werden.

(2) In die Dienstvereinbarung sind zwingend folgende Inhalte aufzunehmen:

1. eine kurze Darstellung der Sanierungsplanung und der daraus folgenden Gründe, die zur Erforderlichkeit der Sanierungsbeiträge führen;
2. die Verpflichtung des Dienstgebers / der Dienstgeberin, eine unter dem Gesichtspunkt der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit vom Wirtschaftsprüfer überprüfte Sanierungsplanung zur

Überwindung der wirtschaftlichen Notlage vorzulegen und diese während der Laufzeit der Dienstvereinbarung fortzuschreiben;

3. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung, in dem laufend die Umsetzung der Sanierungsplanung zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Sanierungsbeiträge in dem vereinbarten Umfang weiterhin notwendig sind und erforderlichenfalls Anpassungen vorzuschlagen. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen;
4. die Verpflichtung des Dienstgebers / der Dienstgeberin, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
5. ob und welche Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
6. die Laufzeit der Sanierungsbeiträge festzulegen, die Verpflichtung des Dienstgebers / der Dienstgeberin, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Entgelte gemäß den AVR-Bayern zu bezahlen und im Fall einer Stundung die gestundeten Entgelte nach Maßgabe des Rückzahlungsplans auszubezahlen.
7. die Laufzeit der Dienstvereinbarung beträgt mindestens ein Jahr und beginnt mit der Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission gemäß Absatz 6, soweit die Arbeitsrechtliche Kommission nicht etwas anderes festlegt;
8. die Sanierungsbeiträge sind unter der auflösenden Bedingung zu vereinbaren, dass während der Laufzeit der Dienstvereinbarung ein Insolvenzantrag gestellt und ein vorläufiges Insolvenzverfahren über das Vermögen des Dienstgebers angeordnet wird. Mit Stellung eines Insolvenzantrags und Anordnung eines vorläufigen Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Dienstgebers entfallen die vereinbarten Sanierungsbeiträge daher für die Zukunft mit sofortiger Wirkung.

(3) Während der Laufzeit einer nachträglich vereinbarten Dienstvereinbarung über Kurzarbeit ruhen die Sanierungsbeiträge gemäß § 2, soweit in der Dienstvereinbarung über Kurzarbeit keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

(4) Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet. Bei einer Kündigung nach Satz 1 sind gestundete Entgelte als sofort fälliges Entgelt auszubezahlen.

Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet nicht, wenn das Amt der Mitarbeitervertretung endet. Dies gilt auch dann, wenn eine Neuwahl nicht eingeleitet ist.

(5) Endet ein Dienstverhältnis vor Ablauf der Dienstvereinbarung und der Erfüllung der Rückzahlungspflicht aufgrund dienstgeberseitiger Veranlassung aus betriebsbedingten Gründen, ist ein gestundetes Entgelt der Dienstnehmerin / dem Dienstnehmer spätestens mit der letzten Gehaltszahlung auszubezahlen. Im Fall einer Beendigung aus verhaltensbedingten Gründen ist eine Rückzahlung ausgeschlossen.

(6) Die Dienstvereinbarung ist nach ihrem Abschluss durch den Dienstgeber / die Dienstgeberin oder die Mitarbeitervertretung der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern zusammen mit allen sie begründenden Unterlagen, insbesondere der Stellungnahme des Wirtschaftsprüfers zur Feststellung der wirtschaftlichen Notlage und der vom Dienstgeber aufgestellten Sanierungsplanung, zur Genehmigung vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die abgeschlossene Dienstvereinbarung den Vorgaben des § 3 Abs. 2 dieser Anlage 7 entspricht. Die Arbeitsrechtliche Kommission entscheidet in einer Frist von vier Wochen nach Vorlage der Dienstvereinbarung. Die Dienstvereinbarung wird frühestens mit der Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission wirksam.

Anlage 8
Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen (SicherungsO)[1]

Vorbemerkung

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen – insbesondere der Aufgabe von Tätigkeitsfeldern – sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienstgeber / der Dienstgeberinnen zu beachten. Diesen Zielen dienen die nachstehenden Vorschriften.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die unter den Anwendungsbereich der im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-Bayern) fallen.

(2) Diese Ordnung gilt nur für Dienstgeber / Dienstgeberinnen, die mehr als 10 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beschäftigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

(3) Diese Ordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613a BGB.

(4) Für Dienstgeber / Dienstgeberinnen, über deren Vermögen ein vorläufiges Insolvenzverfahren angeordnet oder ein Insolvenzverfahren eröffnet wird, gilt diese Ordnung nach Maßgabe der besonderen Bestimmungen des § 7a.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

a) vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin veranlasste erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder

b) Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern,

wenn dies zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

(2) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich, wenn dadurch auch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

Anmerkungen:

1. Ob bei einer Rationalisierungsmaßnahme nach Absatz 1 Buchstabe a eine Änderung in erheblichem bzw. in wesentlichem Umfang vorliegt, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Änderungen haben wird.

Ist eine Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

2. Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 Buchstabe a sind z. B.

- Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 25. Februar 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Februar 2025
Inkrafttreten mit Wirkung zum 01. Juli 2007

- Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind,
- Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen, Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen.

Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 Buchstabe b sind z. B.

- Schließung einer Schule oder Teilen davon wegen Rückgangs der Schülerzahlen,
- Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
- Schließung von Beratungseinrichtungen wegen des Wegfalls von Mitteln,
- Schließung einer Einrichtung aufgrund (kirchen-) gesetzgeberischer Maßnahme,
- Stilllegung oder Auflösung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- Verlegung oder Ausgliederung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- Wegfall zweckgebundener Drittmittel.

3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Dienstverträgen geleistete Arbeit künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden soll (z. B. bei Privatisierung von Reinigungsdiensten).

§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung, Information der von der vorgesehenen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Darüber hinaus hat der Dienstgeber / die Dienstgeberin die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe des geltenden Mitarbeitervertretungsrechtes zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 soll der Dienstgeber / die Dienstgeberin die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist gegenüber der von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Absatz 1 betroffenen Dienstnehmers bzw. der betroffenenin Dienstnehmerin nach den Absätzen 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin voraus (§ 5).

(2) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist verpflichtet, dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Dienstgeber / derselben Dienstgeberin gilt folgende Reihenfolge:

a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet (z. B. Jugendhilfe) an einem anderen Ort oder in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet (z. B. anstatt bisher Jugendhilfe nunmehr Behindertenhilfe) an demselben Ort,

c) Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer bzw.der Dienstnehmerin abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatz 1 nicht zur Verfügung, soll der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr bzw. ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber / derselben Dienstgeberin zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber / die Dienstgeberin verpflichtet, dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.

Absatz 2 Unterabsatz 2 und 3 gelten entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich

geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber / die Dienstgeberin verpflichtet, sich mit zumutbarem Aufwand um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Dienstgeber / einer anderen Dienstgeberin des kirchlichen oder diakonischen Dienstes (innerhalb der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen) oder im öffentlichen Dienst bei benachbarten Dienststellen zu bemühen.

(5) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ist verpflichtet, einen ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 anzunehmen, es sei denn, dass ihr bzw. ihm die Annahme nach ihren bzw. seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 5 Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber / die Dienstgeberin rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Dienstgeber / die Dienstgeberin die Kosten. In den Fällen des § 2 Absatz 1 Buchstabe b trägt der Dienstgeber / die Dienstgeberin die Kosten nur insoweit, als ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin darf ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. Gibt ein Dienstnehmer bzw. eine Dienstnehmerin, die bzw. der das 55. Lebensjahr vollendet hat, ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Bei ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen wird unabhängig von der Zahl der Fortbildungsstunden die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit, in Ermangelung derselben ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, berücksichtigt. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen.

(3) Setzt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grunde das Dienstverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber / die Dienstgeberin berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 6 Besonderer Kündigungsschutz, Kündigungsfrist, bevorzugte Wiedereinstellung

(1) Ist dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin ein Arbeitsplatz nach § 4 Absätze 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Absatz 5 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Monatsschluss, soweit sich nicht aus § 13 AVR-Bayern eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für unkündbare Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen (§ 13 Absatz 7 AVR-Bayern) gilt § 14 AVR-Bayern.

(4) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin, die bzw. der auf Veranlassung des Dienstgebers / der Dienstgeberin im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber / der Dienstgeberin aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wiedereingestellt werden, wenn ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7 Abfindung

Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin, die bzw. der auf Veranlassung des Dienstgebers / der Dienstgeberin im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber / der Dienstgeberin aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe

folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit	bis zum vollendeten 45. Lebensjahr	nach vollendetem 45. Lebensjahr bis zum vollendeten 55. Lebensjahr	
	Monatsbezüge		
3 Jahre	1	2	3
6 Jahre	2	4	6
9 Jahre	3	5	7
12 Jahre	5	7	9
15 Jahre	7	9	12
18 Jahre	8	11	14

Die Beschäftigungszeit richtet sich nach § 6 Absatz 1 AVR-Bayern. Der im Übrigen im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern geltende § 6 Absatz 2 AVR-Bayern findet keine Anwendung, d.h. Zeiten früherer Dienstverhältnisse bei anderen kirchlichen und diakonischen Dienstgebern / Dienstgeberinnen in Bayern werden nicht angerechnet.

Monatsbezug ist der Betrag, welcher dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin als Entgelt gemäß § 33 Absatz 1 AVR-Bayern im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. Hat der Dienstgeber / die Dienstgeberin das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ausgeschieden ist.

(3) Der Anspruch auf Bezahlung einer Abfindung nach den Absätzen 1 und 2 besteht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, welche von einer Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern im Sinne des § 2 Absatz 1 Buchstabe b betroffen sind, nur, wenn es sich um eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern handelt. Zur Definition der Begriffe „wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern“ siehe die Anmerkung.

In den Fällen, in denen es sich um eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern handelt, können durch Dienstvereinbarung von der Tabelle in Absatz 1 abweichende Abfindungsbeträge festgesetzt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Fortbestand der Einrichtung oder auch weitere Arbeitsplätze in Einrichtungen des Dienstgebers / der Dienstgeberin gefährdet werden.

(4) Der Anspruch auf Bezahlung einer Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von dem Dienstnehmer bzw.der Dienstnehmerin zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4 Absatz 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder

b) der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin im Einvernehmen mit dem Dienstgeber / der Dienstgeberin aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil sie bzw. er von einem anderen Dienstgeber / einer anderen Dienstgeberin in den diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienst übernommen wird.

(5) Bei einer nicht wesentlichen Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern können durch Dienstvereinbarung an der Tabelle des Absatzes 1 orientierte Abfindungsbeträge vereinbart werden

Anmerkung zu Absatz 3:

Eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern liegt nur vor, wenn

a) bei Dienstgebern / Dienstgeberinnen, die in der Regel mehr als 20 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen und weniger als 60 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beschäftigen, mehr als fünf Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen,

b) bei Dienstgebern / Dienstgeberinnen, die in der Regel mindestens 60 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen und weniger als 500 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beschäftigen, 10 v. H. der beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen oder mehr als 25 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen,

c) bei Dienstgebern / Dienstgeberinnen, die in der Regel mindestens 500 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beschäftigen, mindestens 30 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betroffen sind.

§ 7a Anwendung im Rahmen eines Insolvenzverfahrens

(1) Im Rahmen eines vorläufigen Insolvenzverfahrens gilt die Sicherungsordnung grundsätzlich uneingeschränkt.

(2) Vereinbaren der Dienstgeber / die Dienstgeberin oder der gerichtlich bestellte Insolvenzverwalter und die Mitarbeitervertretung nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens einen Sozialplan unter Berücksichtigung von § 123 InsO, finden die Vorschriften des § 7 dieser Anlage 8 keine Anwendung.

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des gesetzlichen Rentenalters oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin das gesetzliche Rentenalter innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatz 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Dienstgeber / einer Dienstgeberin des diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9 Anrechnungsvorschrift

(1) Leistungen, die dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Dienstgeber / die Dienstgeberin (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ist verpflichtet, die ihr bzw. ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Sie bzw. er hat den Dienstgeber / die Dienstgeberin von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr bzw. ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatz 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ihren bzw. seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr bzw. ihm Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

Anlage 9 (neu ab 01. Juli 2026) Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Diakonie für den Bereich der privatrechtlichen Dienstverhältnisse (Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit 2026 – ARR Berufl. Mitarbeit 2026)[1]

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Evangelisch-Lutherische Kirche und Diakonie in Bayern geben Zeugnis von der Liebe des menschgewordenen Gottes. Sie orientieren sich am Auftrag der Heiligen Schrift und organisieren ihre Arbeitsformen und ihren Ressourceneinsatz konsequent auf das Ziel hin, dass Menschen mit ihren heutigen Lebensfragen einen einfachen Zugang zu dieser Liebe finden.

Dies konkretisiert sich in Kirche und Diakonie: Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft leben, Lebensfragen klären und Lebensphasen seelsorglich begleiten, christliche und soziale Bildung ermöglichen, Menschen in Not wahrnehmen und Teilhabe ermöglichen, nachhaltig und gerecht wirtschaften.

Alle Mitarbeitenden im Dienst von Kirche und Diakonie haben an diesem Auftrag Anteil. Sie leisten einen Beitrag für die Gesellschaft, der immer über die bloße Funktion der jeweiligen Tätigkeit hinausgeht und stets im Zusammenwirken mit anderen im Rahmen einer Dienstgemeinschaft geschieht.

Die sich daraus ergebenden wesentlichen Anforderungen an die Mitarbeit in Kirche und Diakonie sind Gegenstand dieser Arbeitsrechtsregelung.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Dienststellen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihrer Körperschaften, kirchlichen Stiftungen und zugeordneten selbständigen juristischen Personen sowie des Diakonischen Werkes Bayern und seiner Mitglieder.

§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und Diakonie verbindet Dienstgeber und Dienstnehmer zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. Alle, die in Dienstverhältnissen in Kirche und Diakonie sowie in den zugeordneten Einrichtungen tätig sind, tragen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags bei. Dieser Auftrag bildet die Grundlage der Rechte und Pflichten von Dienstgebern und Dienstnehmern. Aus ihm ist das Profil der Dienststellen und Einrichtungen zu konkretisieren und zu verwirklichen.

§ 3 Anforderungen an die kirchlichen und diakonischen Dienstgeber

(1) Die Anstellungsträger von Kirche und Diakonie sowie aller weiteren zugeordneten Einrichtungen haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. Sie vermitteln ihren Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit und fördern die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens.
(2) Für neu eingestellte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen muss der Dienstgeber geeignete Maßnahmen zum Kennenlernen des Auftrags und der Identität der Einrichtung ergreifen. Dabei sind insbesondere die mit der jeweiligen Beschäftigung verbundenen Loyalitätsanforderungen sowie vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu berücksichtigen. Die Teilnahme an diesen Maßnahmen ist für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen verpflichtend.

[1] Neufassung der Anlage 9 AVR-Bayern mit Wirkung zum 01. Juli 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Mai 2026

§ 4 Anforderungen an Mitarbeitende bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Auswahl der beruflich in Kirche und Diakonie sowie in den weiteren zugeordneten Einrichtungen tätigen Mitarbeitenden richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. Das Erfordernis der Mitgliedschaft von Mitarbeitenden in einer christlichen Kirche bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung.
(2) Kirchliche Einrichtungen und diakonische Träger dürfen Aufgaben in Verkündigung, katechetischer Unterweisung sowie solche mit besonderer Verantwortlichkeit für das evangelische Profil der Einrichtung oder des Trägers nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anvertrauen, die einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen Kirche angehören, die mit den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland Kirchengemeinschaft erklärt oder die gegenseitige Einladung zum Abendmahl vereinbart hat.
(3) Für das Anvertrauen von Aufgaben in der Seelsorge gilt Absatz 2 entsprechend. Sie dürfen darüber hinaus auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragen werden, die Angehörige von Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen sind.
(4) Darüber hinaus kann der Dienstgeber im Einzelfall weitere Erfordernisse betreffend die Zugehörigkeit von Mitarbeitenden zu einer christlichen Kirche festlegen, sofern dies aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung erforderlich ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Tätigkeit mit einer Verantwortung für die evangelische oder christliche Profilierung der Dienststelle oder Einrichtung oder einer glaubwürdigen Vertretung nach Außen verbunden ist oder die Umstände ihrer Ausübung dies unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfeldes erforderlich machen.
(5) Für eine Einstellung in den Dienst von Kirche und Diakonie ist nicht geeignet, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder sich durch sein Verhalten in Widerspruch zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland setzt**.**

§ 5 Anforderungen an Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses

(1) Alle Mitarbeitenden übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher gegenüber evangelischer Kirche und Diakonie loyal zu verhalten und sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird. Dies schließt insbesondere Verhalten aus, das den Anforderungen des § 4 Abs. 5 zuwider läuft.

(2) Alle Mitarbeitenden haben das evangelische Profil der jeweiligen Dienststelle oder Einrichtung zu achten und an dessen Verwirklichung mitzuarbeiten.

§ 6 Verstöße gegen Anforderungen durch Mitarbeitende

(1) Erfüllen Mitarbeitende eine in dieser Arbeitsrechtsregelung genannte Anforderung an die Mitarbeit im Dienst von Kirche und Diakonie oder einer zugeordneten Einrichtung nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise behoben werden kann.

(2) Absatz 1 findet auch Anwendung auf Mitarbeitende, die während des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche austreten, wobei das jeweilige Mitgliedschaftserfordernis nach § 4 zu berücksichtigen ist.

(3) Für die Fortführung des Dienstes kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die evangelische Kirche, Diakonie bzw. deren Ordnungen grob missachtet, die Anforderungen des § 4 Abs. 5 verletzt oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.

Auslegungs- und Anwendungshinweise zu §§ 4 und 5 Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit 2026

A. Allgemeines:

1. Berufliche Mitarbeit im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie ist immer Teilhabe an der christlichen Dienstgemeinschaft und an der Verwirklichung des kirchlichen und diakonischen Auftrags.

2. Voraussetzung für eine Beschäftigung bei Kirche oder Diakonie ist, dass den Mitarbeitenden diese Teilhabe bewusst ist und sie ihren Dienst in Bejahung dieser Teilhabe wahrnehmen. Von Mitarbeitenden, die Mitglied einer christlichen Kirche sind, wird erwartet, dass sie an diesem Dienst als Teil der christlichen Dienstgemeinschaft aus eigener Glaubensüberzeugung heraus aktiv mitwirken. Konfessionslose Mitarbeitende müssen den kirchlichen Auftrag kennen, ihn bejahen, seine Verwirklichung unterstützen und sich loyal gegenüber der Kirche und diesem Auftrag verhalten.

3. Leitungen kirchlicher und diakonischer Dienste und Einrichtungen müssen dafür Sorge tragen, ihren Mitarbeitenden das Wesen des christlichen Glaubens und des kirchlichen Auftrags durch entsprechende Fortbildungsangebote zu vermitteln und die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens zu fördern.

4. Es ist Aufgabe der Leitungsorgane, in jedem Fall sicherzustellen, dass der evangelische Charakter kirchlicher und diakonischer Einrichtungen gewahrt und erkennbar bleibt.

B. Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

I. Zu § 4 Absatz 2:

1. Mit dem Begriff der“ katechetischen Unterweisung“ sind Aufgaben bezeichnet, die schwerpunktmäßig eine an einem Lehrplan orientierte, pädagogisch verantwortete Vermittlung von Glaubensinhalten sowie deren didaktisch-methodische Umsetzung zum Gegenstand haben, insbesondere im evangelischen Religionsunterricht. Nicht umfasst sind also primär allgemein-pädagogische Aufgaben wie z. B. die Arbeit als Erzieher oder Erzieherin im Kindergarten.

2. Mit dem Begriff der „herausgehobenen Leitungsfunktionen“ sind solche Leitungsaufgaben bezeichnet, die auf die inhaltliche Ausgestaltung der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags maßgeblichen Einfluss haben oder die Außenwahrnehmung der kirchlichen Organisation prägen. Entscheidend ist die Letztverantwortung für die strategische Entwicklung einer Dienststelle. Verhalten, Persönlichkeit und Führungsstärke von Personen, die solche Aufgaben wahrnehmen, werden der Kirche unmittelbar zugerechnet. Umfasst sind damit insbesondere Aufgaben in der Leitung der Landeskirche und Diakonie selbst sowie zumindest größerer landeskirchlicher und diakonischer Einrichtungen. Sofern es sich nicht um lediglich intern wirkende Abwesenheitsvertretungen handelt, erstreckt sich die Regelung auch auf die Stellvertretungen herausgehobener Leitungsfunktionen.

II. Zu § 4 Absatz 3:

1. Zum Begriff der „Seelsorge“: Seelsorge wird in der Regel durch Angehörige von Berufsgruppen ausgeübt, für deren Beschäftigung ohnehin besondere gesetzliche Regelungen bestehen (Pfarrer, Diakone, Religionspädagogen). Der Anwendungsbereich erstreckt sich deswegen primär auf Bereiche der von Dekanatsbezirken getragenen Anstaltsseelsorge sowie der Anstalts- und Telefonseelsorge in diakonischer Trägerschaft, in denen angestelltes Personal tätig ist.

III. Zu § 4 Absatz 4:

Unbeschadet der in Absatz 2 und 3 geregelten Ausnahmen ist es zulässig, jeweils im Einzelfall festzustellen, dass die Mitgliedschaft in einer Kirche Voraussetzung für die Wahrnehmung einer konkreten Aufgabe ist. Maßgeblich sind dabei die Art der Tätigkeit und die Umstände der Ausübung. Die Gründe für die Feststellung der Notwendigkeit konfessioneller Anforderungen an Mitarbeitende, denen diese Aufgabe übertragen werden kann, müssen nachvollziehbar und schlüssig sein. Es muss insbesondere festgestellt werden, welche Bedeutung die Tätigkeit für die Verwirklichung des jeweiligen kirchlichen oder diakonischen

Auftrags hat, in welchem konkreten Arbeitsumfeld sie erbracht wird und welche Bedeutung die Mitgliedschaft in einer Kirche für die Wahrnehmung der jeweiligen Aufgabe in dieser konkreten Ausgestaltung hat. Aufgrund dieser in Textform vor der Einstellung festzuhaltenden Feststellung darf im Einzelfall über das in den Absätzen 2 und 3 Geregelte hinaus die Wahrnehmung auch anderer Aufgaben Mitarbeitenden vorbehalten bleiben, die einer christlichen Kirche angehören.

IV. Zu § 5 Absatz 2:

1. Im Regelfall müssen innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres Maßnahmen im Umfang von zwei Arbeitstagen vorgesehen werden.

