

Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AR-AVR)¹²

Vom 5. Februar 2003 (GVBl. S. 64),

geändert am 2. Oktober 2013 (GVBl. S. 283)

geändert am 03. Dezember 2014 (GVBl. 2/2015 S. 23)

geändert 20. Mai 2015 (GVBl. S. 104)

geändert am 30. November 2016 (GVBl. 2017 S. 25)

geändert am 2. Mai 2018 (GVBl. S. 204)

geändert am 5. Dezember 2018 (GVBl. 2019 S. 68)

geändert am 5. Dezember 2018 (GVBl. 2019 S. 68)

geändert am 22. September 2020 (GVBl. S. 338)

geändert am 7. Oktober 2020 (GVBl. S. 338)

geändert am 7. Oktober 2020 (GVBl. S. 339)

geändert am 3. Februar 2021 (GVBl. Teil I, Nr. 30, S. 78)

geändert am 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 10, S. 38)

geändert am 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022; Teil I, Nr. 11, S. 38)

geändert am 9. Februar 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 18, S. 52)

geändert am 2. Oktober 2024 (GVBl., Nr. 141, S. 230)

geändert am 28. Mai 2025 (GVBl., Nr. 76, S. 206)

zuletzt geändert am 30. Juli 2025 (GVBl., Nr. 117, S. 266)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 26. Oktober 2000 (GVBl. S. 196), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

§ 1 Grundbestimmung

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) finden für den Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung.¹

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 2. Mai 2018 (GVBl. S. 204) mit Wirkung zum 1. Juli 2018.

² Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 5. Dezember 2018 (GVBl. 2019 S. 68) mit Wirkung zum 1. Juli 2018.

§ 2

Anwendung der AVR

- (1) Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. i. S. d. § 4 Abs. 1 Buchst. b und c der Satzung können mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß § 1 Abs. 3 AR-M einheitlich die Anwendung der AVR nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung vereinbaren.
- (2) Entsprechendes gilt für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten.
- (3) 1 Die Bestimmungen dieser Arbeitsrechtsregelung gehen den Regelungen der AVR als gliedkirchliches Recht gemäß § 1a Abs. 2 AVR vor. 2 Die Anwendung der AVR unter Ausschluss dieser Arbeitsrechtsregelung durch die Mitgliedseinrichtungen nach Absatz 1 ist unzulässig.

§ 3

Geltung der AVR

- (1) Die AVR werden mit Ausnahme der in § 4 genannten abweichenden und ergänzenden Regelungen in der am 31. Dezember 2002 nach Maßgabe der Rundschreiben des Präsidenten des Diakonischen Werkes der Evangelische Kirche in Deutschland e. V. veröffentlichten Fassung übernommen.
- (2) Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland treten mit Wirkung für den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung in Kraft sofern seitens der Dienstgeber- bzw. Dienstnehmer jeweils mit der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder keine Einwendungen erhoben werden. Hierfür gilt eine Frist von drei Wochen ab Versand des beanstandeten Beschlusses durch die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden. Die Einwendung wird als Entwurf einer Arbeitsrechtsregelung vorgelegt.¹

§ 4

Abweichungen und Ergänzungen zu den AVR

Abschnitt I

Ergänzende Arbeitsrechtsregelungen

Ergänzend zu den AVR finden für den Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden folgende Arbeitsrechtsregelungen Anwendung:

Anlage 1:

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 2. Mai 2018 (GVBl. S. 204) mit Wirkung zum 1. Juli 2018.

Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten in der stationären Behinderten-/Alten-/Jugendhilfe im Bereich der AVR-Anwender (AR-VP/AVR) – veröffentlicht im Gesetzes und Verordnungsblatt 1995 Seite 115 ff.

Auf die Arbeitsverhältnisse finden neben dieser Arbeitsrechtsregelung die folgenden Arbeitsrechtsregelungen in den jeweils geltenden Fassungen Anwendung:

1. Arbeitsrechtsregelung

zur Gewährung einer Corona-Sonderleistung (AR Corona-Sonderleistung).¹

Abschnitt II

Abweichende und partiell ergänzende Bestimmungen

Abweichend von bzw. partiell ergänzend zu den AVR gelten die folgenden Bestimmungen:

§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit gilt in folgender Fassung:

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39² Stunden wöchentlich. ²Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. ³Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von bis zu 24 Wochen oder einem halben Jahr zugrunde zu legen. ⁴Beginn und Ende des Zeitraums für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist im Voraus festzulegen.