2. Der Umfang kann im Einzelfall in angemessenem Umfang reduziert werden, insbesondere wenn

- Mitarbeitende befristet oder in Teilzeitbeschäftigung eingestellt werden,
oder
- Mitarbeitende bereits Vorerfahrungen im kirchlichen Dienst (auch ehrenamtliche Tätigkeiten) mitbringen.

3. Der Umfang kann im Einzelfall in angemessenem Umfang erhöht werden, insbesondere wenn Mitarbeitende keiner Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen Kirche angehören, die mit den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland Kirchengemeinschaft erklärt oder die gegenseitige Einladung zum Abendmahl vereinbart hat.

4. Es ist den Dienstgebern überlassen, ob sie eigene Maßnahmen entwickeln und anbieten oder Angebote Dritter nutzen. Maßstab sollen die in Entwicklung befindlichen Formate der „Willkommenstage für neue Mitarbeitende in Kirche und Diakonie“ sein.

C. Beispielhafte Zuordnung einzelner Aufgaben / Berufe:

I. § 4 Abs. 2; Verkündigung, katechetische Unterweisung, besondere Verantwortlichkeit:

- Pfarrer/Pfarrerin
- Kirchenmusiker/Kirchenmusikerin auf A- und B-Stellen
- Jugendreferent/Jugendreferentin auf Stellen des Landesstellenplanes-
- Religionspädagoge/Religionspädagogin auf Stellen des Landesstellenplanes
- Religionslehrer/Religionslehrerin
- Katechet/Katechetin
- Abteilungsleitung im Landeskirchenamt

II. § 4 Abs. 3; Seelsorge:

- Mitarbeitende mit Aufgaben in der Telefon-, Notfall-, und Anstaltsseelsorge

III. § 4 Absatz 4; Aufgaben bei deren Übertragung im Einzelfall geprüft werden kann, ob konfessionelle Anforderungen gestellt werden, sind insbesondere:

- Mitarbeitende in Kinderbetreuungseinrichtungen, vor allem Leitungen, Erzieher / Erzieherinnen
- Pflegekräfte
- Ärzte / Ärztinnen
- Sozialarbeiter / Sozialarbeiterinnen
- Lehrkräfte
- Geschäftsführungen von Gesamtkirchenverwaltungen, Verwaltungsstellen und diakonischen Einrichtungen sowie deren ständige Vertretungen
- Mitarbeitende in Kirchengemeinden (Pfarramt, Kirchner/Mesner)
- Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen (soweit nicht auf A- und B-Stellen eingesetzt)
- Mitglieder von Dienststellenleitungen im Sinne des MVG
- Referenten/Referentinnen im Landeskirchenamt und vergleichbare Positionen in kirchlichen und diakonischen Diensten, Werken und Einrichtungen
- Chefarzt/Chefärztin
- Schulleiter/Schulleiterin
- Sonstige Mitarbeitende in der Verwaltung mit herausgehobener Verantwortung

Anlage 10
Arbeitsrechtsregelung für Ärztinnen und Ärzte[1]

§ 1 Geltungsbereich

Diese Anlage gilt für Ärzte und Ärztinnen sowie Zahnärzte und Zahnärztinnen, die in

a) Krankenhäusern einschließlich psychiatrischer Kliniken und psychiatrischer Krankenhäuser,

b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern/Kliniken (z.B. pathologischen Instituten, Röntgeninstituten oder Institutsambulanzen) oder in

c) Krankenhäusern mit angeschlossener Reha-Einrichtungen, in denen die betreuten Personen in teilstationärer oder stationärer ärztlicher Behandlung stehen, wenn die ärztliche Behandlung in den Einrichtungen selbst stattfindet,

beschäftigt sind.

§ 2 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Ärzte und Ärztinnen richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Absatzes 2. Im Übrigen gilt § 32 AVR-Bayern entsprechend, soweit in Unterabsatz 2 nicht etwas anderes bestimmt ist.

Bei Höhergruppierungen werden Ärzte und Ärztinnen in Abweichung von § 32 Abs. 5 AVR-Bayern mit Beginn des Kalendermonats, in dem ihnen die höherwertige Tätigkeit übertragen wird, in den 1. Monat der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe eingestuft. Werden Ärzte und Ärztinnen, die in der Entgeltgruppe II eingruppiert und der Stufe 6 zugeordnet sind (§ 4 Abs. 1 Buchst. b), in die Entgeltgruppe III höhergruppiert und dort der Stufe 1 zugeordnet (§§ 2 Buchst. c 4 Abs. 1), erhalten sie so lange das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6, bis sie Anspruch auf ein Entgelt haben, das das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6 übersteigt.[2]

(2) In Abweichung von Anlage 2 AVR-Bayern sind Ärzte und Ärztinnen wie folgt eingruppiert:

a) Entgeltgruppe I:

Arzt / Ärztin mit entsprechender Tätigkeit

b) Entgeltgruppe II:

Facharzt / Fachärztin mit entsprechender Tätigkeit

Anmerkung:
Facharzt / Fachärztin ist derjenige Arzt / diejenige Ärztin, der / die aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in seinem / ihrem Fachgebiet tätig ist.

c) Entgeltgruppe III:

Oberarzt / Oberärztin

Anmerkung:
Oberarzt / Oberärztin ist derjenige Arzt / diejenige Ärztin, dem / der die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin ausdrücklich übertragen worden ist.

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Januar 2018

d) Entgeltgruppe IV:

Leitender Oberarzt / Leitende Oberärztin ist derjenige Arzt / diejenige Ärztin, dem / der die ständige Vertretung des leitenden Arztes / der leitenden Ärztin (Chefarzt / Chefärztin) vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin ausdrücklich übertragen worden ist.

Anmerkung:

Leitender Oberarzt / Leitende Oberärztin ist nur derjenige Arzt / diejenige Ärztin, der / die den leitenden Arzt / die leitende Ärztin in der Gesamtheit seiner / ihrer Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik in der Regel nur von einem Arzt / einer Ärztin erfüllt werden.

§ 3 Grundentgelt

(1) Der Arzt / Die Ärztin erhält in Abweichung von Anlage 3 AVR-Bayern monatlich ein Grundentgelt nach der Anlage 3a. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er / sie eingruppiert ist, und nach der für ihn / sie geltenden Stufe. Die Jahressonderzahlung ist in dem Grundentgelt nach der Anlage 3a bereits enthalten, so dass § 40 AVR-Bayern nicht für Ärzte und Ärztinnen gemäß Anlage 10 AVR-Bayern gilt.

(2) Für Ärzte und Ärztinnen gemäß § 2 Abs. 2 Buchst. c) und d) ist die Vereinbarung eines außertariflichen Entgelts jeweils nach Ablauf einer angemessenen, in der letzten ausgewiesenen Stufe verbrachten Zeit zulässig.

§ 4 Stufen der Entgelttabelle

(1) Ärzte und Ärztinnen erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe. Sie erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber / ihrer Dienstgeberin (Stufenlaufzeit) und zwar in

a) Entgeltgruppe I
Stufe 2: nach einjähriger Tätigkeit in der Stufe 1
Stufe 3: nach einjähriger Tätigkeit in der Stufe 2
Stufe 4: nach einjähriger Tätigkeit in der Stufe 3
Stufe 5: nach einjähriger Tätigkeit in der Stufe 4
Stufe 6: nach einjähriger Tätigkeit in der Stufe 5,

b) Entgeltgruppe II
Stufe 2: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit in der Stufe 1
Stufe 3: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit in der Stufe 2
Stufe 4: nach zweijähriger fachärztlicher Tätigkeit in der Stufe 3
Stufe 5: nach zweijähriger fachärztlicher Tätigkeit in der Stufe 4
Stufe 6: nach zweijähriger fachärztlicher Tätigkeit in der Stufe 5,

c) Entgeltgruppe III
Stufe 2: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit in der Stufe 1
Stufe 3: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit in der Stufe 2,

d) Entgeltgruppe IV
Stufe 2: nach dreijähriger Tätigkeit als leitende Oberärztin / leitender Oberarzt in der Stufe 1.

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

Anmerkung:

Zeiten ärztlicher Tätigkeit im Sinne der Sätze 1 bis 3, die im Ausland abgeleistet worden sind, sind nur solche, die von einer Ärztekammer im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt werden.

(3) Im Übrigen gelten die Vorschriften des § 36 AVR-Bayern entsprechend.

§ 5 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 31.12.2014 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.01.2015 fortbesteht, und die am 31.12.2014 in die Entgeltgruppe 13 oder 14 eingruppiert sind, erhalten eine Besitzstandszulage in entsprechender Anwendung des § 4 Anlage 1 AVR-Bayern.

.

Anlage 11
Arbeitsrechtsregelung Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft sowie Vertretungsbereitschaft und kurzfristige Vertretung[1]

Abschnitt I. Bereitschaftsdienst

§ 1 Begriff

(1) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den nachfolgend aufgelisteten Arbeitsbereichen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers grundsätzlich außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer von vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst):

- Ärzte und Ärztinnen sowie Zahnärzte und Zahnärztinnen,
- Hebammen und Entbindungspfleger,
- medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen und medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen,
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Pflegedienst,
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Rettungsdienst
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen oder ähnlichen Wohnformen untergebrachten Personen obliegt (insbesondere Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe, Internate),
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Bereich der Haustechnik sowie
- für andere Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

(2) Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung im gesamten Zeitraum eines Bereitschaftsdienstes überwiegt.

(3) Der Dienstgeber darf im Kalenderjahr höchstens 65 Bereitschaftsdienste anordnen. Durch Dienstvereinbarung kann die Anzahl der Bereitschaftsdienste auf bis zu 96 erhöht werden.
In diesem Fall erhält der Dienstnehmer/ die Dienstnehmerin eine Antrittsprämie i.H.v. 18 EUR für jeden weiteren Bereitschaftsdienst im Kalenderjahr mit der Entgeltzahlung des übernächsten Monats, der auf den 66. Bereitschaftsdienst folgt.
Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen verringert sich die Anzahl der zu leistenden Bereitschaftsdienste nach den Sätzen 1 und 2 im Verhältnis ihrer regelmäßigen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung. Dabei werden die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die den nächsten vollen Dienst abgerundet.[2]
Die Begrenzung für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nach Satz 3 kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag aufgehoben werden (insbesondere bei reinen Nachtbereitschaften).

(4) Der im Anschluss an die dienstplanmäßige Vollarbeitszeit angeordnete Bereitschaftsdienst beginnt nach Beendigung der Vollarbeit. Kann eine Tätigkeit zum dienstplanmäßigen Ende der Vollarbeit nicht unterbrochen werden, ist die anschließende Zeit als Vollarbeit bis zur Beendigung der begonnenen Tätigkeit zu werten.

§ 2 Bereitschaftsdienststufen

(1) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14.Juni 2022
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2024

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschafts-dienstes	Bewertung als Arbeitszeit je Kalender-monat	Zuschlag ab 9. BD je Kalender-monat	Zuschlag ab 13. BD je Kalender-monat
A	0 bis 10 v. H.	40 v. H.	10 v.H.	weitere 10 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	50 v. H.	10 v.H.	weitere 10 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	65 v. H.	10 v.H.	weitere 10 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	80 v. H.	10 v.H.	weitere 10 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar. Alternativ kann eine die Zuordnung zu den Bereitschaftsdienststufen auch im Wege einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

Abweichend von den Bereitschaftsdienststufen in Satz 1 und 2 wird für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen,

- denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen oder ähnlichen Wohnformen untergebrachten Personen obliegt (insbesondere Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe, Internate),

- im Bereich der Haustechnik sowie

- für andere Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen

der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet. Leistet der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin gemäß Satz 3 in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

(2) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatz 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) geleisteten Bereitschaftsdienstzeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst.[1]

§ 3 Vergütung und Pauschalierung

(1) Bereitschaftsdienststunden nach § 2 Abs. 1, die außerhalb der vertraglichen Sollarbeitszeit geleistet werden, sind grundsätzlich in Freizeit auszugleichen. Bereitschaftsdienste gemäß Satz 1 können durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Dienstvertrag auch vergütet werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

(2) Die nach § 2 errechnete Arbeitszeit ist bis zum Ende des sechsten Kalendermonats im Anschluss an den Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wurde, durch entsprechende Arbeitsbefreiung abzugelten (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juni 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Mai 2023

bei der Berechnung nach § 2 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs wird das Entgelt (§ 33 Absatz 1 AVR-Bayern) gezahlt.

(3) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit in diesem Zeitraum nicht möglich oder nach Absatz 1 Satz 2 anders vereinbart, so wird für die nach § 2 ermittelte Arbeitszeit das Überstundenentgelt nach § 39 Absatz 3 Unterabsatz 2 AVR-Bayern gezahlt.

(4) Bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die ständig zu Bereitschaftsdienst in den Bereitschaftsdienststufen C und D herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende kündbar.
Bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die außerhalb der Bereitschaftsdienststufen C und D Bereitschaftsdienste leisten, kann durch Dienstvereinbarung eine pauschale Abgeltung vereinbart werden.

§ 4 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst

(1) Die tägliche Arbeitszeit kann gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 1a bzw. Nr. 4a ArbZG über zehn Stunden hinaus bis zu 16 Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.

Anmerkung zu Absatz 1:
Zu beachten ist, dass § 3 Satz 2 2. Halbsatz ArbZG auch bei dieser Flexibilisierung gilt, d.h. dass die Überschreitung der 10 bzw. 8 Stunden täglicher Arbeitszeit innerhalb von zwölf Kalendermonaten ausgeglichen werden muss, so dass im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Der Ausgleichszeitraum von zwölf Kalendermonaten beginnt im Anschluss an den Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wurde.

(2) Bei Nachtarbeit gemäß § 17 AVR-Bayern muss der Ausgleich gemäß § 6 Absatz 2 Satz 2 2. Halbsatz i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 4b ArbZG bereits innerhalb von sechs Kalendermonaten erfolgen, so dass im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Der Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten beginnt im Anschluss an den Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wurde.

§ 5 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit für die Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen auf max. 24 Stunden

(1) Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 2 Nr. 3 ArbZG bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden und auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, soweit die Voraussetzungen der Absätze 2 bis 4 erfüllt sind.

(2) Voraussetzung für bis zu 24 Stunden-Dienste ist, dass mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird. Abweichend von Satz 1 kann in der Dienstvereinbarung in Einrichtungen, die der Betreuung und Erziehung dienen, die Zeit von 10 Stunden im Rahmen des § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG überschritten werden, wenn es der Eigenart der Tätigkeit und dem Wohl der betreuten Personen entspricht.

(3) Weiter ist Voraussetzung, dass alternative Arbeitszeitmodelle geprüft werden, eine Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und die daraus gegebenenfalls resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes durchgeführt werden.

(4) Schließlich muss die Dienstvereinbarung für Dienste über 16 und bis zu 24 Stunden vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder wenn das aufgrund betrieblicher Erfordernisse[1] nicht möglich ist, der Ausgleichszeitraum gemäß § 3 Satz 2 2. Halbsatz ArbZG auf

[2] **Amtliche Anmerkung:** Betriebliche Erfordernisse i.S.d. Vorschrift sind nur dann anzunehmen, wenn eine Gewährung der Ruhezeit tatsächlich nicht möglich ist und durch die Gewährung die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht würden.

sechs Kalendermonate beschränkt wird. Dieser Ausgleichszeitraum gilt auch bei Nachtarbeit gemäß § 17 AVR-Bayern und § 6 Absatz 2 Satz 2 2. Halbsatz ArbZG. Der Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten beginnt im Anschluss an den Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wurde.

§ 6 Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit ohne Ausgleich („Opt out“)

(1) Durch Dienstvereinbarung (s. Muster im Anhang) kann gemäß § 7 Absatz 2a und Absatz 7 ArbZG unter den Voraussetzungen der Absätze 2 bis 5 weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden.

(2) In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann.

(3) In die Arbeitszeit muss regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fallen.

(4) Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin erfolgen. Diese bzw. dieser kann die Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen. Nachteile dürfen den Dienstnehmern bzw. Dienstnehmerinnen weder bei einer Verweigerung der Einwilligung, noch bei einem späteren Widerruf erwachsen. Der Dienstgeber ist verpflichtet, ein Verzeichnis aller Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich eingewilligt haben. Das Gleiche gilt für alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die ihre Einwilligung widerrufen haben.

(5) Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. Übersteigt die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin in der darauffolgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

§ 7 Abweichungen in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen

(1) In Notfällen und außergewöhnlichen Fällen kann gemäß § 14 ArbZG von den Regelungen der §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, 7, 9 bis 11 ArbZG und damit von den §§ 4 bis 6 dieses Abschnitts I. der Anlage 11 AVR-Bayern abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der betreuten Personen (z.B. Patienten und Patientinnen) nicht sichergestellt wäre.

(2) Notfälle sind ungewöhnliche, vom Willen der Betroffenen unabhängige, nicht vorhersehbare Ereignisse. Zudem muss ein unverhältnismäßiger Schaden drohen. Es handelt sich also um solche Arbeiten, die der Dienstgeber nicht auf andere betriebsorganisatorisch planbare Weise abdecken kann.
Zulässig sind daher nur Abweichungen in Einzelfällen und nur für einen begrenzten Zeitraum. Erlaubt sind nur vorübergehende, d.h. nicht allzu viel Zeit in Anspruch nehmende, und durch die Situation bedingt unaufschiebbare Arbeiten, jedoch nicht mehr die nachfolgenden Arbeiten.
Um vorhersehbaren Betriebsstörungen zu begegnen, können insbes. Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft eingerichtet oder eine ausreichende Personalreserve vorgehalten werden; auch kommt ein kurzfristiger Einsatz von Leiharbeitnehmern in Betracht.

Anmerkung:
Damit scheidet die angeordnete Übernahme eines ganzen Dienstes sowie die kurzfristige krankheitsbedingte Dienstübernahme bei einzelnen Personalausfällen im Rahmen dieser Notfallregelung aus, soweit nicht bspw. ein deutlich überdurchschnittlicher Krankenstand die Betreuung der betreuten Personen (z.B. Patienten und Patientinnen) gefährdet (s. aber unten Abschnitt III.).

(3) Die Arbeitszeit darf auch bei diesen Notfallausnahmen 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. Der Ausgleichszeitraum bei Nachtarbeit gemäß § 17 AVR-Bayern und § 6 Absatz 2 2. Halbsatz ArbZG beträgt sechs Monate. Der Ausgleichszeitraum von

zwölf bzw. sechs Kalendermonaten beginnt im Anschluss an den Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet wurde.

Abschnitt II. Rufbereitschaft

§ 1 Begriff

(1) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(2) Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(3) Leistet der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der betreuten Personen (z.B. Patienten und Patientinnen) nicht sichergestellt wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen gleichmäßig verteilt werden.

§ 2 Vergütung und Pauschalierung

(1) Die Zeit der Rufbereitschaft wird in vergütungsrechtlicher Hinsicht mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
Dabei wird bei der Bewertung nach Satz 1 eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

(2) Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben in vergütungsrechtlicher Hinsicht voll als Arbeitszeit gewertet.

(3) Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden in vergütungsrechtlicher Hinsicht mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

(4) Entsprechend der Bewertung als Arbeitszeit gemäß den Absätzen 1 bis 3 werden die Zeiten reiner Rufbereitschaft ohne Arbeitsleistung als zusätzliche Vergütung abgegolten. Die Zeiten einer tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft werden dagegen durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Satz 2 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des zwölften Kalendermonats im Anschluss an den Monat, in dem der Rufbereitschaftsdienst geleistet wurde, nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliche Vergütung.
Durch Dienstvereinbarung kann abweichend von den Sätzen 1 und 2 auch die reine Rufbereitschaft durch zusätzliche Freizeit abgegolten werden bzw. die tatsächliche Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft mit einer zusätzlichen Vergütung abgegolten werden.

(5) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs wird das Entgelt (§ 33 Absatz 1 AVR-Bayern) gezahlt, für Zeiten mit zusätzlicher Vergütung wird die Überstundenvergütung nach § 39 Absatz 3 Unterabsatz 2 AVR-Bayern gezahlt.

(6) Bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die ständig zu Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende kündbar.

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

§ 3 Kürzungen der Ruhezeit durch Rufbereitschaft

Kürzungen der Ruhezeit in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen bis zum Ende des zwölften Kalendermonats im Anschluss an den Monat, in dem der Rufbereitschaftsdienst geleistet wurde, ausgeglichen werden.

Abschnitt III. Vertretungsbereitschaft und kurzfristige Vertretung

§ 1 Angeordnete Vertretungsbereitschaft

(1) Durch Dienstvereinbarung können Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen verpflichtet werden, sich auf Anordnung des Dienstgebers für ein Zeitfenster von bis zu zwei Stunden an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle bereit zu halten, um auf Abruf am gleichen Kalendertag die Vertretung für einen anderen Dienstnehmer bzw. eine andere Dienstnehmerin im Dienstplan zu übernehmen oder um die Einhaltung numerischer Besetzungsuntergrenzen (Personalschlüssel) sicherzustellen (Vertretungsbereitschaft). Die Lage des Zeitfensters ist in der Dienstvereinbarung zu regeln.

(2) In der Dienstvereinbarung soll festgelegt werden, dass der Dienstgeber zur Erreichung einer vertretungssicheren Dienstplanung kalendermonatlich bis zu drei Vertretungsbereitschaften pro Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin anordnen kann, um durchschnittliche Kranken- und Urlaubsquoten und andere Abwesenheiten operativ disponieren zu können.

(3) Eine Ausweitung ist nur im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin oder durch Dienstvereinbarung möglich.

§ 2 Vergütung für Vertretungsbereitschaft

(1) Für die Zeit der Vertretungsbereitschaft gemäß § 1 erhält der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin einen Vertretungszuschlag in Höhe von 30 Euro je Vertretungsbereitschaft (Vertretungszuschlag I).

(2) Wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin in der Zeit der Vertretungsbereitschaft zur Übernahme einer Vertretung abgerufen, erhöht sich der Zuschlag für die Vertretungsbereitschaft auf 45 Euro (Vertretungszuschlag II).

(3) Die im Rahmen der Übernahme der Vertretung geleisteten Arbeitsstunden sind Arbeitszeit und werden als solche zusätzlich zum Vertretungszuschlag II wie Plusstunden behandelt bzw. vergütet.

§ 3 Kurzfristige Vertretung und Vergütung

(1) Für die kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei[1] eingeplanten Tagen auf Anfrage des Dienstgebers erhalten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen einen Zuschlag von 60 Euro.

(2) Eine kurzfristige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Anordnung des Dienstgebers zur Übernahme des Dienstes bis zu 72 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst erfolgt.[2]

(3) Die im Rahmen der Übernahme der Vertretung geleisteten Arbeitsstunden sind Arbeitszeit und werden als solche zusätzlich zum Zuschlag nach Absatz 1 wie Plusstunden behandelt bzw. vergütet.

§ 4 Nähere Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung

Durch Dienstvereinbarung kann die Art der Durchführung der verschiedenen Vertretungen näher geregelt werden; eine Abweichung von den Regelungen der §§ 1 bis 3 (Vertretungszuschläge I und II sowie Zuschlag nach § 3) ist nur zugunsten der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen möglich.

[1] **Amtliche Anmerkung:** Unter Frei sind Zeiten zu verstehen, in denen der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin nicht zum Dienst eingeplant ist oder sich im Zeitausgleich befindet.
2 Inkrafttreten zum 01.01.2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22.Juli 2025

Anhang zu Anlage 11

Verbindliches Muster

Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst auf max. 24h / ohne Ausgleich („Opt out“) gemäß Abschnitt I. § 5 / § 6 Anlage 11 AVR-Bayern[1]

Zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung des ..... (Einrichtung/Dienststelle) wird im Wege der Dienstvereinbarung und in Ausfüllung des § 7 Abs. 2 Nr. 3 bzw. § 7 Abs. 2a und Abs. 7 Arbeitszeitgesetz sowie auf der Grundlage von § 5 bzw. § 6 Abschnitt I. der Anlage 11 AVR-Bayern Folgendes vereinbart:

§ 1 Vorbemerkung

Diese Dienstvereinbarung soll auf der Grundlage der gesetzlichen und der Regelungen der AVR-Bayern eine an die konkreten Bedingungen der Einrichtung angepasste Arbeitszeitgestaltung ermöglichen. Zweck der Dienstvereinbarung ist die Umsetzung der Regelung der Anlage 11 Abschnitt I. in Verbindung mit dem Arbeitszeitgesetz zur Regelung der Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes in der diakonischen Einrichtung ...../ in der Abteilung ..... /in dem Bereich ..... der ..... gGmbh / des e.V.[2]

§ 2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle (z.B. pädagogischen) Dienstnehmer/ Dienstnehmerinnen der ....., die in …. (z.B. singulären heilpädagogischen Wohngruppen) arbeiten.

§ 3 Arbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst [3]

Die tägliche Arbeitszeit wird gemäß § 5 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 24 Stunden verlängert. Im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit wird dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin eine 24-Stunden-Ruhezeit gewährt oder wenn das aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, erfolgt eine Beschränkung des Ausgleichszeitraums auf 6 Kalendermonate.

- oder - [4]

Die tägliche Arbeitszeit wird gemäß § 6 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern, ausschließlich der Pausen, auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert.
Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit schriftlicher Einwilligung des betreffenden Dienstnehmers bzw. der betreffenden Dienstnehmerin erfolgen.
Dieser bzw. diese kann die Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen. Nachteile dürfen den Dienstnehmern bzw. Dienstnehmerinnen weder bei einer Verweigerung der Einwilligung, noch bei einem späteren Widerruf erwachsen.
Der Dienstgeber ist verpflichtet, ein Verzeichnis aller Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich eingewilligt haben. Die Mitarbeitervertretung erhält mindestens einmal jährlich eine jeweils aktuelle Übersicht der beteiligten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen.
Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten.

[1] Es ist sowohl in der Überschrift als auch in der Einleitung und in § 1 sowie in § 3 der Dienstvereinbarung das gewünschte Modell des Abschnitts I. der Anlage 11 AVR-Bayern zu wählen, d.h. entweder die Flexibilisierung für die Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen auf max. 24 Stunden (§ 5) oder die Flexibilisierung ohne Ausgleich („Opt out“, § 6).
[2] Zutreffendes bitte auswählen und Bezeichnung der Dienststelle bzw. diakonischen Einrichtung bzw. Abteilung einfügen.
[3] Keine Festlegung des Verhältnisses von Bereitschaftsdienst zur Vollarbeit, keine Bestimmung von Höchsteinsätzen. S. hierzu die Regelungen in Anlage 11 selbst bzw. in der Kommentierung dazu.
[4] Es kann nur ein Modell gewählt werden (§ 5 oder § 6), s. oben Fußnote 1.

Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin in der darauffolgenden Woche mindestens zweimal 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

§ 4 Notfallklausel

Von den Vorschriften dieser Dienstvereinbarung kann unter den Voraussetzungen des § 14 Arbeitszeitgesetz i.V.m. § 7 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern abgewichen werden.

§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Dienstvereinbarung tritt am ..... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.
Im Fall einer Kündigung verpflichten sich die Parteien, unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung in Verhandlung zu treten mit dem Ziel eines Abschlusses, spätestens nach 6 Monaten.[1]
Die Dienstvereinbarung kann ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn in Folge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes oder der Anlage 11 bzw. der §§ 16 ff AVR-Bayern sich materiell rechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Parteien eröffnet werden. Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts.

.....
Ort, Datum

.....	.....
(Unterschrift Dienststellenleitung)	(Unterschrift Vorsitzende/r der Mitarbeitervertretung)

[1] Hier kann eine Regelung zum Ausschluss der Nachwirkung getroffen werden.

Muster Einwilligungserklärung

zu § 6 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern („Opt-out“)

Nachtrag zum Dienstvertrag vom .....
zwischen
der/dem ..... (nachfolgend Dienstgeber/-in genannt)
und
Herrn/Frau ..... (nachfolgend Dienstnehmer/-in genannt)

Der Dienstvertrag wird durch die folgende Einwilligung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin gemäß § 6 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern ergänzt:

1) Der Dienstnehmer/ die Dienstnehmerin erklärt sich damit einverstanden, entsprechend der Dienstvereinbarung des Dienstgebers / der Dienstgeberin mit der Mitarbeitervertretung vom …….. im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst über die nach dem Dienstvertrag in Verbindung mit § 6 Abschnitt I. Anlage 11 AVR-Bayern in der jeweils gültigen Fassung geschilderte Arbeitszeit hinaus tätig zu werden.

2) Dabei kann die werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die maximale durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in diesen Fällen 58 Stunden.

3) Der Dienstnehmer/ die Dienstnehmerin wurde ausdrücklich bei Aushändigung dieses Schreibens darauf hingewiesen, dass

   a) es ihm/ ihr nach dem Gesetz freisteht, in die Arbeitszeitverlängerung einzuwilligen oder dies abzulehnen,
   b) er/ sie diese Einwilligung jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich gegenüber dem Dienstgeber widerrufen kann,
   c) ihm/ ihr aus der Abgabe oder Verweigerung über den Widerruf dieser Einwilligung keine Vor- oder Nachteile im Dienstverhältnis entstehen.

   Im Fall des Widerrufs bleiben die übrigen dienstvertraglichen Regelungen unberührt.

4) Der Dienstnehmer/ Die Dienstnehmerin bestätigt mit seiner/ ihrer Unterschrift ebenfalls, dass er/ sie dieses Schreiben vor Unterzeichnung zur Durchsicht zusammen mit der Kopie der Dienstvereinbarung vom …….. am …….... erhalten hat, ihm/ ihr 7 Tage Zeit eingeräumt wurde, entweder die unterschriebene Vereinbarung seinem/ ihrem Vorgesetzen, Herrn/ Frau …….. zu überreichen oder diesen/ diese zu benachrichtigen, dass er/ sie die Vereinbarung nicht abschließen wird.

.....
Ort, Datum

……..
Unterschrift Dienstnehmer/ Dienstnehmerin“

Anlage 12
Arbeitsrechtsregelung für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als Lehrkräfte[1]

A. Die AVR-Bayern findet in vollem Umfang Anwendung für Lehrkräfte, die an Berufsfachschulen für Krankenpflege, Krankenpflegehilfe, Altenpflege, Altenpflegehilfe und Kinderkrankenpflegehilfe sowie ähnlichen, der Ausbildung / Fortbildung dienenden Einrichtungen im Bereich des Gesundheitswesens beschäftigt sind.

B. Die AVR-Bayern findet keine Anwendung für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und sonstigen beruflichen Schulen (insbesondere Fachakademien und Fachoberschulen). Für diese Schulen gilt die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DiVO) in der jeweils geltenden Fassung.

Bei den Regelungen der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (DiVO) findet § 57 DiVO (Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen) keine Anwendung.

Anstelle von § 4 Absatz 1 DiVO i.V.m. § 23 Absatz 4 TV-L (Reisekosten) findet § 42 AVR-Bayern Anwendung.

C. Lehrkräfte sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. Im Sinne der Arbeitsvertragsrichtlinien sind Tätigkeiten für einen Arbeitsplatz jedenfalls dann „prägend“, wenn sie mehr als die Hälfte der Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Im Falle einer Lehrkraft bedeutet dies, dass mehr als die Hälfte der Aufgabe aus unmittelbarer „Vermittlungstätigkeit“ bestehen muss.

Lehrkräfte sind z.B. auch heilpädagogische Unterrichtshilfen, Heilpädagogen sowie heilpädagogische Förderlehrer.

Inkrafttreten:

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

Anmerkung:

Sind Lehrkräfte, insbesondere heilpädagogische Unterrichtshilfen, in zwei verschiedenen Tätigkeitsbereichen bei einem Dienstgeber / einer Dienstgeberin beschäftigt, sind zwei getrennte Dienstverträge zu vereinbaren. Soweit der Dienstnehmer / die Dienstnehmer als Lehrkraft beschäftigt ist, gilt die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DiVO). In Bezug auf die Ausübung der sonstigen Tätigkeit findet die AVR-Bayern Anwendung.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017, zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017

Anlage 13
Arbeitsrechtsregelung für pädagogische Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Internaten

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für pädagogische Dienstnehmer und Dienstnehmer innenin Internaten, die mit einer weiterführenden Schule verbunden sind, für die die kultusministerielle Ferienordnung gilt.

§ 2 Ärztliche Untersuchung (Ergänzung zu § 9 Absatz 3 AVR-Bayern)

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin ist die Untersuchung durchzuführen, wenn sie bzw. er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

§ 3 Allgemeine Pflichten (Ergänzung zu § 41 AVR-Bayern)

Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen können vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin verpflichtet werden, an der Verpflegung der Dienststelle ganz oder teilweise teilzunehmen, soweit die Essenszeiten in die dienstplanmäßige Arbeitszeit fallen. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Internatsverpflegung aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar ist.

§ 4 Regelmäßige Arbeitszeit (Ergänzung zu den §§ 16 ff AVR-Bayern)

(1) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel der Zeitraum eines Schuljahres zugrunde zu legen.

(2) Die Arbeitszeit der einzelnen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ist in einem Dienstplan, der für einen Zeitraum von mindestens vier Wochen aufzustellen ist, festzulegen. Der Dienstplan ist spätestens am 15. des Monats, der dem Beginn des Dienstplans vorausgeht, den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bekannt zu geben. Abweichungen vom Dienstplan sind nur beim Vorliegen dringender dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe zulässig.

(3) Für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen kann entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schul-(Internats-)ferien erteilt werden.

(4) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Schuljahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin überschritten werden.

§ 5 Bereitschaftsdienst; Rufbereitschaft (Ergänzung zu Anlage 11 B AVR-B.)

(1) Bereitschaftsdienst darf höchstens zehnmal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d.h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d.h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste. Leistet der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

(2) Anstelle von Anlage 11 B AVR-Bayern Absatz 3 gilt folgende Regelung:

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet. Leistet der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet. Die danach errechnete Arbeitszeit ist im Falle dringender dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe ausnahmsweise bis zum Ende des dritten Kalendermonats des folgenden Schulhalbjahres abzugelten (Freizeitausgleich). Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nicht möglich, erfolgt die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Bezahlung der Überstundenvergütung.

§ 6 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub (Ergänzung zu §§ 28 – 30 AVR-Bayern) [1]

(1) § 28 Absätze 3 und 6 AVR-Bayern finden keine Anwendung.

(2) Ab Beginn des Kalenderjahres gelten die Schul-(Internats-)ferien bis zum Erreichen der Dauer des dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin nach § 28 Absätze 1 und 2 AVR-Bayern zustehenden Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 208 SGB IX als Erholungsurlaub.

(3) Wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin während der Schul-(Internats-)ferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie bzw. er dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 44 Absatz 1 und 2 AVR-Bayern beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Erkrankt der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin während des als Erholungsurlaub geltenden Teils der Schul-(Internats-)ferien und zeigt sie bzw. er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches – auf Verlangen amts- oder vertrauensärztliches – Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen sie bzw. er arbeitsunfähig war, auf den als Erholungsurlaub geltenden Teil der Schulferien nicht angerechnet; § 26 Absatz 2 AVR-Bayern gilt entsprechend. Für die nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit wird ein entsprechender Erholungsurlaub außerhalb der Schul-(Internats-)ferien gewährt.

Der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin hat sich nach Ende der Schul-(Internats-)ferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 44 Absatz 1 AVR-Bayern sind regelmäßig in die Schul-(Internats-)ferien zu legen. Im Übrigen können solche Maßnahmen außerhalb der Schul-(Internats-)ferien nur bei Vorliegen zwingender Gründe aus amtsärztlicher Sicht genehmigt werden. In diesem Fall ist Erholungsurlaub auch außerhalb der Schul- (Internats-)ferien zu gewähren, wenn der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

§ 7 Kündigung (Ergänzung zu § 13 Absatz 3 AVR-Bayern)

§ 13 Absatz 3 AVR-Bayern findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Kündigung nur zum Schluss des Schulhalbjahres (31. Januar und 31. August) zulässig ist.

§ 8 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze (anstelle von § 15 Absatz 1 AVR-Bayern)

Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin das gesetzliche Rentenalter erreicht.

§ 9 Sachleistungen (Ergänzung zu § 41 AVR-Bayern)

Eine dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin gewährte Verpflegung wird nach den amtlichen Sachbezugswerten auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können dienstvertraglich höhere Sätze vereinbart werden

§ 10 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

Anmerkung zu § 4 Absatz 1 und § 6 Absatz 2:

Während der den Erholungsurlaub (§ 28 AVR-Bayern) einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 208 SGB IX übersteigenden Schul-(Internats-)ferien (Ferienüberhang) wird Befreiung von der Arbeitsleistung erteilt. Als Ausgleich für den Ferienüberhang ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Schul- (Internats-)betriebes entsprechend anzuheben. Der Anreisetag am Ferienende rechnet hierbei nicht als auszugleichender Ferientag.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
zum 1. Januar 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. Dezember 2013

Anlage 14
Arbeitsrechtsregelung zum Familienbudget gemäß § 37 AVR-Bayern

§ 1 Familienbudget

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin stellt zusätzlich 1,0% der steuerpflichtigen Dienstnehmerbruttolohnsumme (dazu zählt auch die Lohnsumme aus den pauschal zu versteuernden geringfügigen Beschäftigungen im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV) für familien-, gesundheits- oder mobilitätsfördernde Maßnahmen zur Verfügung. Zur Ermittlung der Summe werden alle Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen des Vorjahres im Sinne des § 2 AVR-Bayern herangezogen.[1]

§ 2 Erfassung

Die Erfassung der steuerpflichtigen Dienstnehmerbruttolohnsumme für das Familienbudget erfolgt monatlich, beginnend ab Juli 2007.

§ 3 Informationen

Die Mitarbeitervertretung erhält einmal jährlich, zu einem festgelegten Stichtag, die Höhe der Dienstnehmerbruttolohnsumme pro diakonische Einrichtung in einer Summe mitgeteilt. Werden Dienstvereinbarungen zum Familienbudget in wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen geschlossen, dann ist das Dienstnehmerbrutto getrennt nach diesen Dienststellen aufzuteilen.

Bei begründetem Zweifel der Mitarbeitervertretung an der Richtigkeit des genannten Dienstnehmerbruttos, sind die Zahlen durch den Prüfer der diakonischen Einrichtung zu bestätigen.

§ 4 Verwendung

Zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung einer diakonischen Einrichtung bzw. eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils soll eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG abgeschlossen werden. Diese regelt die Verwendung des Familienbudgets für familien-, gesundheits- oder mobilitätsfördernde Maßnahmen.

Die Dienstvereinbarung regelt die zeitnahe Verwendung.

Kommt eine solche Dienstvereinbarung bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres nicht zustande, erhält der / die am 31. Dezember beschäftigte Dienstnehmer / Dienstnehmerin eine zusätzliche Sonderzahlung in Höhe von einem Prozent seines / ihres steuerpflichtigen Jahresbruttoentgeltes. Die Auszahlung erfolgt bis spätestens zum 30. April des Folgejahres.

§ 5 Übergangszeitraum

Bis zum 31. Dezember 2008 werden kinderbezogene Bestandteile der Besitzstandszulage (Anlage 1 § 4 Absatz 1 und Absatz 3) als Bestandteil des Familienbudgets von der Summe nach § 1 abgezogen.

Übersteigt der kinderbezogene Bestandteil der Besitzstandszulage die Summe nach § 1, ist das Familienbudget verwendet.

Übersteigt das Familienbudget den kinderbezogenen Bestandteil der Besitzstandszulage, ist der Differenzbetrag durch die Dienstvereinbarung zu verwenden oder gemäß § 4 auszuzahlen.

Im Jahr 2007 wird das steuerpflichtige Dienstnehmerbruttoentgelt der Monate Juli bis Dezember zur Berechnung des Familienbudgets herangezogen.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1.07.2007 in Kraft.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Januar 2015, mit Wirkung zum 1. Januar 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. April 2009

Amtliche Anmerkung: [1]

Zur Höhe der Dienstnehmerbruttolohnsumme in § 1 und § 3 Abs. 1 einerseits und zur Höhe der Auszahlungssumme der Jahresbruttoentgelte pro Dienstnehmerin und Dienstnehmer in § 4 Abs. 3 andererseits ist Folgendes zu beachten:
Es fallen für den Dienstgeber / für die Dienstgeberin sowohl bei der Ausschüttung einzelner Beträge aus dem Familienbudget gemäß einer Dienstvereinbarung als auch bei der Ausschüttung des gesamten Familienbudgets gemäß § 4 Abs. 3 noch zusätzliche Kosten für die Lohnnebenkosten wie insbesondere die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung an (Dienstgeberbrutto), so wie dies auch bei anderen Entgeltbestandteilen der Fall ist.

[1] Inkrafttreten zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Januar 2015

Anlage 15
Arbeitsrechtsregelung über eine ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“) für Dienstnehmer, Dienstnehmerinnen, Auszubildende, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Studierende[1]

§ 1 Geltungsbereich und Besitzstandsregelung

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, Auszubildende, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Studierende gemäß Anlage 17, Anlage 16 Abschnitt A. I. und II. sowie Anlage 16a und b AVR-Bayern mit Beschäftigungsort (Dienststelle) bzw. Ausbildungsstelle im Stadt- und Umlandbereich München (Planungsregion 14 ohne die Stadt und den Landkreis Landsberg[2]).

(2) Soweit weitere örtliche Gebietskörperschaften vergleichbare örtliche Arbeitsmarktzulagen (Ballungsraumzulagen) an ihre Beschäftigten zahlen, können diakonische Rechtsträger in ihren Dienststellen, die im Gebiet dieser örtlichen Gebietskörperschaften liegen, entsprechende Zulagen an den bei ihnen beschäftigten entsprechenden Personenkreis gewähren. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

Anmerkung:

Dienststelle im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung ist die ständige Dienststelle des Dienstnehmers und der Dienstnehmerin; hierbei ist bei Außenstellen, ausgelagerten Teilen von Dienststellen und dergleichen der Ort maßgebend, in dem der Dienstnehmer und die Dienstnehmerin tatsächlich beschäftigt werden. Satz 1 gilt entsprechend für Auszubildende und Praktikanten, Praktikantinnen sowie Studierende gemäß Anlage 17, Anlage 16 Abschnitt A. I. und II. sowie Anlage 16a und b AVR-Bayern.

(3) Gemischte Stellen sind solche, bei denen die einzelnen Stellen nach mehreren Sozialgesetzbüchern oder Förderinstitutionen gefördert werden.

Für die Refinanzierung der Ballungsraumzulage von gemischten Stellen gibt das Sozialgesetzbuch oder die Förderinstitution den Ausschlag, die der Stelle das Gepräge gibt. Gepräge heißt, dass die Tätigkeit mehr als 50% der Stelle ausmacht.

(4) Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Auszubildende, die

1. am 31. Dezember 2019 in einem Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen, das am 1. Januar 2020 fortbesteht, und

2. am 31. Dezember 2019 eine Ballungsraumzulage oder eine Ballungsraumzulage für Kinder erhalten haben und

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
zum 1. Dezember 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juli 2024
zum 1. Dezember 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 29. November 2022
zum 1. Januar 2020 Beschlüsse der ARK-Bayern vom 2. Dezember 2019 und 27. Februar 2020
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Oktober 2015
zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Mai 2015,
zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015,
zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Januar 2015,
zum 1. Juli 2013 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. September 2013,
zum 1. Januar 2013 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Dezember 2012,
zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Dezember 2011,
zum 1. Juli 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Juni 2011,
zum 1. März 2010 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. März 2010,
zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009,
zum 1. Juli 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. Juni 2009.
zum 1. Juli 2007 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. November 2007

[2] Die räumliche Erstreckung der Planungsregion 14 (hier ohne die Stadt und den Landkreis Landsberg) kann bei der Bayerischen Staatsregierung nachgelesen werden unter
https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/2013/16/anhang/Strukturkarte_Bay_Anhang_2_qweb.pdf .
Es handelt sich bei der Planungsregion 14 (hier ohne die Stadt und den Landkreis Landsberg) in der o.g. Darstellung um den allgemeinen ländlichen Raum mit roter Umrandung und gelbem Hintergrund unter der Bezeichnung „Region 14 München“ inkl. des darin liegenden „Verdichtungsraums München“ mit lilafarbener Umrandung und rosafarbenem Hintergrund.

3. nach der ab 1. Januar 2020 gültigen Neuregelung der Anlage 15 AVR-Bayern keine oder eine insgesamt niedrigere Ballungsraumzulage erhalten würden,

erhalten die Ballungsraumzulage oder Ballungsraumzulage für Kinder in der bisherigen Höhe mit Stand 31. Dezember 2019 fortgezahlt, solange sie die Voraussetzungen der Anlage 15 AVR-Bayern in der Fassung vom 31. Dezember 2019 erfüllen.

Wenn für die einzelnen Beschäftigten nach der Neuregelung ab 1. Januar 2020 insgesamt eine höhere Ballungsraumzulage als bisher bis zum 31. Dezember 2019 besteht, dann entsteht kein Besitzstand bzgl. einzelner Bestandteile der bisherigen Ballungsraumzulage.

§ 2 Allgemeine Ballungsraumzulage

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 4 bis 6 eine Allgemeine Ballungsraumzulage in Höhe von 150,00 Euro monatlich.

(2) Auszubildende, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Studierende gemäß Anlage 17, Anlage 16 Abschnitt A. I. und II. sowie Anlage 16a und b AVR-Bayern erhalten vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 4 bis 6 eine Allgemeine Ballungsraumzulage in Höhe von 75,00 Euro monatlich.