⁵Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer tätig sind, gilt § 9f.

⁶Bei Teilzeitbeschäftigte(n) wird die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigte(n) Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigte(n) Mitarbeiters festgelegt (X % von 39). ⁷Mit der Teilzeitbeschäftigte(n) bzw. dem Teilzeitbeschäftigte(n) ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.³

(1a)₁Abweichend von Absatz 1 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit Beginn des Monats, in dem die Beschäftigte(n) ihr 63. Lebensjahr vollenden, 38 Stunden. ₂Bei Teilzeitbeschäftigte(n) wird die regelmäßige Arbeitszeit entsprechend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung verkürzt.⁴

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 3. Februar 2021 (GVBl. Teil I, Nr. 30, S. 78) mit Wirkung zum 1. Januar 2021.

² Gem. GVBl. Nr. 10/2011 S. 170 mit Wirkung am 1. Juli 2011.

³ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

⁴ Gemäß Artikel 2 der Arbeitsrechtsregelung zur Steigerung der Attraktivität kirchlicher Berufe (AR-Attraktivität) vom 20. Mai 2015, mit Wirkung zum 1. Januar 2016 (GVBl. 2015 S. 104).

(2) - gestrichen -¹

(3) ¹Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. ²Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. ³Durch Dienstvereinbarung kann sie auf über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt. ⁴Die tägliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von 24 Wochen bzw. einem halben Jahr acht Stunden täglich nicht überschreiten. ⁵Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit in heilpädagogischen oder therapeutischen Einrichtungen der Jugendhilfe und in Einrichtungen, die Kurzzeitübernachtungen und Betreutes Wohnen für Personen nach § 67 SGB XII anbieten, sowie in sonstigen stationären Einrichtungen auf über zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn dies die Konzeption der Einrichtung erfordert. ⁶Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf über zehn Stunden pro Tag darf höchstens zweimal pro Woche oder viermal in 14 Tagen erfolgen. ⁷Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in diesem Fall längstens acht Wochen. ⁸Dadurch ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet.

⁹Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt.

¹⁰Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.

Anmerkung zu Absatz 3:

In der hier geforderten Dienstvereinbarung sind die Sätze 5-8 sowie Anlage 8 AVR DD mitgeltend. Für die Vereinbarung von 24-Stunden-Diensten ist eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, in der der Umfang der Arbeitsbereitschaft festgelegt wird und damit der „erhebliche Umfang“ zu konkretisieren ist.

(4) ¹Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

²In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nacharbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

³Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegen.

⁴Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. ⁵Erfolgt der Ausgleich ausnahmsweise an einem Wo-

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

chenfeiertag, der auf einen Werktag fällt, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 20a Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

„Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag wird durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.“

„Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit zwischen Sonntag 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen und Samstagen.“

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schulferien erteilt werden. „In diesen Fällen gelten die Sätze 3-5 Abs. 4 nicht.“

„Wochenfeiertage sind die Werkstage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.“¹

(4a) „Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Karfreitag, vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. „Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter, der bzw. dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.“

Anmerkung zu Absatz 4a:

Die nach Satz 1 zustehende Dienstbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder in Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12.00 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter regelmäßig arbeitsfreien Tag.²

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

² Absatz 4a eingefügt gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

(5) 1 Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet). 2 Durch Dienstvereinbarung kann Abweichen des geregelt werden.¹

(6) 1 Werden außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit Arbeitsstunden geleistet, so gilt auch die für die Zu- und Abfahrt zur und von der Arbeitsstelle erforderliche Zeit als Arbeitszeit, wobei jedoch mindestens 1 Arbeitsstunde anzusetzen ist. 2 Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

3 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 Unterabsatz 1.¹

(6a) 1 Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. 2 Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.²

(7) - gestrichen -³

§ 9a Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen gilt in folgender Fassung:

(1) Die Arbeitszeit ist mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu unterbrechen. Die Ruhepausen werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.¹