Soweit die örtlichen Gebietskörperschaften einzelnen Auszubildenden- bzw. Praktikanten- und Praktikantinnengruppen sowie Studierenden höhere Zulagen gewähren, können diakonische Rechtsträger in ihren Dienststellen, die im Gebiet dieser örtlichen Gebietskörperschaften liegen, entsprechende Zulagen an den bei ihnen beschäftigten entsprechenden Personenkreis gewähren. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

(3) Beschäftigte nach Absatz 1 und 2 erhalten vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 4 bis 6 für jedes Kind, für das ihnen selbst Kindergeld nach deutschem Recht tatsächlich ausgezahlt wird, einen Betrag in Höhe von 40,00 Euro monatlich

(4) Beschäftigte in kommunal geförderten Dienststellen (Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen) tätig sind, erhalten diese Allgemeine Ballungsraumzulage gemäß Absatz 1 bis 3 ab dem 1. Januar 2020.

(5) Für Beschäftigte in den **Entgeltgruppen E 10 bis E 14 (Anlagen 3 und 4)** in den Bereichen SGB VIII (stationär), IX (stationär), XI (stationär) und XII (stationär) besteht ein Anspruch auf die Allgemeine Ballungsraumzulage gemäß Absatz 1 bis 3 zum 1. Juli 2020. Die Allgemeine Ballungsraumzulage kann abweichend von Satz 1 bereits ab dem 1. Januar 2020 gezahlt werden, sofern entsprechende Vereinbarungen mit den Kostenträgern abgeschlossen sind.

(6) Für Beschäftigte in den **Entgeltgruppen E 10 bis E 14 (Anlagen 3 und 4) und Anlage 3a** in allen anderen Arbeitsbereichen sind Sonderregelungen erforderlich, die zum 1. Januar 2021 verbindlich werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Förderinstitutionen, insbesondere bei gemischten Stellen gemäß §1 Abs. 3, in der Planungsregion 14 (ohne die Stadt und den Landkreis Landsberg am Lech)[1] diese Zulage finanzieren.[2]

§ 3 Erhöhte Ballungsraumzulage

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im „Verdichtungsraum München“[3] erhalten **bis zur**

[1] Zur Planungsregion 14 siehe oben § 1 Absatz 1

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK Bayern vom 8. Juli 2020

[3] Veröffentlicht im Bayerischen Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 16/2013 vom 22. August 2013.

Die räumliche Erstreckung des „Verdichtungsraums München“ kann bei der Bayerischen Staatsregierung nachgelesen werden unter https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/2013/16/anhang/Strukturkarte_Bay_Anhang_2_qweb.pdf .
Es handelt sich bei dem „Verdichtungsraum München“ in der o.g. Darstellung um den Verdichtungsraum mit lilafarbener Umrandung und rosafarbenem Hintergrund rund um die Stadt München, der sich innerhalb des rot umrandeten und gelb hinterlegten allgemeinen ländlichen Raums mit der Bezeichnung „Region 14 München“ befindet.

Die nachfolgend genannten Gemeinden bilden den sog. „Verdichtungsraum München“, welcher in Anhang 2 des Landesentwicklungsprogramms definiert wird (Quelle: Umsetzungsmerkblatt des Landesamtes für Finanzen - Stand 01.01.2020):
Alling, Anzing, Aschheim, Baierbrunn, Berg, Dachau, Ebersberg, Eching, Eichenau, Emmering, Erding, Feldafing, Feldkirchen, Forstern, Forstinning, Freising, Fürstenfeldbruck, Garching b. München, Gauting, Germering, Gilching, Gräfelfing, Grafing bei München, Grafrath, Grasbrunn, Gröbenzell, Grünwald, Haar, Hallbergmoos, Hebertshausen, Herrsching a. Ammersee, Höhenkirchen-Siegertsbrunn, Hohenbrunn, Ismaning, Karlsfeld, Kirchheim b. München, Kirchseeon, Kottgeisering, Krailling, Maisach, Mammendorf, Markt Schwaben, Landeshauptstadt München, Neubiberg, Neufahrn b. Freising, Neuried, Oberhaching, Oberschleißheim, Oberschweinbach, Olching, Ottenhofen, Ottobrunn, Planegg, Pliening, Pöcking, Poing, Puchheim, Pullach i. Isartal, Putzbrunn,

Entgeltgruppe E 9 (Anlagen 3 und 4) zusätzlich zur Allgemeinen Ballungsraumzulage nach § 2 Absatz 1 vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 3 bis 6 einen Betrag in Höhe von bis zu 135,00 Euro monatlich.

(2) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im „Verdichtungsraum München“ [3] erhalten vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 3 bis 6 **bis zur Entgeltgruppe E 9 (Anlagen 3 und 4)** zusätzlich zur Allgemeinen Ballungsraumzulage Kind nach § 2 Abs. 3 für jedes Kind, für das ihnen selbst Kindergeld nach deutschem Recht ausgezahlt wird, einen Betrag in Höhe von bis zu 25,00 Euro monatlich.

(3) Voraussetzungen für den Anspruch auf die Erhöhte Ballungsraumzulage (Aufschlag) sind

a) Dienststelle und Hauptwohnung (§ 21 Abs. 2 und § 22 Bundesmeldegesetz) der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen müssen im „Verdichtungsraum München“ gemäß Landesentwicklungsprogramm Anhang 2 liegen[1]

und

b) Die örtlichen Gebietskörperschaften im „Verdichtungsraum München“[1] bezahlen ihren Beschäftigten Zulagen in gleicher Höhe und finanzieren diese Zulage.

(4) Beschäftigte, die in kommunal geförderten Dienststellen (Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen) tätig sind, erhalten diese Erhöhte Ballungsraumzulage gemäß Absatz 1 bis 3 ab dem 1. Januar 2020.

(5) Für Beschäftigte in den Bereichen SGB VIII (stationär), IX (stationär), XI (stationär) und XII (stationär) besteht ein Anspruch auf die Erhöhte Ballungsraumzulage gemäß Absatz 1 bis 3 zum 1. Juli 2020. Die Erhöhte Ballungsraumzulage kann abweichend von Satz 1 bereits ab dem 1. Januar 2020 gezahlt werden, sofern entsprechende Vereinbarungen mit den Kostenträgern abgeschlossen sind.

(6) Für Beschäftigte in allen anderen Arbeitsbereichen sind Sonderregelungen erforderlich, die zum 1. Januar 2021 verbindlich werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Förderinstitutionen, insbesondere bei gemischten Stellen gemäß §1 Abs.3, im „Verdichtungsraum München“[1] diese Zulage finanzieren.[2]

(7) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Entgeltgruppen E 10 – E 14 (Anlagen 3 und 4) und Anlage 3a sowie Auszubildende, Praktikanten, Praktikantinnen sowie Studierende gemäß Anlage 17, Anlage 16 Abschnitt A. I. und II. sowie Anlage 16a und b AVR-Bayern im „Verdichtungsraum München“[1] haben keinen Anspruch auf die Erhöhte Ballungsraumzulage gemäß Absatz 1 und 2.

§ 4 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigten stehen die Leistungen nach dieser Arbeitsrechtsregelung entsprechend dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten reduzierten Arbeitszeit gegenüber der regelmäßigen Arbeitszeit eines / einer vollzeitbeschäftigten Beschäftigten (§ 16 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 33 Abs. 4 AVR-Bayern) zu.

§ 5 Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, jede Änderung ihrer persönlichen Verhältnisse, die ihren Anspruch auf die Ballungsraumzulagen dem Grunde oder der Höhe nach berührt, dem Dienstgeber unverzüglich in Textform mitzuteilen.

(2) Die Ballungsraumzulagen werden bei der Bemessung der Jahressonderzahlung nach § 40 AVR-Bayern nicht berücksichtigt.

(3) Ein Anspruch auf Leistungen nach den §§ 2 und 3 besteht nur für Zeiträume, für die Tabellenentgelt oder Entgeltfortzahlung i.S.d. § 44 AVR-Bayern aus dem Arbeitsverhältnis zusteht.

Anmerkung zu Absatz 3:
Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, sind die Leistungen nach den §§ 2 und 3 im Rahmen

Röhrmoos, Schäftlarn, Schöngeising, Seefeld, Starnberg, Taufkirchen, Türkenfeld, Tutzing, Unterföhring, Unterhaching, Unterschleißheim, Vaterstetten, Vierkirchen, Weßling, Wörth, Wörthsee, Zorneding.

[1] Veröffentlicht im Bayerischen Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 16/2013 vom 22. August 2013 – s. oben FN 1) zu § 3 Absatz 1.

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 ARK-Beschluss vom 8. Juli 2020.

des § 44 Abs. 2 i.V.m. § 43 AVR-Bayern zu berücksichtigen.

(4) Auf alle Ansprüche aus dieser Arbeitsrechtsregelung findet § 54 AVR-Bayern Anwendung.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für Auszubildende, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Studierende nach Anlage 17, Anlage 16 Abschnitt A. I und II sowie Anlage 16a und b AVR-Bayern entsprechend.
(6) Wenn für die einzelnen Beschäftigten nach der Neuregelung ab 1. Januar 2020 insgesamt eine höhere Ballungsraumzulage als bisher bis zum 31. Dezember 2019 besteht, dann entsteht kein Besitzstand bzgl. einzelner Bestandteile der bisherigen Ballungsraumzulage.

§ 6 Besitzstandsregelung

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.07.2024 bestand und die bisher Anspruch auf Ballungsraumzulage nach Anlage 15 Bayern hatten, verlieren diesen durch die Änderungen in der Eingruppierungsordnung in Anlage 2 AVR-Bayern, die mit Wirkung zum 01.07.2024 in Kraft treten, nicht. Dies gilt nicht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis am 01.07.2024 oder später beginnt.

§ 7 Inkrafttreten, Außerkrafttreten[1]

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Dezember 2024 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2027 befristet. Eine Nachwirkung dieser Arbeitsrechtsregelung wird ausgeschlossen.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Dezember 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. November 2026

Anlage 15a
Öffnungsklausel Kindertageseinrichtungen[1]

(1) Trägern von Kindertageseinrichtungen nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) wird ab 1. November 2014 die Möglichkeit eröffnet, Erzieherinnen, Erziehern und pädagogischen Fachkräften Arbeitsmarktzulagen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften zu gewähren. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Zulage, die von der örtlichen Gebietskörperschaft, in der die Einrichtung liegt, oder von einer benachbarten Gebietskörperschaft für diesen Personenkreis gezahlt wird. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

Diese Zulage kann zunächst bis 31. Dezember 2027 gewährt werden.

(2) Trägern von Kindertageseinrichtungen nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) wird weiterhin ab 1. Januar 2015 die Möglichkeit eröffnet, auch Kinderpflegerinnen, Kinderpflegern und pädagogischen Ergänzungskräften Arbeitsmarktzulagen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften zu gewähren. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Zulage, die von der örtlichen Gebietskörperschaft, in der die Einrichtung liegt, oder von einer benachbarten Gebietskörperschaft für diesen Personenkreis gezahlt wird. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

Diese Zulage kann zunächst bis 31. Dezember 2027 gewährt werden.

(3) Die Zulage nach Absatz 1 und 2 ist widerruflich und nimmt nicht an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Sie stellt zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar und fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung und die Jahressonderzahlung ein

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Dezember 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. November 2026
Inkrafttreten zum 01. November 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Oktober 2025
zum 1. November 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014
zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Dezember 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juli 2024
zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. September 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. Juli 2021
zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Januar 2015

Anlage 16
Arbeitsrechtsregelung über Praktikantenverhältnisse

A. Praktika im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes

I. Praktikanten und Praktikantinnen nach abgelegtem Examen

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

§ 1 Praktikantenvergütung[1]

(1) Praktikanten und Praktikantinnen für die Berufe

des Sozialarbeiters / der Sozialarbeiterin
des Sozialpädagogen / der Sozialpädagogin
des Heilpädagogen / der Heilpädagogin
des pharm.-techn. Assistenten / der pharm.-techn. Assistentin
des Krankengymnasten / der Krankengymnastin
des Logopäden / der Logopädin
des Masseurs und med. Bademeisters / der Masseurin und med. Bademeisterin
des Erziehers / der Erzieherin
des Kinderpflegers / der Kinderpflegerin
des Dorfhelfers / der Dorfhelferin
des Haus- und Familienpflegers / der Haus- und Familienpflegerin
des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung
der Heilerziehungspflegerin mit Vollzeitausbildung
des Erziehers am Arbeitsplatz / Arbeitserziehers mit Vollzeitausbildung
der Erzieherin am Arbeitsplatz / Arbeitserzieherin mit Vollzeitausbildung
des Rettungsassistenten / der Rettungsassistentin
des hauswirtschaftlichen Betriebsleiters / der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin

erhalten eine monatliche Praktikantenvergütung.

Die Praktikantenvergütung beträgt monatlich ab	01.12.2024	01.01.2026	01.01.2027
des Sozialarbeiters / der Sozialarbeiterin	2.216,96 €	2.291,96 €	2.366,96 €
des Sozialpädagogen / der Sozialpädagogin	2.216,96 €	2.291,96 €	2.366,96 €
des Heilpädagogen / der Heilpädagogin	2.216,96 €	2.291,96 €	2.366,96 €
des pharm.-techn. Assistenten/der pharm.-techn. Ass.in	1.969,39 €	2.044,39 €	2.119,39 €
des Erziehers / der Erzieherin	1.969,39 €	2.044,39 €	2.119,39 €
des Heilerziehungspflegers / der Heilerz.pflegerin	1.969,39 €	2.044,39 €	2.119,39 €
des Kinderpflegers / der Kinderpflegerin	1.906,81 €	1.981,81 €	2.056,81 €
des Dorfhelfers / der Dorfhelferin	1.906,81 €	1.981,81 €	2.056,81 €
des Haus- und Familienpflegers / der Haus- und Familienpflegerin	1.906,81 €	1.981,81 €	2.056,81 €
des Rettungsassistenten / der Rettungsassistentin	1.906,81 €	1.981,81 €	2.056,81 €
des Masseurs und med. Bademeisters / der Masseurin und med. Bademeisterin	1.906,81 €	1.981,81 €	2.056,81 €

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 01. Januar 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026
zum 01.Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
zum 1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022
zum 1. April 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. Juli 2021
zum 1. Januar 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juni 2020
zum 1. April 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Juli 2016

des/ der hauswirtschaftl. Betriebsleiters/ Betriebsleiterin	1.906,81 €	1.981,81 €	2.056,81 €
Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen			325,00 €

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht; für Überstunden, für Zeitzuschläge, für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Dienstgeber / bei der Dienstgeberin in dem zukünftigen Beruf der Praktikanten und Praktikantinnen beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenvergütung im Sinne des § 39 Abs. 3 Unterabs. 1 AVR-Bayern der auf die Stunde entfallende Anteil der Praktikantenvergütung. Für die Ermittlung dieses Anteils gilt § 20 Abs. 9 Satz 3 AVR-Bayern entsprechend.

(2) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf die Praktikantenvergütung mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist. Kann der Praktikant bzw. die Praktikantin während der Zeit, für die ihr bzw. ihm Praktikantenvergütung fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

§ 2 Probezeit

Die ersten vier Monate des Praktikums sind Probezeit, sofern nicht im Praktikantenvertrag (Anlage 5a) auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 16 ff AVR-Bayern.

§ 4 Erholungsurlaub[1]

(1) Der Praktikant bzw. die Praktikantin erhält Erholungsurlaub in Anwendung der für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen geltenden Vorschriften mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich die Urlaubsvergütung nach § 43 AVR-Bayern.

§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Der Praktikant bzw. die Praktikantin erhält vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 6 Sonstige Bestimmungen[2]

(1) Mit dem Praktikanten bzw. der Praktikantin ist vor Beginn des Praktikums ein Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 5a der AVR-Bayern schriftlich abzuschließen.

(2) Soweit vorstehend für Praktikanten und Praktikantinnen keine abweichende Regelung vorgesehen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) sinngemäß Anwendung.

(3) Die Einsatzzeit der Praktikanten und Praktikantinnen wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Praktikanten bzw. von der Praktikantin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016,
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Mai 2012

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 Beschluss der AVR-Bayern vom 26. Januar 2017

Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 7 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Praktikantenverträge, die vor dem 01. Juli 2007 abgeschlossen wurden, gelten die Anlagen 10 I und 10a AVR / SR Bayern sowie die SR Bayern: Praktikantenordnung, ARR Praktikantenvergütungen, ARR über den Urlaub von Praktikanten weiter.

Die Anlage 16 tritt am 01.07.2007 in Kraft. Für Ausbildungs- und Praktikantenverträge, die nach dem 01.07.2007 abgeschlossen werden, findet diese Anlage Anwendung.

II. Erziehungspraktikanten und Erziehungspraktikantinnen sowie sonstige Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen

Vorpraktikanten / Vorpraktikantinnen sind Personen, die ein Praktikum ableisten, das in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung gefördert wird, oder das, ohne dass diese Voraussetzungen vorliegen, auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden muss. Sie fallen nach § 26 Berufsbildungsgesetz nur dann unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes, wenn kein Arbeitsverhältnis vereinbart ist. Ein Arbeitsverhältnis liegt nicht vor, wenn die Vermittlung berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen für die spätere Ausbildung im Mittelpunkt des Rechtsverhältnisses steht.

§ 1 Praktikantenvergütung[1]

Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen sowie sonstige Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen erhalten im ersten und zweiten Praktikumsjahr eine Vergütung in Höhe von monatlich mindestens 325 Euro. Teilnehmende im Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ) und Teilnehmende im Heilerziehungspflegerischen Einführungsjahr (HEJ) erhalten eine Vergütung nach § 17 Absatz 2 BBiG.[2]

Amtliche Anmerkung:

Es wird empfohlen, sich hierbei an den jeweils örtlich marktüblichen Vergütungshöhen zu orientieren. In Gebieten mit angespanntem Arbeitnehmerarbeitsmarkt wird eine Vergütung empfohlen von mindestens monatlich:

- 460 Euro im ersten Praktikumsjahr und
- 510 Euro im zweiten Praktikumsjahr

In Bezug auf die Auszahlung der Vergütung findet § 33 Abs. 3 AVR-Bayern Anwendung.

Neben der Vergütung sind andere Leistungen, z.B. eine Jahressonderzahlung oder vermögenswirksame Leistungen nicht zu zahlen.

Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf die Praktikantenvergütung mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

Kann der Praktikant bzw. die Praktikantin während der Zeit, für die ihr bzw. ihm Praktikantenvergütung fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

§ 2 Praktikantenvergütung bei nichtvollbeschäftigten Praktikanten / Praktikantinnen

Bei nicht vollbeschäftigten Praktikanten / Praktikantinnen, bei denen eine Beschäftigung vereinbart ist, die in ihrem Umfang hinter der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 16 AVR-Bayern 40 Stunden pro Woche zurückbleibt, erhalten die Vergütung unter entsprechender Anwendung von § 33 Abs. 4 AVR-Bayern.

§ 3 Praktikantenvergütung für Teile eines Monats

Ist die Vergütung nicht für den ganzen Monat zu zahlen, ist nach § 18 Absatz 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu verfahren.

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juli 2024
zum 1. September 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 24. Juli 2019,
zum 1. August 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Juli 2015,
zum 1. Juni 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Mai 2012,
zum 1. September 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. Juni 2009

[2] Inkrafttreten zum 1. Dezember 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 29.11.2022
zum 1. September 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Mai 2021

§ 4 Fortzahlung der Praktikantenvergütung[1]

(1) Vergütung während einer unverschuldeten Krankheit

Praktikanten / Praktikantinnen, für die das Berufsbildungsgesetz (BBiG) gilt, haben nach § 19 BBiG Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn sie in Folge unverschuldeter Krankheit (dazu gehört auch der unverschuldete Unfall) oder in Folge einer nichtrechtswidrigen Sterilisation oder eines nichtrechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft durch einen Arzt nicht an der Praktikantenausbildung teilnehmen können.

(2) Praktikantenvergütung während eines Erholungsurlaubes

Praktikanten / Praktikantinnen, für die das BBiG gilt, fallen auch unter den Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes. Gegebenenfalls werden sie nach § 1 Absatz 1 Nr. 4 des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch vom Geltungsbereich dieses Gesetzes erfasst. Diese Praktikanten / Praktikantinnen haben daher mindestens Anspruch auf Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung der Vergütung nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes bzw. gegebenenfalls nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Praktikanten / Praktikantinnen deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, erhalten 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. Wird regelmäßig an mehr oder weniger Tagen je Kalenderwoche gearbeitet, ist § 28 Abs. 7 AVR-Bayern zu beachten.

§ 5 Sonstige Bestimmungen[2]

(1) Fernbleiben von der Arbeit

Der Praktikant / die Praktikantin darf nur mit vorheriger Zustimmung des Dienstgebers / der Dienstgeberin der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

(2) Die ersten vier Monate des Praktikums sind Probezeit, sofern nicht im Praktikantenvertrag (Anlage 5b) auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist

(3) Mit dem Praktikanten bzw. der Praktikantin ist vor Beginn des Praktikums ein Praktikantenvertrag gemäß Anlage 5b der AVR-Bayern schriftlich abzuschließen.

(4) Die Praktikumszeit wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

(5) Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Praktikanten bzw. von der Praktikantin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

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

(6) Im Übrigen finden die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) auf Praktikantinnen und Praktikanten nach Abschnitt A. II Anlage 16 AVR-Bayern keine Anwendung. Eine Ausnahme gilt nur, soweit in den AVR-Bayern an anderer Stelle ausdrücklich ein Anspruch oder eine Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten gemäß Abschnitt A. II Anlage 16 AVR-Bayern bestimmt ist.[3]

§ 6 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Praktikantenverträge, die vor dem 01. Juli 2007 abgeschlossen wurden, gelten die SR Bayern: Praktikantenordnung, ARR Praktikantenvergütungen, ARR über den Urlaub von Praktikanten weiter.

Die Anlage 16 tritt am 01.07.2007 in Kraft. Für Praktikantenverträge, die nach dem 01.07.2007 abgeschlossen werden, findet diese Anlage Anwendung.

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016,
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Mai 2012

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 Beschluss der AVR-Bayern vom 26. Januar 2017

[3] Inkrafttreten zum 01. November 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Oktober 2025

B. Praktika außerhalb des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes[1]

Studierenden von Hochschulen, die durch die jeweils gültige Prüfungsordnung vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeiten von mindestens 6 Wochen Dauer ausüben, kann eine monatliche Vergütung von 200,00 € bis zu höchstens 500,00 € gewährt werden.

Praktikanten / Praktikantinnen, die nicht unter das Berufsbildungsgesetz (BBiG) fallen, haben keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 26 in Verbindung mit § 19 Absatz 1 Nr. 2 b BBiG.