(1a) 1 Hat eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter länger als 60 Minuten ununterbrochen an einem Bildschirmgerät zuarbeiten (ständiger Blickkontakt zum Bildschirm oder laufender regelmäßiger Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage), wird nach Ablauf von jeweils 50 Minuten ununterbrochener Arbeit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Gelegenheit für eine fünf- bis zehnminütige Arbeitsunterbrechung gegeben. 2 Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen.⁴

(2) Durch Dienstvereinbarung kann

1 Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

2 Absatz 6a eingefügt gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

3 Absatz 7 gestrichen gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

4 Absatz 1a eingefügt gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

- a) in Schichtbetrieben i.S. des § 9e Absätze 2 und 3 (Betrieben mit Wechselschicht und/oder Schichtarbeit) die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden;
 - b) bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die Lage und Dauer der Ruhepausen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden. In der Dienstvereinbarung ist festzulegen, für welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kurzpausenregelung anzuwenden ist. Sofern die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen kann, sind die Kurzpausen zu bezahlen.¹
- (3) 1Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. 2In Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Ruhezeit um eine Stunde gekürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.
- (4) 1Die Ruhezeit kann durch Dienstvereinbarung um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen wird. 2Die Verkürzung der Ruhezeit darf höchstens einmal pro Woche oder zweimal in vierzehn Tagen erfolgen.
- (5) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran Arbeitsstunden geleistet, sind die dadurch zusätzlichen notwendigen, gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zu bezahlen.²

§ 9b Flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Zeitsouveränität durch Arbeitszeitkonten gilt in folgender Fassung:

- (1) Zur Gestaltung der Arbeitszeit kann für Teile der Einrichtung oder für die gesamte Einrichtung eine Dienstvereinbarung mit dem Inhalt der Absätze 2 bis 10 abgeschlossen werden.
- (2) 1Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber richtet Arbeitszeitkonten ein und führt diese. 2Auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird für sie bzw. ihn kein Arbeitszeitkonto eingerichtet. 3Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann das Einverständnis zum Arbeitszeitkonto zum Ende eines Kalenderjahres mit einer Frist von drei Monaten widerrufen. 4Mit derselben Frist kann eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos beantragen. 5Dem Antrag ist stattzugeben, wenn nicht dienstliche oder betriebliche Gründe dem Entgegenstehen.

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

² Absätze 3 bis 5 angefügt gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

(3) ¹Abweichend von § 9 Abs. 1 Satz 1 gilt für die Berechnung der regelmäßigen Arbeitszeit ein Zeitraum von einem Jahr. ²Die jährliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 2.034,86 Stunden (39 x 4,348 x 12). ³Die jährliche Höchstarbeitszeit beträgt 2.504,45 Stunden (48 x 4,348 x 12).

(4) ¹Auf dem Arbeitszeitkonto können bis zu 150 Stunden angesammelt werden. ²Es darf nicht mehr als 40 Minusstunden aufweisen. ³Die geleistete Arbeitszeit ist auf einem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. ⁴Zeiten des entschuldigten bezahlten Fernbleibens vom Dienst (z. ⁵B. ⁶Arbeitsunfähigkeit oder Dienstbefreiung nach § 11) werden mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, in Ermangelung derselben mit einem Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit angesetzt. ⁷Jeder Urlaubstag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ist gemäß der individuell vereinbarten Tage-Woche, der mit ihr bzw. ihm vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und ihrer bzw. seiner regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit in einer Kalenderwoche in Stunden umzurechnen und mit dieser Stundenzahl gutzuschreiben.

(5) ¹Für die Dauer des Zeitausgleiches werden die Vergütung nach § 14 und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. ²Bis zur Dauer von zwei Monaten während eines Zeitausgleiches wird eine Zulage gemäß § 20 weitergezahlt.

(6) ¹Dem rechtzeitigen Antrag auf Festlegung eines Zeitausgleiches einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ist zu entsprechen, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Interessen oder die Interessen anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegen.

²Kann einem Antrag auf Zeitausgleich von mindestens zwei Wochen aus den in Unterabsatz 1 genannten Gründen nicht stattgegeben werden, so ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach erneuter Antragstellung dieser Zeitausgleich innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach dem ursprünglich beantragten Zeitraum zu gewähren.

(7) ¹Eine Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleiches mindert das Arbeitszeitkonto nur in der ersten Woche eines von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter in Anspruch genommenen Zeitausgleiches. ²Ab der zweiten Woche eines Zeitausgleiches gelten die für den Krankheitsfall während des Urlaubs geltenden Bestimmungen entsprechend (§ 28 Abs. 9).

(8) Auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters werden alle oder einzelne Zeitzuschläge nach § 20a Abs. 1 Buchst. a) bis d) in Zeit umgerechnet und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(9) ¹Das Arbeitszeitkonto ist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. ²Ist ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum Ausscheiden nicht möglich, ist das Zeitguthaben oder die Zeitschuld mit den letzten Monatsbezügen auszugleichen. ³Bei Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten (§ 26a Abs. 1 und 2) ausbezahlt.

(10) Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen zum Arbeitszeitkonto mit der Maßgabe, dass die jährliche Arbeitszeit und die Höchstarbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit der Vollbeschäftigen festgelegt wird.

(11) ¹Näheres und Einzelheiten zur Durchführung (z. B. ²Antragsfristen, Ablehnungsfristen und Kontostand) regelt die Dienstvereinbarung. ⁴Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist in der Dienstvereinbarung festzulegen. ⁵In der Dienstvereinbarung kann die Einbeziehung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft in die Arbeitszeitkontenregelung aufgenommen werden. ⁶Dabei ist festzulegen, welche Stufen des Bereitschaftsdienstes (Anlage 8a Abs. 2) dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden und bis zu welcher Höhe abweichend von Absatz 4 Satz 1 Stunden angesammelt werden können. ⁷Von der Stundengrenze des Absatzes 4 Satz 1 kann durch Dienstvereinbarung abgewichen werden, wenn dadurch längere Freizeitausgleiche (z. B. Sabbatzeiten, Ausscheiden vor der Altersgrenze) erreicht werden sollen.

(12) Sofern dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag der/des Beschäftigten ein Sabbatjahrmodell zu vereinbaren. Die Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.¹

§ 9c Überstunden, Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte gilt in folgender Fassung:

(1) ¹Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. ²Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. ³Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortag anzusagen. ⁴Die im Rahmen des § 9 Abs. 1 Satz 2 und 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 9 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden. ⁵Bei Teilzeitbeschäftigten tritt bei der Zuschlagsberechnung anstelle der regelmäßigen Arbeitszeit des § 9 Abs. 1 die individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit, wobei die Grundsätze der Berechnung sowie des Ausgleiches von Überstunden entsprechend der diesbezüglichen Vorgaben der AR-AVR d. Badischen Landeskirche i.d.F.v. 5. Februar 2003, zuletzt geändert am 5. Dezember 2018 anzuwenden sind. ⁶Für Teilzeitbeschäftigte darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden. ⁷Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Mehrarbeit für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses vereinbart werden. ⁸Die bzw. der Teilzeitbeschäftigte kann, die nach Satz 2 vereinbarte Mehrarbeit dann ablehnen, wenn diese für sie bzw. ihn unzumutbar ist.¹

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

(2) 1Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. 2Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. 3Muss bei eintägigen Dienstreisen von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) 1Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. 2Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) 1Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. 2Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) 1Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. 2Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. 3Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 20a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. 4Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 20a Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen gilt in folgender Fassung:

1Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. 2Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. 3Muss bei eintägigen Dienstreisen von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.¹

§ 9e Formen der Arbeit gilt in folgender Fassung:

- (1) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.
- (2) 1 Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachschicht (Nachschichtfolge) herangezogen wird. 2 Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (3) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachschicht) vorsieht.
- (4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 und 6.00 Uhr.