Praktikanten / Praktikantinnen, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Hochschulausbildung ist und für die daher das Berufsbildungsgesetz nicht gilt, haben keinen Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. März 2014

Anlage 16a
Arbeitsrechtsregelung über Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen[1]

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

(1) Diese Regelung gilt für Personen, die mit Einrichtungen und Diensten, die unter den Geltungsbereich der AVR-Bayern fallen, einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang schließen.
Voraussetzung dafür, dass diese Regelung auf Studierende Anwendung findet, ist auch, dass die Studierenden in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf (insbesondere nach dem BBiG, PflBG, BFSO Gesundheit) ausgebildet werden.[2]

(2) Ausbildender ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellen darf.

(3) Das ausbildungsintegrierte duale Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Ausbildungs- und Studienvertrags eine betriebliche Ausbildung, die von Absatz 1 erfasst wird, mit einem Studium, das in einem vom Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird

Das ausbildungsintegrierte duale Studium gliedert sich in einen Ausbildungsteil und einen Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen. Dabei beinhaltet der Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule (Lehrveranstaltungen) und berufspraktische Studienabschnitte beim Ausbildenden oder einem von dem Ausbildenden zu bestimmenden Dritten.

(4) Die Personen werden nachfolgend Studierende genannt; ausbildungsintegrierte duale Studiengänge werden nachfolgend als Studiengang beziehungsweise Studium bezeichnet.

(5) Soweit nachfolgend nichts Anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften sowie die AVR-Bayern in entsprechender Anwendung.
Für Studierende, auf die bei Inkrafttreten dieser Bestimmungen eine günstigere Regelung Anwendung findet, ist diese weiterhin gültig.
Die Ausbildungszeit der Studierenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

§ 2 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungs- und Studienverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungs- und Studienvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des beabsichtigten Studienabschlusses (Studienteil) und des integrierten Ausbildungsberufes (Ausbildungsteil) mindestens folgende Angaben enthält:

a) die maßgebliche Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung, die kooperierende Hochschule, den Aufbau und die sachliche Gliederung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums, die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsteils,

---

[1] Inkrafttreten zum 1. September 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Mai 2021

[2] **Amtliche Anmerkung:** Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für Personen, die
a) im Rahmen ihres Hochschulstudiums oder ihrer Ausbildung ein Praktikum ableisten, ohne dass dieses jeweils Teil eines ausbildungsintegrierten dualen Studiums ist,
b) ein praxisintegriertes duales Studium, ein Praktikum nach § 26 Berufsbildungsgesetz oder eine Volontärausbildung ableisten oder
c) ausbildungsbegleitend oder berufsintegriert beziehungsweise berufsbegleitend studieren.

b) Beginn, Dauer und Verteilung des Studienteils einschließlich berufspraktischer Studienabschnitte (Studienplan) und Festlegung der diesbezüglichen Teilnahmepflicht sowie Beginn, Dauer und Verteilung des Ausbildungsteils (Ausbildungsplan),

c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungs- und Studienzeit,

d) Dauer der Probezeit,

e) Zahlung und Höhe des Studienentgelts,

f) Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs,

g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungs- und Studienvertrag gekündigt werden kann,

h) Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen,

i) die Geltung der AVR-Bayern in der jeweils geltenden Fassung sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungs- und Studienverhältnis anzuwenden sind,

j) die Form des Ausbildungsnachweises.

Bei Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt II. der Anlage 17 mit einer integrierten Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) oder der Berufsfachschulordnung Gesundheitswesen (BFSO Gesundheit) muss der Ausbildungs- und Studienvertrag darüber hinaus folgende Angaben enthalten:

a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 PflBG,

b) Verpflichtung der Studierenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Berufsfachschule für Pflegeberufe,

c) Umfang etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,

d) Hinweis auf die Rechte als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin im Sinne von § 2 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD).

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) Falls im Rahmen des Ausbildungs- und Studienvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. Der Wert der Personalunterkunft wird nach Anlage 19
Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte in der jeweils geltenden Fassung auf das Studienentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 der Anlage 19 maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

§ 3 Probezeit, Kündigung

(1) Die Probezeit beträgt

a) vier Monate für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach dem BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.)
b) sechs Monate für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach dem PflBG bzw. der BFSO Gesundheit (Anlage 17 Abschnitt II.).

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann der Ausbildungs- und Studienvertrag unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) von jedem Vertragspartner aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von den Studierenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(4) Die Beendigung des Ausbildungs- und Studienvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) Studierende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Vertrauensarztes / einer Vertrauensärztin, eines Betriebsarztes /einer Betriebsärztin oder des Gesundheitsamtes nachzuweisen, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt /eine andere Ärztin geeinigt haben (z.B. Hausarzt /Hausärztin). Für Studierende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Die Studierenden können bei begründeter Veranlassung vom Ausbildenden verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungs- und Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt /der beauftragten Ärztin kann es sich um einen Vertrauensarzt / eine Vertrauensärztin, einen Betriebsarzt /eine Betriebsärztin handeln, soweit sich die Betriebsparteien nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz nicht auf einen anderen Arzt/eine andere Ärztin geeinigt haben (z.B. Hausarzt /Hausärztin). Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

(3) Studierende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Die Untersuchung ist auf Antrag der Studierenden auch bei Beendigung des Ausbildungs- und Studienverhältnisses durchzuführen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

(1) Studierende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Studierende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungs- und Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen der Studierenden oder berechtigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

§ 6 Nachweispflichten, Personalakten

(1) Die Leistungsnachweise aus dem Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich nach Aushändigung dem Ausbildenden vorzulegen.

(2) Die Studierenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Die Studierenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(3) Beurteilungen sind Studierenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden richten sich während der fachtheoretischen Abschnitte nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich während der berufspraktischen Abschnitte einschließlich der praktischen Ausbildung während des Ausbildungsteils beim Ausbildenden nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit nach den §§ 16ff AVR-Bayern. Die Sätze 1 und 2 gelten auch bei der Durchführung von berufspraktischen Abschnitten einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils bei einem Dritten. In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 2 wird die Ausbildungs- und Studienzeit der berufspraktischen Abschnitte einschließlich der praktischen Ausbildung verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.
Nach Abschluss des Ausbildungsteils beträgt die im Studienteil des dualen Studiums im Betrieb oder der Einrichtung (§ 1 Abs. 1 Satz 1) zu absolvierende durchschnittliche regelmäßige wöchentliche praktische Studienzeit mindestens 10 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

(2) Wird das Führen von Ausbildungsnachweisen (z.B. Berichtsheften) verlangt, ist den Studierenden dazu während der Ausbildungs- und Studienzeit Gelegenheit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Studierende fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzeit als erfüllt. Im Übrigen gelten für Studierende, die eine Ausbildung nach dem BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.) absolvieren, Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen als Ausbildungs- und Studienzeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern berufspraktische Studienabschnitte oder die praktische Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt werden.

(4) Im Übrigen gilt für Studierende, die eine Ausbildung nach dem BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.) absolvieren, dass sie an Tagen, an denen sie im Rahmen ihres Ausbildungsteils an einem theoretisch betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden dürfen.

(5) Studierende dürfen im Rahmen des Ausbildungs- und Studienzwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(6) Eine Beschäftigung, die über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungs- und Studienzeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig. § 21 JArbSchG, § 17 Abs. 7 BBiG und § 19 Abs. 3 PflBG bleiben unberührt.

§ 8 Studienentgelt und Studienzulage[1]

(1) Studierende erhalten bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wird, ein Studienentgelt, das sich aus einem monatlichen Entgelt nach Absatz 2 und einer monatlichen Studienzulage von 150 Euro zusammensetzt. Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienteile.[2]

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Dezember 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023
1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022

[2] **Amtliche Anmerkung zu Absatz 1:**
Mit der Studienzulage in Höhe von 150 Euro monatlich sind etwaige Zuschüsse zu den Studiengebühren und zu den Lernmitteln oder anderen Aufwendungen (z.B. Fahrtkosten) mit abgegolten.

(2) Das monatliche Entgelt beträgt[1]

a) für Studierende nach dem BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.)

	ab 01.12.2024	01.01.2026	01.01.2027
im ersten Ausbildungsjahr 1.043,92 Euro	1.243,92 €	1.318,92 €	1.393,92 €
im zweiten Ausbildungsjahr 1.100,72 Euro	1.300,72 €	1.375,72 €	1.450,72 €
im dritten Ausbildungsjahr 1.152,82 Euro	1.352,82 €	1.427,82 €	1.502,82 €
im vierten Ausbildungsjahr 1.225,09 Euro	1.425,09 €	1.500,09 €	1.575,09 €

b) für Studierende nach dem PflBG bzw. nach der BFSO Gesundheit (Anlage 17 Abschnitt II.)

	a 01.12.2024	01.01.2026	01.01.2027
im ersten Ausbildungsjahr 1.173,88 Euro	1.373,88 €	1.448,88 €	1.523,88 €
im zweiten Ausbildungsjahr 1.243,13 Euro	1.443,13 €	1.518,13 €	1.593,13 €
im dritten Ausbildungsjahr 1.354,64 Euro	1.554,64 €	1.629,64 €	1.704,64 €

(3) Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wurde, erhalten die Studierenden anstelle des Studienentgelts nach Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Studienentgelt in Höhe von mindestens

a) 675 Euro bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.),

b) 770 Euro bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach dem PflBG bzw. nach der BFSO Gesundheit (Anlage 17 Abschnitt II.)

(4) Das Studienentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die Beschäftigten des Ausbildenden ihr Entgelt erhalten (§ 33 AVR-Bayern).

(5) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt, gilt für die Höhe des Studienentgelts nach Absatz 1 der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(6) Wird bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach dem BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.) die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils

a) im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder

b) auf Antrag der Studierenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle verlängert,

wird während des Zeitraums der Verlängerung das Studienentgelt nach Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 des jeweils letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts des Ausbildungsteils gezahlt.

(7) Können Studierende bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach dem BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.) ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erst nach beendeter Ausbildungszeit (§ 2 Absatz 1 Satz 1 2.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026

Halbsatz Buchstabe b) ablegen (spätestens nach einem Jahr), erhalten die Studierenden bis zur Ablegung der Abschlussprüfung des Ausbildungsteils ein Studienentgelt nach Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 Buchst. a) für den letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitt.

§ 8a Unständige Entgeltbestandteile

(1) Für Studierende, deren berufspraktische Abschnitte einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen stattfinden, gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß. Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge.

Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit im Sinne von § 39 Abs. 1 S. 2 Buchst. d) AVR-Bayern beträgt je Stunde 25% bzw. je Stunde mindestens 3,50 Euro.

(2) Studierende mit einem Ausbildungsteil nach dem PflBG bzw. nach der BFSO Gesundheit (Anlage 17 Abschnitt II.) erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Ausbildenden Beschäftigten 75 v. H. der Zulagenbeträge gemäß § 38 AVR-Bayern.

§ 9 Urlaub

(1) Studierende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen gemäß den §§ 28 ff AVR-Bayern. Während des Erholungsurlaubs wird das Studienentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt.

(2) Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.

(3) Studierende mit einem Ausbildungsteil nach PflBG bzw. nach der BFSO Gesundheit (Anlage 17 Abschnitt II.), die im Ausbildungsteil im Nachtdienst eingesetzt werden, erhalten im zweiten und dritten Jahr des Ausbildungsteils Zusatzurlaub für Nachtarbeit in entsprechender Anwendung des § 29 AVR-Bayern. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 10 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach dem BBIG (Anlage 17 Abschnitt I.) nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen.
Bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen bzw. Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

(2) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach dem PflBG bzw. nach der BFSO Gesundheit (Anlage 17 Abschnitt II.), die im Rahmen des Ausbildungsteils zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte erfolgen sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard, Semesterticket) sind auszunutzen.
Satz 1 gilt auch für die Reisen im Rahmen der fachtheoretischen Studienabschnitte, wenn die Hochschule außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte liegt.

(3) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach dem BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.) die im Rahmen des Ausbildungsteils zum Zwecke des Besuchs einer auswärtigen Berufsschule erfolgen, werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 1 erstattet.

Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 1 erstattet. Erstattungen durch Dritte
sind anzurechnen. Sofern der Studierende auf seinen Antrag eine andere als die regulär zu besuchende Berufsschule besucht, wird der Ausbildende von der Kostenübernahme befreit.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach dem BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.), die im Rahmen des Ausbildungsteils erfolgen, werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 1 erstattet.

§ 11 Familienheimfahrten

Für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach dem BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.) gilt § 10 Abschnitt I. der Anlage 17 AVR-Bayern entsprechend

§ 12 Ausbildungsmittel

Der Ausbildende hat den Studierenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsteils und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen im Rahmen des Ausbildungsteils erforderlich sind, auch soweit solche nach Beendigung des Ausbildungsteils stattfinden

§ 13 Entgelt im Krankheitsfall

Sind Studierende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag zu erfüllen, so gelten die für die beim Ausbildenden Beschäftigten entsprechenden Regelungen des § 44 AVR-Bayern bzw. des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 14 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

Für die im Ausbildungsteil vorgeschriebenen Abschlussprüfungen gelten die Arbeitsrechts-regelungen in § 11 Abschnitt I. (BBiG) bzw. § 11 Abschnitt II. (Pflege) Anlage 17 AVR-Bayern entsprechend. Dies gilt nicht für Hochschulprüfungen im Studienteil.

§ 15 Vermögenswirksame Leistungen

Studierende erhalten vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro.

§ 16 Jahressonderzahlung

Studierende erhalten eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 17 Zusätzliche Altersversorgung

Die Studierenden haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß § 48 AVR-Bayern.

§ 18 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Ausbildungs- und Studienverhältnisses

(1) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Dauer (§ 2 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b); abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(2) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet abweichend von Absatz 1:

a) bei wirksamer Kündigung (§ 3 Abs. 2 und 3) oder
b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder
c) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungsprüfung des Ausbildungsteils; dies gilt nicht, wenn sich im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung der Ausbildungsteil auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung (höchstens um ein Jahr) verlängert oder die Abschlussprüfung ohne eigenes Verschulden des Studierenden erst nach beendeter Ausbildungszeit des Ausbildungsteils abgelegt wird (spätestens nach einem Jahr).

Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(3) Eine Verkürzung des Studienteils (Regelstudienzeit) kann in Abstimmung mit dem Ausbildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für das Studium zulässig ist und Vereinbarkeit mit dem gleichzeitig zu absolvierenden Ausbildungsteil gewährleistet ist. Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen. Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(4) §15 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern betreffend die Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit gilt sowohl für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach dem BBiG (Anlage 17 Abschnitt I.) als auch für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach dem PflBG (Anlage 17 Abschnitt II.) entsprechend.

§ 19 Zeugnis

Der Ausbildende hat den Studierenden bei Beendigung des Ausbildungsteils ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Studierenden enthalten. Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 20 Rückzahlungsgrundsätze

(1) Verpflichtet sich der Ausbildende, Studierende nach Beendigung ihres Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer mit dem Studium erworbenen Abschlussqualifikation zu übernehmen, sind die ehemals Studierenden verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein (Bindungsdauer).

(2) Der vom Ausbildenden bis zur Beendigung oder zum Abbruch des ausbildungsintegrierten dualen Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus dem Studienentgelt und der Studienzulage nach § 8 Abs. 1 und 2 sowie dem Studienentgelt nach § 8 Abs. 3, ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten:

a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungs- oder Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des ausbildungsintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,
b) bei Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Ausbildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach Ende der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist,
c) bei Ablehnung des Angebots, beim Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,
d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das beim Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.

(3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte beim Ausbildenden absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.

(4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 bzw. 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis bestand, um 1/60 vermindert.

(5) Die Rückzahlungspflicht in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a) oder b) entfällt, wenn die Studierenden nach endgültigem Nichtbestehen der notwendigen Studienprüfung oder nach Kündigung infolge des Abbruchs des Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend der im Ausbildungsverhältnis erworbenen Abschlussqualifikation übernommen werden und dieses Beschäftigungsverhältnis für die Bindungsdauer nach Satz 3 fortbesteht.
Die Rückzahlungspflicht entfällt nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Bindungsdauer gemäß Satz 3 aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grund endet.
Abweichend zu Absatz 1 bemisst sich die Bindungsdauer nach der Dauer des Ausbildungs- und Studienverhältnisses, wobei jeder volle Monat des Ausbildungs- und Studien-verhältnisses einem Monat Bindungsdauer entspricht. Zur Berechnung des zurückzuerstattenden Betrages gilt Absatz 3; Absatz 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(6) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Studierenden oder die ehemals Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde.

§ 21 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von den Studierenden oder vom Ausbildenden in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.
Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

§ 22 Inkrafttreten und Übergangsrecht

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. September 2021 in Kraft.
Für Ausbildungs- und Studienverträge, die mit Wirkung ab dem 1. September 2021 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.

Für Ausbildung- und Studienverträge, die vor dem 1. September 2021 begonnen haben, gelten die entsprechenden vertraglichen Regelungen weiter, soweit die Studierenden und die Ausbildenden nicht die Geltung dieser Arbeitsrechtsregelung nachträglich vereinbaren.“

Anlage 16b
Arbeitsrechtsregelung über Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen oder einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) (ARR pidS)[1]

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

(1) Diese Regelung gilt für Personen, die mit Einrichtungen und Diensten, die unter den Geltungsbereich der AVR-Bayern fallen, einen Vertrag für die Teilnahme an einem praxisintegrierten dualen Studiengang schließen (z.B. dualer Bachelorstudiengang Soziale Arbeit). Diese Regelung gilt auch für Personen, die im Rahmen einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden.[2] Die Personen werden nachfolgend Studierende genannt; praxisintegrierte duale Studiengänge werden nachfolgend als Studiengang beziehungsweise Studium bezeichnet.

(2) Ausbildender ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellen darf. Die Personen werden nachfolgend Ausbildende genannt.

(3) Das praxisintegrierte duale Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Ausbildungs- und Studienvertrags fachtheoretische Studienabschnitte in einem vom Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule mit berufspraktischen Studienabschnitten bzw. Praxisphasen beim Ausbildenden oder einem von dem Ausbildenden zu bestimmenden Dritten. Die berufspraktischen Studienabschnitte umfassen dabei mindestens ein Drittel der im Studienplan festgelegten Studienzeit.
Soweit dies erfüllt ist, gelten Studiengänge, die neben dem Hochschulabschluss ohne zusätzliche berufspraktische Zeit eine staatliche Anerkennung nach den jeweiligen landes- oder bundesrechtlichen gesetzlichen Ausbildungsordnungen vermitteln, als praxisintegriertes duales Studium.

Die berufspraktischen Studienabschnitte bzw. Praxisphasen richten sich nach dem Ausbildungs- und Studienplan sowie der Studien- und Prüfungsordnung der kooperierenden Hochschule in der jeweils geltenden Fassung. Im Fall der primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung erfolgen die berufspraktischen Studienabschnitte bzw. Praxisphasen zudem auf Grundlage eines Ausbildungsplans gemäß § 38 Abs. 3 PflBG sowie der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAprV) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(4) Soweit nachfolgend nichts Anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften sowie die AVR-Bayern in entsprechender Anwendung. Für Studierende einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung gilt ferner das PflBG, insbesondere Teil 3 PflBG in der jeweils geltenden Fassung.
Für Studierende, auf die bei Inkrafttreten dieser Bestimmungen eine günstigere Regelung Anwendung findet, ist diese weiterhin gültig.
Die Ausbildungszeit der Studierenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

§ 2 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungs- und Studienverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungs- und Studienvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des beabsichtigten Studienabschlusses mindestens folgende Angaben enthält:

[1] Inkrafttreten zum 01.August 2025 Beschluss der ARK-Bayern vom 22.Juli 2025

[2] **Amtliche Anmerkung:** Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für Personen, die
a) im Rahmen ihres Hochschulstudiums oder ihrer Ausbildung ein Praktikum ableisten, ohne dass dieses jeweils Teil eines praxisintegrierten dualen Studiums ist,
b) ein ausbildungsintegriertes duales Studium absolvieren,
c) ein Praktikum nach § 26 Berufsbildungsgesetz oder eine Volontärausbildung ableisten oder
d) ausbildungsbegleitend oder berufsintegriert beziehungsweise berufsbegleitend studieren.

a) die maßgebliche Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung, die kooperierende Hochschule, den Aufbau und die sachliche Gliederung des praxisintegrierten dualen Studiums,

b) Beginn, Dauer und Verteilung des dualen Studiums einschließlich berufspraktischer Studienabschnitte bzw. Praxisphasen und Festlegung der diesbezüglichen Teilnahmepflicht nach dem Ausbildungs- und Rahmenstudienplan der kooperierenden Hochschule,

c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungs- und Studienzeit,

d) Dauer der Probezeit,

e) Zahlung und Höhe des Studienentgelts,

f) Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs,

g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungs- und Studienvertrag gekündigt werden kann,

h) Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen,

i) die Geltung der AVR-Bayern in der jeweils geltenden Fassung sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungs- und Studienverhältnis anzuwenden sind,

j) Hinweis auf die Rechte als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin im Sinne von § 2 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD).

Bei Studierenden einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) muss der Ausbildungs- und Studienvertrag darüber hinaus folgende Angaben enthalten:

a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 PflBG,

b) den Ausbildungsnachweis gem. § 17 Satz 2 Nr. 3 PflBG,

c) Umfang etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) Falls im Rahmen des Ausbildungs- und Studienvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. Der Wert der Personalunterkunft wird nach Anlage 19 Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte in der jeweils geltenden Fassung auf das Studienentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 der Anlage 19 maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

§ 3 Probezeit, Kündigung

(1) Die Probezeit beträgt 6 Monate. Der Beginn der Probezeit richtet sich nach dem vertraglich vereinbarten Beginn des Vertragsverhältnisses, auch wenn der / die Studierende zunächst eine Theoriephase an der Hochschule absolviert.

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

(3) Nach der Probezeit kann der Ausbildungs- und Studienvertrag unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) von jedem Vertragspartner aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von den Studierenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(4) Die Beendigung des Ausbildungs- und Studienvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) Studierende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Vertrauensarztes / einer Vertrauensärztin, eines Betriebsarztes /einer Betriebsärztin oder des Gesundheitsamtes nachzuweisen, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt /eine andere Ärztin geeinigt haben (z.B. Hausarzt /Hausärztin). Für Studierende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Die Studierenden können bei begründeter Veranlassung vom Ausbildenden verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungs- und Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt /der beauftragten Ärztin kann es sich um einen Vertrauensarzt / eine Vertrauensärztin, einen Betriebsarzt /eine Betriebsärztin handeln, soweit sich die Betriebsparteien nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz nicht auf einen anderen Arzt/eine andere Ärztin geeinigt haben (z.B. Hausarzt /Hausärztin). Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

(3) Studierende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Die Untersuchung ist auf Antrag der Studierenden auch bei Beendigung des Ausbildungs- und Studienverhältnisses durchzuführen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

(1) Studierende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Studierende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungs- und Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen der Studierenden oder berechtigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

§ 6 Nachweispflichten, Personalakten

(1) Die Leistungsnachweise aus dem Studienteil des praxisintegrierten dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich nach Aushändigung dem Ausbildenden vorzulegen.

(2) Die Studierenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Die Studierenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(3) Beurteilungen sind Studierenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden richten sich während der fachtheoretischen Abschnitte nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung bzw. nach dem jeweiligen Studien- und Ausbildungsplan. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz

fallen, richtet sich während der berufspraktischen Studienabschnitten bzw. Praxisphasen beim Ausbildenden nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit nach den §§ 16 ff. AVR-Bayern. Die Sätze 1 und 2 gelten auch bei der Durchführung von berufspraktischen Studienabschnitten bzw. Praxisphasen bei einem Dritten. In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 2 wird die Ausbildungs- und Studienzeit der berufspraktischen Studienabschnitte bzw. Praxisphasen verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.

(2) Wird das Führen von Ausbildungsnachweisen (z.B. Berichtsheften) verlangt, ist denStudierenden dazu während der Ausbildungs- und Studienzeit Gelegenheit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Studierende fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzeit als erfüllt.

(4) Studierende dürfen im Rahmen des Ausbildungs- und Studienzwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(5) Eine Beschäftigung, die über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungs- und Studienzeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig. § 21 JArbSchG und § 19 Abs. 3 PflBG bleiben unberührt.

§ 8 Studienentgelt und Studienzulage[1]

(1) Studierende erhalten für die Dauer des Vertragsverhältnisses ein Studienentgelt, das sich aus einem monatlichen Entgelt nach Absatz 2 und einer monatlichen Studienzulage von 150 Euro zusammensetzt. Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienteile.[2]

(2) Das monatliche Entgelt beträgt

a) für Studierende in sonstigen Berufen

	ab 01.01.2026	01.01.2027
im ersten Ausbildungsjahr	1.318,92 €	1.393,92 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.375,72 €	1.450,72 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.427,82 €	1.502,82 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.500,09 €	1.575,09 €

b) für Studierende nach dem PflBG

	ab 01.01.2026	01.01.2027
im ersten Ausbildungsjahr	1.448,88 €	1.523,88 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.518,13 €	1.593,13 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.629,64 €	1.704,64 €

(3) Das Studienentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die Beschäftigten des Ausbildenden ihr Entgelt erhalten (§ 33 AVR-Bayern).

(4) Eine Verkürzung der Regelstudienzeit kann in Abstimmung mit dem Ausbildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung des Studiums zulässig ist. In diesem Fall gilt für die Höhe des Studienentgelts nach Absatz 1 der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit des

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026

[2] **Amtliche Anmerkung zu Absatz 1:**
Mit der Studienzulage in Höhe von 150 Euro monatlich sind etwaige Zuschüsse zu den Studiengebühren und zu den Lernmitteln oder anderen Aufwendungen (z.B. Fahrtkosten) mit abgegolten.

Ausbildungsteils verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit. Der Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

(5) Wird bei einem praxisintegrierten dualen Studiengang der Ausbildungs- und Studienvertrag

a) im Falle des Nichtbestehens der Bachelorprüfung bzw. der staatlichen Prüfung auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder

b) auf Antrag der Studierenden von der zuständigen Stelle verlängert,

wird während des Zeitraums der Verlängerung das Studienentgelt nach Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 des jeweils letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(6) Können Studierende bei einem praxisintegrierten dualen Studiengang ohne eigenes Verschulden die Bachelorprüfung bzw. die staatliche Prüfung erst nach der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Dauer ablegen (spätestens nach einem Jahr), erhalten die Studierenden bis zur Ablegung der Bachelorprüfung bzw. der staatlichen Prüfung ein Studienentgelt nach Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 Buchst. a) für den letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitt.

§ 8a Unständige Entgeltbestandteile

(1) Für Studierende, deren berufspraktische Studienabschnitte bzw. Praxisphasen an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen stattfinden, gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß. Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge.

Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit im Sinne von § 39 Abs. 1 S. 2 Buchst. d) AVR-Bayern beträgt je Stunde 25% bzw. je Stunde mindestens 3,50 Euro.

(2) Studierende einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des PflBG erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Ausbildenden Beschäftigten 75 v. H. der Zulagenbeträge gemäß § 38 AVR-Bayern.

§ 9 Urlaub

(1) Studierende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen gemäß den §§ 28 ff AVR-Bayern. Während des Erholungsurlaubs wird das Studienentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt.

(2) Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.

(3) Studierende einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des PflBG, die im berufspraktischen Studienabschnitt bzw. in der Praxisphase im Nachtdienst eingesetzt werden, erhalten im zweiten und dritten Jahr des Studiums Zusatzurlaub für Nachtarbeit in entsprechender Anwendung des § 29 AVR-Bayern. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 10 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen.
Bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen bzw. Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen erhalten Studierende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer/ Dienstnehmerinnen des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

(2) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach dem PflBG, die im Rahmen des Ausbildungsteils zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte erfolgen sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur

Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard, Semesterticket) sind auszunutzen.
Satz 1 gilt auch für die Reisen im Rahmen der fachtheoretischen Studienabschnitte, wenn die Hochschule außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte liegt.

(3) Bei Abordnungen und Zuweisungen von Studierenden, die im Rahmen des berufspraktischen Studienabschnitts bzw. der Praxisphase erfolgen, werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 1 erstattet.

§ 11 Ausbildungsmittel

Der Ausbildende hat den Studierenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung im Rahmen des berufspraktischen Studienabschnitts bzw. der Praxisphase und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen im Rahmen des berufspraktischen Studienabschnitts erforderlich sind, auch soweit solche nach Beendigung des berufspraktischen Studienabschnitts stattfinden.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

Sind Studierende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag zu erfüllen, so gelten die für die beim Ausbildenden Beschäftigten entsprechenden Regelungen des § 44 AVR-Bayern bzw. des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 13 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

Für die im berufspraktischen Studienabschnitt bzw. in der Praxisphase vorgeschriebenen Prüfungen oder Ausbildungsveranstaltungen gelten die Arbeitsrechtsregelungen in § 11 Abschnitt II. (Pflege) Anlage 17 AVR-Bayern entsprechend. Dies gilt nicht für Hochschulprüfungen im fachtheoretischen Studienabschnitt.

§ 14 Vermögenswirksame Leistungen

Studierende erhalten vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro.

§ 15 Jahressonderzahlung

Studierende erhalten eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 16 Zusätzliche Altersversorgung

Die Studierenden haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß § 48 AVR-Bayern.

§ 17 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Ausbildungs- und Studienverhältnisses

(1) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Dauer (§ 2 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b); abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(2) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet abweichend von Absatz 1:

a) bei wirksamer Kündigung (§ 3 Abs. 2 und 3) oder
b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder
c) bei endgültigem Nichtbestehen der Bachelorprüfung bzw. der staatlichen Prüfung; dies gilt nicht, wenn sich im Falle des Nichtbestehens der Bachelorprüfung bzw. der staatlichen Prüfung der

Ausbildungs- und Studienvertrag auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung (höchstens um ein Jahr) verlängert oder die Bachelorprüfung bzw. die staatliche Prüfung ohne eigenes Verschulden des Studierenden erst nach der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Dauer abgelegt wird (spätestens nach einem Jahr).

Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(3) Eine Verkürzung des Studienteils (Regelstudienzeit) kann in Abstimmung mit dem Ausbildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für das Studium zulässig ist und Vereinbarkeit mit dem berufspraktischen Studienabschnitt bzw. der Praxisphase gewährleistet ist. Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen. Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(4) §15 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern betreffend die Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit gilt entsprechend.

§ 18 Zeugnis

Der Ausbildende hat den Studierenden bei Beendigung der Ausbildung ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Tätigkeiten sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Studierenden enthalten. Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 19 Rückzahlungsgrundsätze

(1) Verpflichtet sich der Ausbildende, Studierende nach Beendigung ihres Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer mit dem Studium erworbenen Abschlussqualifikation zu übernehmen, sind die ehemals Studierenden verpflichtet, dort für die Dauer von drei Jahren beruflich tätig zu sein (Bindungsdauer).

(2) Der vom Ausbildenden bis zur Beendigung oder zum Abbruch des praxisintegrierten dualen Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus dem Studienentgelt und der Studienzulage nach § 8 Abs. 1 und 2, ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten:

a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungs- oder Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des praxisintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,
b) bei Beendigung des praxisintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Ausbildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach Ende der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist,
c) bei Ablehnung des Angebots, beim Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene praxisintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,
d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das beim Ausbildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene praxisintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten drei Jahre ihres Bestehens endet.

(3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte beim Ausbildenden absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.

(4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 bzw. 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des praxisintegrierten dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis bestand, um 1/36 vermindert.

(5) Die Rückzahlungspflicht in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a) oder b) entfällt, wenn die Studierenden nach endgültigem Nichtbestehen der notwendigen Studienprüfung oder nach Kündigung infolge des Abbruchs des Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend der im Ausbildungsverhältnis erworbenen Abschlussqualifikation übernommen werden und dieses Beschäftigungsverhältnis für die Bindungsdauer nach Satz 3 fortbesteht.

Die Rückzahlungspflicht entfällt nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Bindungsdauer gemäß Satz 3 aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grund endet.
Abweichend zu Absatz 1 bemisst sich die Bindungsdauer nach der Dauer des Ausbildungs- und Studienverhältnisses, wobei jeder volle Monat des Ausbildungs- und Studien-verhältnisses einem Monat Bindungsdauer entspricht. Zur Berechnung des zurückzuerstattenden Betrages gilt Absatz 3; Absatz 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(6) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Studierenden oder die ehemals Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde.

(7) Für Studierende einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des PflBG finden die Regelungen dieses Paragraphen nur dann Anwendung, wenn der/ die Studierende innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses für die Zeit nach dessen Beendigung ein Dienstverhältnis eingeht.

§ 20 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von den Studierenden oder vom Ausbildenden in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.
Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 21 Inkrafttreten und Übergangsrecht

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 01.08.2025 in Kraft.
Für Ausbildungs- und Studienverträge, die mit Wirkung ab dem 01.08.2025 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.

Für Ausbildung- und Studienverträge, die vor dem 01.08.2025 begonnen haben, gelten die entsprechenden vertraglichen Regelungen weiter, soweit die Studierenden und die Ausbildenden nicht die Geltung dieser Arbeitsrechtsregelung nachträglich vereinbaren.

Anlage 17
Ausbildungsverhältnisse

I. Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf

§ 1 Geltungsbereich

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

(2) Die Regelung gilt nicht für

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

Praktikanten, Praktikantinnen, Vorpraktikanten, Vorpraktikantinnen, Volontäre, Volontärinnen, Schüler und Schülerinnen. Schüler und Schülerinnen in diesem Sinne sind auch Personen, die sich in der Ausbildung in Heil- und Heilhilfsberufen und in Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes befinden, sofern ihre Ausbildungsverhältnisse den Schulgesetzen der Länder unterliegen (z. B. Ausbildung zum / zur Beschäftigungstherapeuten, Beschäftigungstherapeutin, Krankengymnasten, Krankengymnastin, Altenpfleger, Altenpflegerin).

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

§ 2 Ausbildungsvergütung[1]

(1) Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung.

Die Ausbildungsvergütungen betragen:	01.12.2024	01.01.2026	01.01.2027
im ersten Ausbildungsjahr	1.268,92 €	1.343,92 €	1.418,92 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.325,72 €	1.400,72 €	1.475,72 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.377,72 €	1.452,72 €	1.527,72 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.450,09 €	1.525,09 €	1.600,09 €

(2) Für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die für die bei dem bzw. der Ausbildenden beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen maßgebend sind. Bei der sinngemäßen Anwendung dieser Vorschrift tritt an die Stelle der Überstundenvergütung die Stundenvergütung gemäß Abs. 1 Satz 3 zuzüglich eines Zuschlags von 25 v. H. der Stundenvergütung.

(3) Gewährt der Ausbildende Unterkunft, Verpflegung oder beides, richten sich die Kürzungsbeträge nach § 2 Abs. 1. Kann der bzw. die Auszubildende während der Zeit, für welche die Ausbildungsvergütung nach § 2 Abs. 1 fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nehmen, entfällt für diese Zeit der Nichtinanspruchnahme die Kürzung.

§ 3 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

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

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 01. Januar 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026
zum 01. Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
zum 1. Dezember 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023
zum 1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022
zum 1. April 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. Juli 2021
zum 1. Januar 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juni 2020
zum 1. April 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Juli 2016
zum 1. Januar 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. April 2009

(2) Hat der bzw. die Auszubildende vor Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, so erhält er bzw. sie, wenn er bzw. sie weiterbeschäftigt wird, von dem Tag an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, die seiner bzw. ihrer Tätigkeit entsprechende Vergütung nach den Bestimmungen der AVR-Bayern.

(3) Wird die Ausbildungszeit aufgrund des § 8 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes oder § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung oder wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung die zuletzt maßgebende Ausbildungsvergütung gezahlt.

(4) In den Fällen des § 5 Abs. 3 Satz 4 erhält der bzw. die Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung die zuletzt maßgebende Ausbildungsvergütung bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihm gezahlten Ausbildungsvergütung und der seiner Tätigkeit entsprechenden Vergütung nach den Bestimmungen der AVR-Bayern.

§ 4 Ausbildungsvertrag

(1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag gemäß Anlage 5c der AVR-Bayern zu schließen.

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

§ 5 Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses[1]

(1) Die Probezeit beträgt vier Monate. Während dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages ordentlich gekündigt werden.

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

a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten der Kündigungsfrist;

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

(3) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der bzw. die Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung. Besteht der bzw. die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein bzw. ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Kann der bzw. die Auszubildende ohne sein bzw. ihr eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird er bzw. sie auf sein Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

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

§ 6 Ärztliche Untersuchungen

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

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

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

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017

§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit

(1) Für Auszubildende, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit (praktische und innerbetriebliche theoretische Ausbildung) nach den §§ 16 ff AVR-Bayern.

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

(3) An Tagen, an denen der bzw. die Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er bzw. sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(5) Für Auszubildende dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und -reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

§ 9 Erholungsurlaub[1]

Auszubildende erhalten unter Fortzahlung der Bezüge bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 30 Arbeitstage Erholungsurlaub

§ 10 Familienheimfahrten

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

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

von mehr als 100 - 300 km	2 Ausbildungstage
von mehr als 300 km	3 Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann die bzw. der Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen die bzw. der Auszubildende nach dem Aus-bildungsplan auszubilden wäre.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 3.Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016,
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Mai 2012

§ 11 Freistellung vor Prüfungen

(1) Dem bzw. der Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der bzw. die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

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

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 13 Ausbildungsmittel

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

§ 14 Prüfungen

(1) Der bzw. die Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.

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

§ 15 Zeugnis

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

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

§ 16 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR-Bayern entsprechend Anwendung.

(2) Für Auszubildende, auf die bei Inkrafttreten dieser Bestimmungen eine günstigere Regelung Anwendung findet, ist diese weiterhin gültig.

(3) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 01. Juli 2007 abgeschlossen wurden, gelten die Anlagen 10 I, II, II, V und 10a AVR / SR Bayern weiter.

Die Anlage 17 tritt am 01.07.2007 in Kraft. Für Ausbildungsverträge, die nach dem 01. Juli 2007 abgeschlossen wurden, findet die Anlage 17 Anwendung.

II. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden[1]

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Auszubildende, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) vom 17. Juli 2017 in Einrichtungen gemäß § 7 PflBG ausgebildet werden.

(2) Diese Regelung gilt entsprechend für Auszubildende, die nach Maßgabe der Schulordnung für die Berufsfachschulen für Pflege, Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe, Hebammen und Notfallsanitäter (Berufsfachschulordnung Gesundheitswesen – BFSO Gesundheit) vom 8. November 2019 in Bayern ausgebildet werden, soweit sich aus der BFSO Gesundheit keine abweichenden Regelungen ergeben.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung und dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden, bei Minderjährigkeit deren gesetzlichen Vertretern, ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens nachfolgende Angaben enthalten muss:

a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet wird, sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PflBG,

b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,

c) Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,

d) eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),

e) die Einwilligung beider Vertragspartner zum Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern, soweit der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert,

f) Besteht nach § 59 PflBG ein Wahlrecht, muss der Ausbildungsvertrag Angaben zum Wahlrecht und zum Zeitpunkt der Ausübung enthalten,

g) die Verpflichtung der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,

h) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,

i) die Dauer der Probezeit,

j) Angaben über die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,

k) die Dauer des Urlaubs,

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

m) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden Arbeitsvertragsrichtlinien und Dienstvereinbarungen, sowie auf die Rechte aus dem jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsgesetz, und

n) den Hinweis, dass im Fall des § 8 Abs. 2 Nr. 2 PflBG die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule abhängt.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Es gilt § 16 Abs. 5 PflBG.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschlüsse der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020 und 18. Mai 2020

(3) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

§ 3 Pflichten der Auszubildenden/Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung

Die Pflichten der Auszubildenden und die Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung ergeben sich aus §§ 17, 18 PflBG.

§ 4 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende hat auf Verlangen des Trägers bzw. der Trägerin der Ausbildung vor der Einstellung seine bzw. ihre körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines oder einer vom Träger bzw. von der Trägerin der Ausbildung bestimmten Arztes bzw. Ärztin nachzuweisen.

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

(3) Der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden bei begründeter Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. Bei dem beauftragten Arzt bzw. der beauftragten Ärztin kann es sich um einen Betriebsarzt bzw. eine Betriebsärztin oder einen Amtsarzt bzw. eine Amtsärztin handeln, soweit sich die Vertragsparteien nicht auf einen anderen Arzt bzw. eine andere Ärztin geeinigt haben.

(4) Der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung kann den Auszubildenden bzw. die Auszubildende auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

(5) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden bekannt zu geben

§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden. Schultage werden mit 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet. An Schultagen soll der Auszubildende bzw. die Auszubildende nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(2) Führt der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihm bzw. ihr vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit eines vollbeschäftigten Auszubildenden bzw. einer vollbeschäftigten Auszubildenden festgelegt (x% von 40 Stunden). Mit dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist eine Vereinbarung zu treffen, wie seine bzw. ihre regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

3) Im Rahmen des Ausbildungszweckes darf der Auszubildende bzw. die Auszubildende unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(4) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

(5) Der Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung hat für den Auszubildenden bzw. die Auszubildende ein Arbeitszeitkonto zu führen.

6) Die Arbeitszeit am praktischen Ausbildungsort soll sich an den dort üblichen Arbeitszeiten orientieren.

(7) Soweit der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz nicht bei dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung selbst, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolviert, sind die im Rahmen dieses Einsatzes über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinaus geleisteten Stunden in dieser Einrichtung bis zum Ende des Einsatzes auszugleichen. Aus diesem Einsatz entstandene, nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen an dessen Ende. Die gesetzlichen Vorgaben des PflBG und der Pflegeberufe- Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung bleiben unberührt.

§ 7 Ausbildungsentgelt[1]

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt:

	01.12.2024	01.01.2026	01.01.2027
im ersten Ausbildungsjahr	1.398,88 €	1.473,88 €	1.548,88 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.468,13 €	1.543,13 €	1.618,13 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.579,64 €	1.654,64 €	1.729,64 €
Kranken- bzw. Altenpflegefachhilfe	1.321,96 €	1.396,96 €	1.471,96 €

(2) Führt der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die Höhe des Ausbildungsentgeltes anteilig entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 2 dieses Abschnitts festgelegt. Der Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres in der Teilzeitausbildung wird zum Zwecke der Festsetzung der entsprechenden Höhe des Ausbildungsentgeltes nach den Ausbildungsjahren durch Drittelung der Gesamtdauer der Teilzeitausbildung bestimmt.

(3) Wird eine andere Ausbildung oder Teile einer Ausbildung gemäß § 12 PflBG auf die Dauer einer Ausbildung nach § 6 Abs. 1 S. 1 PflBG angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts gemäß dieser Anlage die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit. Verlängert sich die Ausbildungszeit, erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt. Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende das nach dem Anhang zu dieser Anlage zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(4) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält Zulagen und Zuschläge nach § 39 AVR-Bayern entsprechend den Regelungen der AVR-Bayern für Mitarbeitende.

(5) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Schichtzulage nach § 38 zu drei Viertel.

§ 8 Sachbezüge

(1) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf das Ausbildungsentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

(2) Sachbezüge können in der Höhe der Werte, die durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bestimmt sind, angerechnet werden; sie dürfen jedoch 75 Prozent der Bruttovergütung nicht überschreiten. Kann der Auszubildende bzw. die Auszubildende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 01. Januar 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026
zum 1. Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
zum 1. Dezember 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023
zum 1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022
zum 1. April 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. Juli 2021
zum 1. Januar 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juni 2020

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

(1) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften der Absätze 2 bis 5 zu entschädigen.

(2) Bei Dienstreisen und Dienstgängen erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Trägers bzw. der Trägerin der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

(3) Wenn die Wegstrecke zwischen Ausbildungsort und Einsatzort 10 km übersteigt, hat der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels. Der Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten zu den Einsatzorten der praktischen Ausbildung verfällt nach 6 Monaten nach Beendigung des jeweiligen Ausbildungsabschnitts, sofern er nicht vorher in Textform von dem bzw. der Auszubildenden beim Träger bzw. bei der Trägerin der praktischen Ausbildung geltend gemacht wurde.

(4) Bei Reisen zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet.

(5) Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 10 Erholungsurlaub

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR-Bayern.

(2) Während des Erholungsurlaubs bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 43 AVR-Bayern.

(3) Der Erholungsurlaub ist während der unterrichtsfreien Zeit und nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren und in Anspruch zu nehmen.

§ 11 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.

(2) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende ist vor der staatlichen Abschlussprüfung zur Vorbereitung auf diese an fünf Ausbildungstagen freizustellen. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(3) Dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeiten der Freistellung nach Abs. 1 und 2 fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro, und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind.

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.
(2) Besteht der Auszubildende bzw. die Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann er oder sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein bzw. ihr Verlangen in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) gegenüber dem Träger bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Ausnahmen kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen zulassen.

(3) Während der Probezeit (§ 4 Abschnitt II. Anlage 17 AVR-Bayern) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden gemäß § 22 Abs. 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, von dem Träger bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 13 Abs. 2 AVR-Bayern).