Anmerkung zu Abs. 2 und 3:

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

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

Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachschicht) wechseln.¹

§ 9f - gestrichen -¹**§ 9g Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG gilt in folgender Fassung:**

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

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

§ 9h Freizeitmaßnahmen gilt in folgender Fassung:

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

§ 9i Kurzarbeit gilt in folgender Fassung:

Es gelten die Regelungen der Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/1998 über die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung (AR-KurZA) vom 7. Mai 1998.¹

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

§ 11 Dienstbefreiung

gilt mit folgenden Ergänzungen:

1. 1Als Fälle des Absatz 1 gelten ferner:
 - bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes, wenn ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu versorgen ist und eine andere Betreuungsperson für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht, für die Dauer des Klinikaufenthaltes, höchstens jedoch zusätzlich fünf Arbeitstage, sofern kein anderweitiger Anspruch besteht.
2. 1Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten
 - a) bei ihrer kirchlichen Trauung,
 - b) bei der Taufe, der Konfirmation und der Erstkommunion eines ihrer Kinder,¹
 - c) bei der Übernahme eines Taufpatenamtes (für den Taufgottesdienst)
 - d) bei der kirchlichen Feier des 25-jährigen Jubiläums der kirchlichen Eheschließung der Beschäftigten / des Beschäftigten
 - e) sowie bei ihrem 45-jährigem und 50-jährigem Dienstjubiläum²je einen Arbeitstag Dienstbefreiung. 2Fällt der Anlass der Dienstbefreiung auf einen arbeitsfreien Tag, so kann die Dienstbefreiung unmittelbar vor oder nach diesem Tag, auf Antrag bis zu einer Woche vor oder nach dem Ereignis genommen werden.³
3. Anlässlich akuter Katastrophen wegen Hochwassers oder extremen Schneefalls und zur Bewältigung von Katastrophenfolgen können Mitarbeitende im notwendigen Umfang eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu zwanzig Arbeitstagen nach Maßgabe des Rundschreibens des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 21. Juli 2021 erhalten.⁴

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 2. Oktober 2024 (GVBl., Nr. 141, S. 230), mit Wirkung zum 1. November 2024.

² Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 28. Mai 2025 (GVBl., Nr. 76, S. 206), mit Wirkung zum 1. November 2025.

³ Gemäß Artikel 2 der Arbeitsrechtsregelung zur Steigerung der Attraktivität kirchlicher Berufe (AR-Attraktivität) vom 20. Mai 2015, mit Wirkung zum 1. Januar 2016 (GVBl. 2015 S. 104).

⁴ Nr. 3 angefügt gemäß Artikel 2 der AR zur Änderung der AR-M und der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 10, S. 36) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

§ 15 Abs. 4 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt in folgender Fassung:

(4) Nach der Erfahrungszeit erhalten Mitarbeitende aufgrund des Zugewinns an Organisations- und Berufskenntnissen das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe aus der Erfahrungsstufe 1. Die Mitarbeitenden erhalten nach einer weiteren Erfahrungszeit ihr Grundentgelt aus der Erfahrungsstufe 2. In den EG 7 bis EG 13 erhalten die Mitarbeitenden nach einer weiteren Erfahrungszeit ihr Grundentgelt aus der Erfahrungsstufe 3.¹

§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird um folgenden Absatz 4a ergänzt:

(4a) Das Grundentgelt der Erfahrungsstufe 2 bemisst sich für die Entgeltgruppen 1-4 aus dem Tabellenwerten nach Erfahrungsstufe 1 der jeweils gültigen Entgelttabelle der Anlage 2

- a) vom 01.03.2026 bis zum 28.02.2027 mit einem Plus von 2 Prozent
- b) ab dem 01.03.2027 mit einem Plus von 4 Prozent.

¹

Redaktionelle Anmerkung:

Die Ergänzungstabelle zu § 15 AR-AVR finden sie unter folgendem Link <https://www.kirchenrecht-baden.de/erlaeuterung/59116.pdf>

Überleitungsregelung zu § 15:

Die Zeiten der bisherigen Betriebszugehörigkeit werden auf die für das Erreichen der nächsten Erfahrungsstufen erforderliche Verweildauer angerechnet.¹

§ 15 b Übergangsregelung für Entgeltgruppen 1 und 2

-gestrichen-²

¹ Eingefügt gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 30. Juli 2025 (GVBL, Nr. 117, S. 265), mit Wirkung zum 1. Oktober 2025.

² Gestrichen gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 7. Oktober 2020 (GVBL, S. 339) mit Wirkung zum 1. November 2020.