(4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes
2. von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 15 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung, den Auszubildenden bzw. die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er bzw. sie dies dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden spätestens drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen. In der Mitteilung kann der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung soll der Auszubildende bzw. die Auszubildende in Textform erklären, ob er bzw. sie beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung zu treten.

(2) Beabsichtigt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung, den Auszubildenden bzw. die Auszubildende nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er bzw. sie dies ihm bzw. ihr drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.

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

§ 16 Sonstige Bestimmungen

Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR-Bayern entsprechend Anwendung.

§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben, gelten die Abschnitte III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung (in der Fassung bis 31. Dezember 2019 noch nummeriert als Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern) weiter.

Abschnitt II. der Anlage 17 „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden“ tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Für

Ausbildungsverträge, die mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.

II a. Regelung der Ausbildung in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher/ zur Erzieherin und zum Heilerziehungspfleger/ zur Heilerziehungspflegerin[1]

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Auszubildende, die in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher/ zur Erzieherin oder zum Heilerziehungspfleger/ Heilerziehungspflegerin nach landesrechtlichen Regelungen ausgebildet werden.
(2) Die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger/ zur Heilerziehungspflegerin kann in konsekutiver Form mit einem fachpraktischen Teil am Ende der Ausbildung oder in praxisintegrierter Form erfolgen. Bei einer Ausbildung in konsekutiver Form findet Anlage 16 A. Abschnitt I AVR-Bayern Anwendung. Bei einer Ausbildung in der praxisintegrierten Form finden die folgenden Regelungen dieses Abschnitts Anwendung.
(3) Diese Regelung gilt entsprechend für Auszubildende, die nach Maßgabe der Schulordnung für die Fachschulen für Heilerziehungspflegehilfe gem. § 1 Abs. 2 Nr. 5 FSO in Bayern in praxisintegrierter Form ausgebildet werden, soweit sich aus der FSO keine abweichenden Regelungen ergeben.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung und dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden, bei Minderjährigkeit deren gesetzlichen Vertretern, ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens nachfolgende Angaben enthalten muss:

a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem nach den landesrechtlichen Regelungen (z.B. nach FakO, FSO und BFSO) ausgebildet wird

b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,

c) Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,

d) eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),

e) die Einwilligung beider Vertragspartner zum Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern, soweit der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert,

f) die Verpflichtung der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Schule,

g) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,

h) die Dauer der Probezeit,

i) Angaben über die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes

j) die Dauer des Urlaubs,

k) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, und

l) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden Arbeitsvertragsrichtlinien und Dienstvereinbarungen, sowie auf die Rechte aus dem jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsgesetz.

[1] Inkrafttreten zum 01. September 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 01. September 2024
zum 01. Juli 2024 Beschluss der ARK Bayern vom 04. Juni 2024

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform.

(3) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

§ 3 Pflichten der Auszubildenden/Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung

Die Pflichten der Auszubildenden und die Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung ergeben sich aus den landesrechtlichen Regelungen (z.B. FakO, FSO und BFSO), sowie aus einschlägigen Regelungen des Ausbildungsträgers bzw. der Ausbildungsträgerin.

§ 4 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende hat auf Verlangen des Trägers bzw. der Trägerin der Ausbildung vor der Einstellung seine bzw. ihre körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines oder einer vom Träger bzw. von der Trägerin der Ausbildung bestimmten Arztes bzw. Ärztin nachzuweisen.
(2) Bei einer bzw. einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung, sofern der Auszubildende bzw. die Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt bzw. einer anderen Ärztin ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.
(3) Der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden bei begründeter Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. Bei dem beauftragten Arzt bzw. der beauftragten Ärztin kann es sich um einen Betriebsarzt bzw. eine Betriebsärztin oder einen Amtsarzt bzw. eine Amtsärztin handeln, soweit sich die Vertragsparteien nicht auf einen anderen Arzt bzw. eine andere Ärztin geeinigt haben.
(4) Der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung kann den Auszubildenden bzw. die Auszubildende auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

(5) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden bekannt zu geben

§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden. Schultage werden mit 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet. An Schultagen soll der Auszubildende bzw. die Auszubildende nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(2) Führt der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihm bzw. ihr vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit eines vollbeschäftigten Auszubildenden bzw. einer vollbeschäftigten Auszubildenden festgelegt (x% von 40 Stunden). Mit dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist eine Vereinbarung zu treffen, wie seine bzw. ihre regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(3) Im Rahmen des Ausbildungszweckes darf der Auszubildende bzw. die Auszubildende unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(4) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

(5) Der Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung hat für den Auszubildenden bzw. die Auszubildende ein Arbeitszeitkonto zu führen.

(6) Die Arbeitszeit am praktischen Ausbildungsort soll sich an den dort üblichen Arbeitszeiten orientieren.

(7) Soweit der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz nicht bei dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung selbst, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolviert, sind die im Rahmen dieses Einsatzes über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinaus geleisteten Stunden in dieser Einrichtung bis zum Ende des Einsatzes auszugleichen. Aus diesem Einsatz entstandene, nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen an dessen Ende. Die gesetzlichen Vorgaben der landesrechtlichen Regelungen (z.B. FakO, FSO und BFSO) bleiben unberührt.

§ 7 Ausbildungsentgelt

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt:

	01.12.2024	01.01.2026	01.01.2027
im ersten Ausbildungsjahr	1.398,88 €	1.473,88 €	1.548,88 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.468,13 €	1.543,13 €	1.618,13 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.579,64 €	1.654,64 €	1.729,64 €
Heilerziehungspflegefachhilfe	1.321,96 €	1.396,96 €	1.471,96 €

(2) Führt der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die Höhe des Ausbildungsentgeltes anteilig entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 2 dieses Abschnitts festgelegt. Der Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres in der Teilzeitausbildung wird zum Zwecke der Festsetzung der entsprechenden Höhe des Ausbildungsentgeltes nach den Ausbildungsjahren durch Drittelung der Gesamtdauer der Teilzeitausbildung bestimmt.

(3) Wird eine andere Ausbildung oder Teile einer Ausbildung gemäß landesrechtlicher Regelungen (z.B. § 3 FakO und § 3 FSO) auf die Dauer einer Ausbildung angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts gemäß dieser Anlage die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit. Verlängert sich die Ausbildungszeit, erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt. Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende das nach dem Anhang zu dieser Anlage zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(4) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält Zulagen und Zuschläge nach § 39 AVR-Bayern entsprechend den Regelungen der AVR-Bayern für Mitarbeitende.

(5) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Schichtzulage nach § 38 zu drei Viertel.

§ 8 Sachbezüge

(1) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf das Ausbildungsentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

(2) Sachbezüge können in der Höhe der Werte, die durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bestimmt sind, angerechnet werden; sie dürfen jedoch 75 Prozent der Bruttovergütung nicht überschreiten. Kann der Auszubildende bzw. die Auszubildende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

(1) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften der Absätze 2 bis 5 zu entschädigen.

(2) Bei Dienstreisen und Dienstgängen erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Trägers bzw. der Trägerin der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

(3) Wenn die Wegstrecke zwischen Ausbildungsort und Einsatzort 10 km übersteigt, hat der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels. Der Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten zu den Einsatzorten der praktischen Ausbildung verfällt nach 6 Monaten nach Beendigung des jeweiligen Ausbildungsabschnitts, sofern er nicht vorher in Textform von dem bzw. der Auszubildenden beim Träger bzw. bei der Trägerin der praktischen Ausbildung geltend gemacht wurde.

(4) Bei Reisen zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet.

(5) Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 10 Erholungsurlaub

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR-Bayern.

(2) Während des Erholungsurlaubs bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 43 AVR-Bayern.

(3) Der Erholungsurlaub ist während der unterrichtsfreien Zeit und nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren und in Anspruch zu nehmen.

§ 11 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Fachakademie oder Fachschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.

(2) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende ist vor der staatlichen Abschlussprüfung zur Vorbereitung auf diese an fünf Ausbildungstagen freizustellen. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(3) Dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeiten der Freistellung nach Abs. 1 und 2 fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro, und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind.

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Besteht der Auszubildende bzw. die Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann er oder sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein bzw. ihr Verlangen in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) gegenüber dem Träger bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr, sofern die Fachakademie bzw. Fachschule zustimmt. Ausnahmen kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen zulassen.

(3) Während der Probezeit (§ 4 Abschnitt II. a Anlage 17 AVR-Bayern) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, von dem Träger bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 13 Abs. 2 AVR-Bayern).

(4) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes
2. von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Fachakademie bzw. Fachschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 15 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung, den Auszubildenden bzw. die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er bzw. sie dies dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden spätestens drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen. In der Mitteilung kann der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung soll der Auszubildende bzw. die Auszubildende in Textform erklären, ob er bzw. sie beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung zu treten.

(2) Beabsichtigt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung, den Auszubildenden bzw. die Auszubildende nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er bzw. sie dies ihm bzw. ihr drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.

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

§ 16 Sonstige Bestimmungen

Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR-Bayern entsprechend Anwendung.

§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Abschnitt II. a der Anlage 17 „Regelung der Ausbildung in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher/ zur Erzieherin und zum Heilerziehungspfleger/ zur Heilerziehungspflegerin“ tritt am 01.07.2024 in Kraft. Für Ausbildungsverträge, die mit Wirkung ab dem 01.07.2024 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.

III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden[1]

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger de Ausbildung und dem Schüler bzw. der Schülerin ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 5d der AVR-Bayern zu schließen.

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

§ 3 Durchführung der Ausbildung

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

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

§ 4 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt sechs Monate, für den Schüler bzw. die Schülerin in der Krankenpflegehilfe vier Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

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

(2) Der Träger der Ausbildung kann den Schüler bzw. die Schülerin bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuch1.198,88 €en lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

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

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

§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden

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

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

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27.Februar 2020

§ 7 Ausbildungsvergütung[1]

(1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung:

Ab	01.12.2024	01.01.2026	01.01.2027
im ersten Ausbildungsjahr	1.398,88 €	1.473,88 €	1.548,88 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.468,13 €	1.543,13 €	1.618,13 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.579,64 €	1.654,64 €	1.729,64 €
Pflegefachhelfer Krankenpflege	1.321,96 €	1.396,96 €	1.471,96 €

(2) Wird eine andere Ausbildung gemäß § 6 des Krankenpflegegesetzes oder § 8 Satz 2 des Hebammengesetzes auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit.

Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 12 Abs. 2, erhält der Schüler bzw. die Schülerin während der verlängerten Ausbildungszeit die zuletzt maßgebende Ausbildungsvergütung.

Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Schüler bzw. die Schülerin die nach § 6 Abs. 1 zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Schülers bzw. der Schülerin beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen maßgebend sind. Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle das anteilige Entgelt im Sinne von § 20 Abs. 9 Satz 3 AVR-Bayern. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung nach Maßgabe von § 20 Abs. 9 Satz 3 AVR-Bayern tritt die Ausbildungsvergütung an die Stelle des Entgelts im Sinne von § 33 Abs. 1 AVR-Bayern.

(4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Schüler bzw. die Schülerin Schichtzulage nach § 38 AV R-Bayern zu drei Viertel.

(5) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen erhält der Schüler bzw. die Schülerin eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Trägers der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026
zum 1. Dezember 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023
zum 1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022
zum 1. April 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. Juli 2021
zum 1. Januar 2021 Beschluss ARK-Bayern vom 18. Juni 2020
zum 1. April 2019 Beschluss ARK-Bayern vom 3.Juli 2019
zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Juli 2016
zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Oktober 2015
zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. November 2014
zum 1. Januar 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. April 2013

§ 9 Erholungsurlaub[1]

(1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält Erholungsurlaub in Anwendung der für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen geltenden Vorschriften mit der Maßgabe, dass der Erholungsurlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich die Urlaubsvergütung nach § 43 AVR-Bayern.

§ 10 Familienheimfahrten

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

§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung

(1) Dem Schüler bzw. der Schülerin ist vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen; bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schüler bzw. Schülerinnen zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; Der Schüler bzw. die Schülerin erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Dem Schüler bzw. der Schülerin ist die Ausbildungsvergütung (§ 8 Abs. 1) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Der Schüler bzw. die Schülerin erhält vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Träger der Ausbildung hat dem Schüler bzw. der Schülerin kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses[2]

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Besteht der Schüler bzw. die Schülerin die staatliche Prüfung nicht oder kann er bzw. sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf seinen bzw. ihren Antrag in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(3) Wird der Schüler bzw. die Schülerin im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016,
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16.Mai 2012

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008,

als begründet.

(4) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages ordentlich gekündigt werden.

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

1) von jedem Vertragspartner bzw. von jeder Vertragspartnerin ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,

a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Krankenpflegegesetzes bzw. des Hebammengesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen,
b) aus einem sonstigen wichtigen Grund, sowie

2) von dem Schüler bzw. der Schülerin mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Unterabs. 1 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 15 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR-Bayern entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Schüler bzw. Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

§ 16 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben, gelten die Abschnitte III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung (in der Fassung bis 31. Dezember 2019 noch nummeriert als Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern) weiter.

Abschnitt II. der Anlage 17 „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden“ tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Für Ausbildungsverträge, die mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.

Anmerkung zu § 5 Abs. 1

Bei einem bzw. einer unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Schüler bzw. Schülerin ist die Untersuchung, sofern der Schüler bzw. die Schülerin nicht bereits eine von einem anderen Arzt bzw. einer anderen Ärztin ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

IV. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden[1]

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes vom 25. August 2003 in Einrichtungen i. S. v. § 4 Abs. 3 Satz 1 des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger der Ausbildung und dem Schüler bzw. der Schülerin ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 5e der AVR-Bayern zu schließen.

(2) Hat der Träger der praktischen Ausbildung mit einer staatlich anerkannten Altenpflegeschule oder einer Altenpflegeschule im Sinne des Schulrechts der Länder einen Vertrag über die Durchführung praktischer Ausbildungen geschlossen, bedarf der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Altenpflegeschule. Der tatsächliche Beginn der Ausbildung hängt davon ab, dass der Schüler bzw. die Schülerin einen Schulvertrag mit der betreffenden Altenpflegeschule vorlegt.

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

§ 3 Durchführung der Ausbildung

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

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

§ 4 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt sechs Monate, für den Schüler bzw. die Schülerin in der Altenpflegehilfe vier Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

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

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

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

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Schüler bzw.der Schülerin auf seinen bzw. ihren Antrag bekanntzugeben.

§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden. Führt Der Schüler bzw. die Schülerin die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit eines vollbeschäftigten Schülers bzw. einer voll beschäftigten Schülerin festgelegt (x % x 40 Stunden). Mit dem Schüler bzw. der Schülerin ist eine Vereinbarung zu treffen, wie seine bzw. ihre regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(2) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf der Schüler bzw. die Schülerin auch an Sonntagen und

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung vom 1. Januar 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 27. Februar 2020

Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

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

§ 7 Ausbildungsvergütung[1]

1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung:

	ab	01.12.2024	01.01.2026	01.01.2027
im ersten Ausbildungsjahr		1.398,88 €	1.473,88 €	1.548,88 €
im zweiten Ausbildungsjahr		1.468,13 €	1.543,13 €	1.618,13 €
im dritten Ausbildungsjahr		1.579,64 €	1.654,64 €	1.729,64 €
Pflegefachhelfer Altenpflege		1.321,96 €	1.396,96 €	1.471,96 €

§ 7 findet keine Anwendung, wenn der Schüler bzw. die Schülerin Ansprüche auf Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder Übergangsgeld nach den für die berufliche Rehabilitation geltenden Vorschriften hat oder ihr bzw. ihm andere vergleichbare Geldleistungen aus öffentlichen Haushalten gewährt werden.

(2) Wird die Ausbildungszeit des Schülers bzw. der Schülerin gemäß § 7 Abs. 1 des Altenpflegegesetzes verkürzt, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Altenpflegegesetz, erhält der Schüler bzw. die Schülerin während der verlängerten Ausbildungszeit die zuletzt maßgebende Ausbildungsvergütung.

Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Schüler bzw. die Schülerin die stehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Schülers bzw.der Schülerin beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen maßgebend sind. Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle die anteilige Vergütung im Sinne von § 20 Abs. 9 Satz 3 AVR-Bayern. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts nach Maßgabe von § 20 Abs. 9 Satz 3 AVR-Bayern tritt die Ausbildungsvergütung an die Stelle des Entgelts im Sinne von § 33 Abs. 1 AVR-Bayern.

(4) Die in § 39 AVR-Bayern geregelten Zuschläge erhält der Schüler bzw. die Schülerin beim Vorliegen der Voraussetzungen zur Hälfte. Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Schüler bzw. die Schülerin Schichtzulage nach § 38 AVR-Bayern zu drei Viertel.

(5) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2027 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Juli 2026
zum 01. Januar 2026 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. Juli 2025
zum 1. Dezember 2024 Beschluss der ARK-Bayern vom 13. Juli 2023
zum 1. Januar 2023 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Juni 2022
zum 1. April 2022 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. Juli 2021
zum 1. Januar 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 18.06.2020
zum 1. April 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Juli 2016
zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Oktober 2015
zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. November 2014
zum 1. Januar 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. April 2013

Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und – reisen zur Ablegung der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufen.

§ 9 Erholungsurlaub[1]

(1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält Erholungsurlaub in Anwendung der für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen geltenden Vorschriften mit der Maßgabe, dass der Erholungsurlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich die Urlaubsvergütung nach § 43 AVR-Bayern.

§ 10 Familienheimfahrten

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

§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung

(1) Dem Schüler bzw. der Schülerin ist vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf, die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schüler bzw. Schülerinnen in der Einrichtung oder der Altenpflegeschule zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; Der Schüler bzw. die Schülerin erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Dem Schüler bzw. der Schülerin ist die Ausbildungsvergütung für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Träger der Ausbildung hat dem Schüler bzw. der Schülerin kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der jeweiligen staatlichen Prüfung erforderlich sind.

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses[2]

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Schüler bzw. die Schülerin die staatliche Prüfung nicht oder kann er bzw. sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf seinen bzw. ihren Antrag in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16.Mai 2012

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

um ein Jahr.

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

(3) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages ordentlich gekündigt werden.

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

1) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Altenpflegegesetzes (AltPflG) nicht oder nicht mehr vorliegen,

b) aus einem sonstigen wichtigen Grund (z.B. Kündigung des Schulvertrags),

2) von dem Schüler bzw. der Schülerin mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Unterabs. 1 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 15 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR-Bayern entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Schüler bzw. Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

§ 16 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben, gelten die Abschnitte III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung (in der Fassung bis 31. Dezember 2019 noch nummeriert als Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern) weiter.

Abschnitt II. der Anlage 17 „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden“ tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Für Ausbildungsverträge, die mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.

Anmerkung zu § 5 Abs. 1

Bei einem bzw. einer unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Schüler bzw. Schülerin ist die Untersuchung, sofern der Schüler bzw. die Schülerin nicht bereits eine von einem anderen Arzt bzw. einer anderen Ärztin ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

Anlage 18
Sonderregelung für geförderte Dienstverhältnisse[1]

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, mit denen nach tariflichem Entgelt bezuschusste sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse wie z.B. nach § 16 e oder § 16 i SGB II vereinbart werden.

§ 2 Anwendung der AVR Bayern

(1) Auf die Dienstverträge mit den Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen gemäß Anlage 18 AVR-Bayern finden die AVR-Bayern Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird. Dabei sind die Spezialregelungen in den sozialrechtlichen Rechtsgrundlagen zu diesen Dienstverhältnissen, etwa zur Befristung oder zur Kündigung, ergänzend zu beachten.

(2) Die Regelungen der §§ 37, 40, 47 und 48 AVR-Bayern finden keine Anwendung. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin zahlt anstatt der jährlichen Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern einen anteiligen monatlichen Betrag in Höhe von jeweils einem Zwölftel der Jahressonderzahlung pro Beschäftigungsmonat.

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. September 2019 Beschluss der ARK Bayern vom 10. Mai 2019

Anlage 19
Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Anlage 19 zu den AVR-Bayern gilt für die unter den Geltungsbereich der AVR-Bayern fallenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen uneingeschränkt.

(2) Für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes, Praktikanten und Praktikantinnen für medizinische Hilfsberufe, Schüler und Schülerinnen in der Krankenpflege und in der Entbindungspflege, Schüler und Schülerinnen in der Altenpflege) findet die Anlage 19 zu den AVR-Bayern mit der Maßgabe Anwendung, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist. Sie gilt nicht für Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf (Anlage 17 Abschnitt I).

§ 2 Dienstnehmerunterkünfte

(1) Der Wert einer dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin auf dienstvertraglicher Grundlage gewährten Dienstnehmerunterkunft ist unter Berücksichtigung ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf die Vergütung anzurechnen. Für Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch besteht, hat der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin dem Dienstgeber / der Dienstgeberin den Wert zu vergüten.

(2) Dienstnehmerunterkünfte im Sinne der Anlage 19 zu den AVR-Bayern sind möblierte Wohnungen, möblierte Wohnräume oder möblierte Schlafzimmer, die im Eigentum, in der Verwaltung oder in der Nutzung des Dienstgebers / der Dienstgeberin stehen und die dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin zur alleinigen Benutzung - bei Mehrbettzimmern zur gemeinsamen Benutzung durch die festgelegte Personenzahl - überlassen werden.

§ 3 Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte

(1) Der Wert der Dienstnehmerunterkünfte wird wie folgt festgelegt[1]:

Wertklasse	€ je qm Nutzfläche mtl.	ab 01.01.2026
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	9,57 €
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	10,60 €
3	mit eigenem Bad oder Dusche	12,13 €
4	mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	13,49 €
5	mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	14,37 €

Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 qm erhöhen sich für die über 25 qm hinausgehende Nutzfläche die Quadratmetersätze um 10 v. H. Bei Dienstnehmerunterkünften mit einer Nutzfläche von weniger als 12 qm ermäßigen sich die Quadratmetersätze um 10 v. H.

Wird die Nutzung der Dienstnehmerunterkunft durch besondere Umstände erheblich beeinträchtigt (z. B. Ofenheizung, kein fließendes Wasser, Unterbringung in einem Patientenzimmer, das vorübergehend als Personalunterkunft verwendet wird und in dem die Bewohnerinnen und Bewohner erheblichen Störungen durch den Krankenhausbetrieb ausgesetzt sind), sollen die Quadratmetersätze um bis zu 10 v. H., beim Zusammentreffen mehrerer solcher Umstände um bis zu 25 v. H. ermäßigt werden; beim Zusammentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 v. H. betragen.

(2) Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. Balkonflächen sind mit 25 v. H. und Flächen unter Dachschrägen mit 50 v. H. anzurechnen. Die Nutzfläche von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Dienstnehmerunterkünften zugeordnet sind, ist den beiden

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2026 Anpassung lt. §4
zum 1. Januar 2025 Anpassung lt. § 4
zum 1. Januar 2024 Anpassung lt. § 4
Zum 1. Januar 2023 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2022 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2021 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2020 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2019 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2015 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2014 Anpassung lt. § 4.

Dienstnehmerunterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

(3) Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Abs. 1 haben Dienstnehmerunterkünfte, wenn

in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheimes,

in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Dienstgebers / der Dienstgeberin

vorhanden ist.

Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder

für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit

vorhanden ist. Bäder oder Duschen in Nasszellen, die zwei Dienstnehmerunterkünften zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften bzw. über einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder Dusche im Sinne des Abs. 1.

(4) Mit dem sich aus Abs. 1 ergebenden Wert sind die üblichen Nebenkosten abgegolten. Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschl. Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Dienstnehmerunterkunft auf eigenen Wunsch von dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen.

Wird die Dienstnehmerunterkunft auf Kosten des Dienstgebers / der Dienstgeberin gereinigt oder werden vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z. B. besondere Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben.

Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 5,73 €[1] zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

(5) Wird eine Dienstnehmerunterkunft von mehreren Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen benutzt, werden dem einzelnen Dienstnehmer bzw. der einzelnen Dienstnehmerin bei Einrichtung der Dienstnehmerunterkunft

für zwei Personen 66 2 / 3 v. H.,

für drei Personen 40 v. H.

des vollen Wertes angerechnet.

§ 4 Anpassung des Wertes der Dienstnehmerunterkünfte

Die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund § 17 Satz 1 Nr. 4 des IV Buches des Sozialgesetzbuches in der Sozialversicherungsentgeltverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnung mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

§ 5 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2026 Anpassung lt. §4
zum 1. Januar 2025 Anpassung lt. § 4
zum 1. Januar 2024 Anpassung lt. § 4
zum 1. Januar 2022 Anpassung lt. §4,
zum 1. Januar 2021 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2020 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2019 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2015 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2014 Anpassung lt. § 4.

Anlage 20
derzeit nicht besetzt [1]

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017, zum 1. April 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. März 2012

Anlage 21
Ordnung für den Einsatz und die Vergütung von Ehefrauen Rummelsberger Diakone, die als Hausmütter tätig sind (Hausmütterordnung – HMO)[1]

Die Anlage 21 AVR-Bayern „Ordnung für den Einsatz und die Vergütung von Ehefrauen Rummelsberger Diakonie, die als Hausmutter tätig sind (Hausmütterordnung – HMO)“ wird gestrichen.

Dienstverhältnisse von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die sich bis zum 30.09.2014 nach Anlage 21 AVR-Bayern gerichtet haben und die am 01.10.2014 fortbestehen, richten sich ab dem 01.10.2014 nach den übrigen Vorschriften der AVR-Bayern.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 4. Juli 2014

Anlage 22[1]
Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung - ATZO) bis 31.12.2009[2]

Präambel

Diese Arbeitsrechtsregelung eröffnet den älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Zugleich können sich durch diese Maßnahme für Arbeitslose und für Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung (Ausgebildete) Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich der AVR-Bayern (§ 2) fallen und als Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ihre Arbeitszeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes in der Fassung vom 23.07.1996, zuletzt geändert am 31.10.2006, vermindern.

§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann mit Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die

a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,

b) eine Beschäftigungszeit (§ 6 Absatz 1 AVR-Bayern; § 6 Absatz 2 AVR-Bayern findet keine Anwendung) von 15 Jahren vollendet haben und

c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

(2) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die das 60. Lebensjahr und eine Beschäftigungszeit (§ 6 Absatz 1 AVR-Bayern; § 6 Absatz 2 AVR-Bayern keine Anwendung) von 25 Jahren vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat den Dienstgeber / die Dienstgeberin drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche oder wirtschaftliche Gründe entgegenstehen. Ungeachtet dessen ist die freie Entscheidung des Dienstgebers / der Dienstgeberin auf Abschluss einer Vereinbarung zur Altersteilzeit gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 3 Altersteilzeitgesetz gewährleistet.

(4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 01. Januar 2010 beginnen.

(5) Die Antragstellung, Ablehnung oder Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat den Dienstgeber / die Dienstgeberin drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitverhältnisses über die Geltendmachung der Altersteilzeit zu informieren; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

---

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014

[2] **Amtliche Anmerkung**:
Es sind drei Zeiträume zu unterscheiden:
Die Anlage 22 AVR-Bayern gilt für die bis zum 31.12.2009 abgeschlossenen Altersteilzeitverhältnisse bis zu deren vollständiger Abwicklung weiter.
Im Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2014 gab es keine Altersteilzeitregelung in den AVR-Bayern.
Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2014 abgeschlossen werden, gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit gemäß Anlage 22a AVR-Bayern.

§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, die mit dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zu Grunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin anschließend vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder

b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

(3) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin kann vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin verlangen, dass sein bzw. ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 4 Höhe der Bezüge

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin erhält als Entgelt die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der Vorschriften der Arbeitsvertragsrichtlinien –Bayern (AVR-Bayern), z.B. § 33 Absatz 4 AVR-Bayern unter Berücksichtigung von § 3, ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die Entgeltbestandteile, die üblicherweise in die Berechnung der Urlaubsvergütung einfließen sowie Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.

(2) Als Bezüge im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Einmalzahlungen (z.B. Jahressonderzahlung, Treueleistung) und vermögenswirksame Leistungen.

Anmerkung zu § 4 Absatz 1:

Nicht berücksichtigt werden Entgelte, die für eine Tätigkeit gewährt werden, die mit dem Aufgabenbereich nicht in unmittelbarem Zusammenhang steht und einer Nebentätigkeit gleichzusetzen ist. Nicht zum Entgelt zählen Zulagen, die außerhalb der AVR-Bayern bzw. darüber hinausgehend gewährt werden.

Ferner können während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses steuerfreie und steuerpflichtige pauschalierte (Zeit-)Zuschläge für die Inanspruchnahme an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen und für Nachtarbeit sowie pauschalierte Entgelte für Mehrarbeit und Überstundenzulagen nicht berücksichtigt werden. Entgelte für derartige Leistungen können nur entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeiten nach den einschlägigen Bestimmungen der AVR-Bayern gewährt werden; d.h. die unständigen Bestandteile des Entgelts fallen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit an.

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 21 AVR-Bayern als Überstunden.

§ 5 Aufstockungsleistungen

(1) Die dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin nach § 4 zustehenden Bezüge zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung werden um 20 v.H. dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Entgeltbestandteile, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden sowie Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Absatz 2 Unterabsatz 2 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.

(2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin 83 v.H. des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges

Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.

Dem bisherigen Arbeitsentgelt nach Unterabsatz 1 Satz 2 zuzurechnen sind Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft - letztere jedoch ohne Entgelte für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit -, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesen Fällen sind die tatsächlich zustehenden Entgelte abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen.

(3) Für die Berechnung des Mindestnettobetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zu Grunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 das höchste in dieser Rechtsverordnung ausgewiesene Arbeitsentgelt übersteigt, sind für die Berechnung des Mindestnettobetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen gewöhnlich anfallen (§ 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a des Altersteilzeitgesetzes).

(4) Neben den vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach § 4 zustehenden Bezüge entrichtet der Dienstgeber / die Dienstgeberin gemäß § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 4 zustehenden Bezügen einerseits und 90 v.H. des Arbeitsentgelts im Sinne des Absatzes 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.

(5) Ist der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Dienstgebers / der Dienstgeberin zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Dienstgeber / die Dienstgeberin nach Absatz 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(6) Die Regelungen der Absätze 1 bis 5 gelten auch in den Fällen, in denen eine aufgrund dieser Arbeitsrechtsregelung geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung (§ 3 Absatz 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Unterabsatz 2:

Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages und beim bisherigen Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 bleiben u.a. unberücksichtigt

steuerfreie und steuerpflichtige pauschalierte (Zeit-)Zuschläge für die Inanspruchnahme an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen und für Nachtarbeit,

pauschalierte Vergütungen für Mehrarbeit-, Überstunden- und Mehrbelastungszulagen.

Entgelte für derartige Leistungen können nur entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeiten nach den einschlägigen Bestimmungen der AVR-Bayern neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt werden.

Ferner bleiben unberücksichtigt

außerhalb der AVR-Bayern bzw. darüber hinausgehend gewährte Zulagen,

Zulagen für Sachaufwand (z.B. Kleidergeld),

nicht gesamtversorgungsfähige Besitzstandszulagen,

pauschale Entgelte für Nebentätigkeiten oder Entgelte, die für eine Tätigkeit gewährt werden, die mit dem Aufgabenbereich nicht in unmittelbarem Zusammenhang steht und einer Nebentätigkeit gleichzusetzen ist.

Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage nach Absatz 2 eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Entgeltbestandteile mit dem für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt.

Allgemeine Bezügeerhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Bezügebestandteile ebenfalls an allgemeinen Bezügeerhöhungen teilnehmen.

Die Aufstockungsleistungen (§ 5) und die Bezüge (§ 4) sind unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit zu zahlen

§ 6 Nebentätigkeit

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende Arbeitsrechtsregelungen über Nebentätigkeiten (§ 5 Absatz 2 AVR-Bayern) bleiben unberührt.

(2) Die nach Absatz 1 Satz 1 2. Halbsatz erhaltenen Gesamtentgelte werden, soweit sie die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen, auf die Aufstockungsleistungen angerechnet. Dabei werden die Entgelte aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen und selbständigen Tätigkeiten (z.B. Gutachtertätigkeiten, andere Nebentätigkeiten) sowie Aufwandsentschädigungen, Sitzungsgelder und dergleichen und Honorare zusammengerechnet.

§ 7 Urlaub

Für den Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin, der bzw. die im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung vom Dienst. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubes.

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

(1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z.B. § 44 Absatz 1 AVR-Bayern), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Absatz 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Absatz 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezugs von Krankengeld (§§ 44 ff. SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff. BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff. SGB VII), Übergangsgeld (§§ 49 ff. SGB VII) oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin für den nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraum seine bzw. ihre gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Absatz 2 des Altersteilzeitgesetzes) an den Dienstgeber / die Dienstgeberin ab.

(2) Ist der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin, der bzw. die die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z.B. § 44 Absatz 1 AVR-Bayern) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Anmerkung zu § 8:

Wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Dienstvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

§ 9 Ende des Dienstverhältnisses

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

(2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der in einer Arbeitsrechtsregelung festgelegten Beendigungstatbestände (z.B. §§ 13 bis 15 AVR-Bayern)

mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin eine Rente wegen Alters oder, wenn er bzw. sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten bzw. die Versicherte maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können, oder

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

(3) Endet bei einem Dienstnehmer bzw. einer Dienstnehmerin, der bzw. die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat er bzw. sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den §§ 4 und 5 erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner bzw. ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die er bzw. sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin steht dieser Anspruch seinen bzw. ihren Erben zu.

Anmerkung zu § 9 Absatz 2 Buchstabe a:

Das Arbeitsverhältnis eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin endet nicht, solange die Inanspruchnahme einer Leistung im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe a zum Ruhen der Versorgungsrente nach § 55 Absatz 6 KZVK-Satzung führen würde.

§ 10 Mitwirkungspflicht

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat Änderungen der ihn bzw. sie betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Dienstgeber / der Dienstgeberin unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber / der Dienstgeberin zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er bzw. sie die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er bzw. sie Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

§ 11 Inkrafttreten

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

Anlage: Musteraltersteilzeitdienstvertrag

Musterdienstvertrag
zur Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Zwischen

.....

vertreten durch .... (Dienstgeber/Dienstgeberin)

und

Herrn / Frau .....

.....

wohnhaft in ....(Dienstnehmer/Dienstnehmerin)

wird zum Dienstvertrag vom .... auf der Grundlage

a) des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBI. I S. 1078),

b) der Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit (ATZO) vom 17. November 1998, geändert 01. Juli 2007 in der jeweils geltenden Fassung folgender

Änderungsvertrag

geschlossen:

§ 1

Das Dienstverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarung ab

..... als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

Das Dienstverhältnis endet unbeschadet des § 9 Absatz 2 ATZO

am .....

§ 2

Die Altersteilzeitarbeit wird geleistet

☐ im Blockmodell [1)]

Arbeitsphase vom ..... bis .....

Freistellungsphase vom ..... bis .....

☐ im Teilzeitmodell [1)]

[1)] Zutreffendes bitte ankreuzen

§ 3

Für die Anwendung dieses Vertrages gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

....., den .....

....
(Für den Dienstgeber / die Dienstgeberin) (Dienstnehmer / Dienstnehmerin)

Anlage 22a
Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung – ATZO) ab 01.01. 2015[1]

§ 1 Geltungsbereich[2]

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich der AVR-Bayern (§ 2) fallen und als Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ihre Arbeitszeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23.07.1996, zuletzt geändert durch Art. 3a RV- Leistungsverbesserungsgesetz vom 23.06.2014, in der jeweils gültigen Fassung vermindern. .

§ 2 Altersteilzeit

Mit Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann längstens für die Zeitdauer von fünf Jahren eine Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes vom 23.07.1996, zuletzt geändert durch Art. 3a RV-Leistungsverbesserungsgesetz vom 23.06.2014, in der jeweils gültigen Fassung, vereinbart werden, wenn die Voraussetzungen nach § 3 vorliegen.

§ 3 Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Altersteilzeitregelung

(1) Altersteilzeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung setzt voraus, dass Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

a) das 60. Lebensjahr, schwerbehinderte Menschen und ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellte das 58. Lebensjahr vollendet haben und

b) eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von zehn Jahren bei demselben Dienstgeber /derselben Dienstgeberin (§ 6 Abs. 1 AVR-Bayern) vollendet haben und

c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,

d) sowie zusätzlich

- Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung im Sinne von § 2 Absatz 2, 3 SGB IX besteht oder
- Personalüberhang besteht, der durch Altersteilzeit beschleunigt abgebaut werden kann, oder
- dadurch eine personenbedingte Kündigung vermieden werden kann.

(2) Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung kommt nicht in Betracht, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Dies gilt auch, wenn der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin nach ärztlicher Feststellung (§ 11 Absatz 1 AVR-Bayern) arbeitsunfähig ist oder

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. September 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. Juli 2021
zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014,
zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[2] **Amtliche Anmerkungen**:
1. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 01.01.2010 begonnen haben, gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit gemäß Anlage 22 AVR-Bayern.
2. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB), ihren Kirchengemeinden, ihren Gesamtkirchengemeinden, ihren Dekanatsbezirken und ihren sonstigen Körperschaften, ihren Anstalten und Stiftungen sowie ihren Einrichtungen (Art. 2 Kirchenverfassung) in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis gilt eine inhaltsgleiche Regelung in der Dienstvertragsordnung (DiVO) der ELKB.

voraussichtlich bis zum Ende der Arbeitsphase arbeitsunfähig sein wird.

(3) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.[1]

(4) Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) zu beantragen. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

§ 4 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

(2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 16 AVR-Bayern überschritten haben.

(3) Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder

b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 6 freigestellt werden (Blockmodell).

(4) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen können vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 5 Entgelt und Aufstockungsleistungen

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 4 Abs. 3 Buchst. a) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 33 Abs. 4 AVR-Bayern ergebenden Beträge. Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 4 Abs. 2.

(2) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 4 Abs. 3 Buchst. b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 4 Abs. 2 Satz 2) weiter gearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen in der von der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern jeweils festzulegenden Höhe.

(3) Das den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v.H. aufgestockt. Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz). Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z.B. Jahressonderzahlung) oder nicht für die

[1] **Amtliche Anmerkung**:
Siehe hierzu §§ 35 ff, 235 ff SGB VI.

vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstundenentgelt) gezahlt werden sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Die Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell und in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.

(4) Neben den vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Dienstgeber / die Dienstgeberin zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b i.V.m. § 6 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz. Für von der Versicherungspflicht befreite Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Sinne von § 4 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz gilt Satz 1 entsprechend.

(5) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach § 44 Absatz 1 AVR-Bayern. Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 44 Abs. 2 bis 4 AVR-Bayern), längstens bis zum Ende der 26. Kalenderwoche, wird der Aufstockungsbetrag gem. Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgeblichen Aufstockungsbetrages gezahlt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 1:

Nicht berücksichtigt werden Entgelte, die für eine Tätigkeit gewährt werden, die mit dem Aufgabenbereich nicht in unmittelbarem Zusammenhang steht und einer Nebentätigkeit gleichzusetzen ist. Nicht zum Entgelt zählen Zulagen, die außerhalb der AVR-Bayern bzw. darüber hinausgehend gewährt werden.

Ferner können während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses steuerfreie und steuerpflichtige pauschalierte (Zeit-)Zuschläge für die Inanspruchnahme an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen und für Nachtarbeit sowie pauschalierte Entgelte für Mehrarbeit und Überstundenzulagen nicht berücksichtigt werden. Entgelte für derartige Leistungen können nur entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeiten nach den einschlägigen Bestimmungen der AVR-Bayern gewährt werden; d.h. die unständigen Bestandteile des Entgelts fallen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit an.

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 21 AVR-Bayern als Überstunden.

§ 6 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 4 Abs. 3 Buchst. b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 7 Nebentätigkeit

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende Arbeitsrechtsregelungen über Nebentätigkeiten (§ 5 Absatz 2 AVR-Bayern) bleiben unberührt.

(2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen. Hat der Anspruch auf Aufstockungsleistung mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet. Dabei werden die Entgelte aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen und selbständigen Tätigkeiten

(z.B. Gutachtertätigkeiten, andere Nebentätigkeiten) sowie Aufwandsentschädigungen, Sitzungsgelder und dergleichen und Honorare zusammengerechnet.

§ 8 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 44 Absatz 1 AVR-Bayern) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 9 Ende des Dienstverhältnisses

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

(2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der in einer Arbeitsrechtsregelung festgelegten Beendigungstatbestände (z.B. §§ 13 bis 15 AVR-Bayern)

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin eine abschlagsfreie Rente wegen Alters oder, wenn er bzw. sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten bzw. die Versicherte maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können, oder

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

(3) Endet bei einem Dienstnehmer bzw. einer Dienstnehmerin, der bzw. die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 4 Absatz 3 Buchstabe b) beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat er bzw. sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach § 5 erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum seiner bzw. ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die er bzw. sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin gezahlten Aufstockungsleistungen. Bei Tod des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin steht dieser Anspruch seinen bzw. ihren Erben zu.

§ 10 Mitwirkungspflicht

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat Änderungen der ihn bzw. sie betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Dienstgeber / der Dienstgeberin unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber / der Dienstgeberin zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er bzw. sie die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er bzw. sie Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

§ 11 Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2015 begonnen haben, findet diese Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung.[1]

[1] **Amtliche Anmerkung:**
Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 01.01.2010 begonnen haben, gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit gemäß Anlage 22 AVR-Bayern.

§ 12 Inkrafttreten, Geltungsdauer[1]

(1) Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

(2) Sie gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die bis zum 31. Dezember 2028 die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2028 begonnen hat.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 01. Dezember 2026 Beschluss der ARK Bayern vom 03. November 2026
Inkrafttreten zum 01. Juli 2024 Beschluss der ARK Bayern vom 04. Juni 2024

Musteraltersteilzeitdienstvertrag[1]

Musterdienstvertrag
zur Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Zwischen

.....

vertreten durch .....(Dienstgeber / Dienstgeberin)

und
Herrn / Frau ....

wohnhaft in .....(Dienstnehmer / Dienstnehmerin)

wird zum Dienstvertrag vom .... auf der Grundlage
a) des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBI. I S. 1078),
b) der Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit (ATZO) gemäß Anlage 22a AVR-Bayern vom 17. Oktober 2014 in der jeweils geltenden Fassung folgender

Änderungsvertrag
geschlossen:
§ 1

Das Dienstverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarung ab
..... als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.
Das Dienstverhältnis endet unbeschadet des § 9 Absatz 2 ATZO gemäß Anlage 22a AVR-Bayern am .....

§ 2

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt..... Stunden (Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit).

Die Altersteilzeitarbeit wird geleistet
☐ im Blockmodell 1)
Arbeitsphase vom ..... bis .....
Freistellungsphase vom ..... bis .....

☐ im Teilzeitmodell 1)

1) Zutreffendes bitte ankreuzen

§ 3

Für die Anwendung dieses Vertrages gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit vom 17. Oktober 2014 (Anlage 22a AVR-Bayern) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

....., den .....

....
(Für den Dienstgeber/für die Dienstgeberin) (Dienstnehmer / Dienstnehmerin)

[1] Inkrafttreten zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17.10.2014

Anlage 23
Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung im Bereich der AVR-Bayern[1]

Präambel

Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind sich beim Beschluss der nachfolgenden Arbeitsrechtsregelung einig, dass die Corona-Sonderzahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt wird. Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Dienstgebers oder der Dienstgeberin zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommenssteuergesetzes.

§ 1
Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des § 2 AVR-Bayern fallen und die nicht durch § 3 AVR-Bayern von diesem Geltungsbereich ausgenommen sind.
(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt auch für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die nach Anlage 10 iVm. Anlage 3a AVR-Bayern vergütet werden.[2]
(3) Abweichend von Absatz 1 gilt diese Arbeitsrechtsregelung ausdrücklich auch für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen die nach den Anlagen 16 Abschnitt A Nr. I. und 17 beschäftigt sind.

§ 2
Einmalige Corona-Sonderzahlung

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellenentgelt des Monats März 2022 ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. März 2022 besteht und für mindestens einen vollen Kalendermonat zwischen dem 1. Oktober 2021 und dem 1. März 2022 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
(2) Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 43 der AVR genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss im Sinne des § 44 Abs. 2 der AVR, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.
(3) Die Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 3
Höhe der Corona Sonderzahlung

(1) Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt 250,00 €, wenn in den folgenden Absätzen nichts Anderes bestimmt ist.
(2) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach § 1 Satz 3 erhalten eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 125,00 €.
(3) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Corona-Sonderzahlung anteilig. § 33 Abs. 4 der AVR-Bayern gilt entsprechend.
(4) Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.
(5) Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 01. Januar 2022.

[1] Beschluss der ARK-Bayern vom 7. Juli 2021

[2] Inkrafttreten zum 3. März 2022 durch Beschluss der ARK-Bayern vom 3. März 2022

§ 4
Anrechnung auf bereits geleistete freiwillige Sonderzahlungen

Die Corona-Sonderzahlung kann auf freiwillige Leistungen, welche aus diesem Anlass bereits ausgezahlt wurden, angerechnet werden. Diejenigen Dienststellen, die ihren Mitarbeitenden bereits eine derartige Prämie in dieser Höhe bezahlt haben, entscheiden im Rahmen einer Dienstvereinbarung, ob und ggf. in welcher Höhe eine weitere Aufzahlung erfolgt.

§ 5
Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.08.2021 in Kraft.