§ 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote gilt in folgender Fassung:¹**„§ 17 Einrichtungsbezogene Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Leistungsangebote**

(1) Zur Sicherung der Leistungsangebote einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständigen Teils einer Einrichtung kann aufgrund eines gemeinsamen Antrages von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung bei der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden von dieser eine einrichtungsbezogene Arbeitsrechtsregelung beschlossen werden.

(2) 1Kommt ein gemeinsamer Antrag innerhalb von drei Monaten nicht zustande, kann jede Seite eine einrichtungsbezogene Arbeitsrechtsregelung beantragen. 2Die Frist beginnt mit schriftlicher Aufforderung der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung und im Falle der Aufforderung durch die Dienststellenleitung mit vollständiger Information im Sinne von Absatz 7.

(3) 1Befindet sich eine Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständiger Teil einer Einrichtung in einer schwierigen Wettbewerbssituation, die absehbar dazu führen wird, dass die Leistungsangebote bei Anwendung der Entgelttabelle nicht aufrecht erhalten werden können, kann bis zu einem Gesamtvolumen von 6 v. H. des Entgeltes einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters in einer einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtsregelung geregelt werden:

- a) dass die Entgelte abgesenkt werden
und / oder
- b) dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Erhöhung des Entgeltes erhöht wird
oder
- c) dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit einer entsprechenden Herabsetzung des Entgeltes gesenkt wird. Bei der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit kann ein Teilentgeltausgleich vereinbart werden.

2Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 und 2 werden von dieser einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtsregelung nicht erfasst.

(4) 1Eine schwierige Wettbewerbssituation ist gegeben, wenn

- a) eine direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern besteht, die nicht die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage anwenden (die Voraussetzungen liegen in der Regel bei ambulanten Pflegediensten und ambulanten Rehabilitationsdiensten vor)
oder

1 Siehe GVBl. Nr. 10/2007 S. 136 mit Wirkung am 1. Juli 2007.

- b) die Festsetzung der Preise oder Zuschüsse für Leistungsangebote von ambulanten Hilfen einseitig durch einen öffentlich-rechtlichen Kostenträger (Kommune, Land, Bund) erfolgt. ²Diese Voraussetzungen liegen in der Regel bei der Schuldnerberatung, der Beratung von Migrantinnen und Migranten und anderen Personen mit entsprechendem Hilfesbedarf vor.

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

(6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen gegenüber nach Inkrafttreten einer einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtsregelung gemäß Absatz 3 eine betriebsbedingte Beendigungskündigung wirksam wird, erhalten eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen den aufgrund der einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtsregelung verringerten Werten und den Entgelttabellenwerten für die letzten zwölf Monate.

(7) Voraussetzungen für den Beschluss einer einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtsregelung ist,

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

Zu den erforderlichen Unterlagen gehören u.a.

- aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbstständigen Teil der Einrichtung,
- bb) die Wirtschaftlichkeitsberechnung der laufenden Periode und mindestens für die nächste Periode,
- cc) weitere Informationen und Statistiken, die geeignet sind, die Situation zu belegen (z. B. Auslastungsstatistiken, Unterlagen über Kosten- und Leistungsverhandlungen).

- b) dass die Mitarbeitervertretung das Recht hat, sachkundige Dritte zur Beratung bei den Verhandlungen in erforderlichem Umfang hinzuzuziehen.
- c) dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Gesamtmitarbeitervertretung, sofern eine solche besteht, über die beantragte einrichtungsbezogene Arbeitsrechtsregelung informiert.

(8) ¹In die einrichtungsbezogene Arbeitsrechtsregelung sind die Gründe, die zu der vereinbarten Maßnahme führen, aufzunehmen.² Wird die einrichtungsbezogene Arbeitsrechtsregelung für einen wirtschaftlich selbstständigen Teil einer Einrichtung beschlossen,

ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der von der einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtsregelung betroffenen Personen zu kennzeichnen.³ Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste entsprechend fortzuschreiben, im Streitfall entscheidet die Arbeitsrechtliche Kommission.

(9) Haben sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung auf die gemeinsame Beantragung einer einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtsregelung geeinigt, reichen sie bei der Arbeitsrechtlichen Kommission einen entsprechenden Antrag ein, dem die in Absatz 7 genannten Unterlagen beigefügt sind.

(10) Nach Beschluss der einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtsregelung tritt diese zu dem im Beschluss genannten Zeitpunkt in Kraft.

(11) Die erforderlichen Unterlagen nach Absatz 7 Buchst. a) sind der Mitarbeitervertretung für die Dauer der einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtsregelung alljährlich vorzulegen.

(12) Eine zur Sicherung der Leistungsangebote abgeschlossene einrichtungsbezogene Arbeitsrechtsregelung bleibt so lange in Geltung, bis sie durch eine einrichtungsbezogene Arbeitsrechtsregelung ersetzt oder aufgehoben wird oder diese außer Kraft tritt.

Anmerkung:

¹Unter einem wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung im Sinne des Absatz 1 ist die kleinste organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. ²Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Ereignisse und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB. ³Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. ⁴Für den wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

Anmerkung zu Absatz 4 Buchst. a):

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

§ 19a Abs. 1 Kinderzuschlag gilt mit folgender Ergänzung:

1. Den Kinderzuschlag erhalten auch diejenigen Personen, die Kindergeld nur deshalb nicht erhalten, weil andere Personen aufgrund des § 64 und 65 Einkommensteuergesetz (EStG) oder des § 3 oder § 5 Bundeskindergeldgesetz (BKGG) vorrangig Anspruch auf Kindergeld haben.
2. Steht die Person, die vorrangig Kindergeld berechtigt ist, im kirchlichen oder diakonischen Dienst oder im öffentlichen Dienst, finden die Bestimmungen des § 40 Abs. 7 BBesG über die Anspruchskonkurrenz entsprechende Anwendung.

§ 20a Zeitzuschläge, Überstundenvergütung gilt in Absatz 1 mit folgenden Änderungen:

Buchstabe d) erhält folgende Fassung:

- d) Soweit nach § 9 a kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12:00 Uhr an dem Tage vor dem
 - aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v. H.
 - bb) Ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v. H.

§ 25a Jubiläumszuwendung gilt in folgender Fassung:¹

(1) Mitarbeiternde erhalten eine Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 11 a AVR DD)

- a) von 10 Jahren in Höhe von 200,00 Euro,
- b) von 25 Jahren in Höhe von 650,00 Euro,
- c) von 40 Jahren in Höhe von 1.500,00 Euro,
- d) von 45 Jahren in Höhe von 750,00 Euro,
- e) von 50 Jahren in Höhe von 750,00 Euro.

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

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

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

Übergangsregelung:

Jubiläumszuwendungen, die nach den bis zum 31.12.1998 geltenden Bestimmungen gezahlt wurden, werden auf die entsprechenden Jubiläumszuwendungen von 25 bzw. 40 Jahren angerechnet.“

¹ Eingefügt gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 28. Mai 2025 (GVBl., Nr. 76, S. 206), mit Wirkung zum 1. November 2025.

§ 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gilt mit Ergänzung folgender Absätze 4 bis 6:

(4) ¹Soweit die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden (KZVK) für die Pflichtversicherung Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren erhebt, trägt diese der Anstellungsträger allein, soweit sich nachfolgend nichts anderes ergibt. ²Erhebt die KZVK für die Pflichtversicherung Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren, die über 4,8 vom Hundert des zusätzversorgungspflichtigen Entgelts hinausgehen, beteiligen sich hieran die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Höhe der Hälfte des über 4,8 vom Hundert betragenden Beitragssatzes. ³Für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2018 beteiligen sich abweichend von Satz 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von pflegesatzfinanzierten Anstellungsträgern mit 0,4 vom Hundert des Beitrags vom zusätzversorgungspflichtigen Entgelt. ⁴Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Entgelte aufgrund des Wechsels des Anstellungsträgers von der VBL bzw. der ZVK KVBW zur KZVK Baden nach § 4 Nr. 25 Abs. 2 und 4 abgesenkt werden, gilt Satz 2 und 3 nicht. ⁵Der Anstellungsträger führt die monatlichen Beiträge einschließlich der Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. ⁶Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird vom Anstellungsträger vom Arbeitsentgelt einbehalten. ⁷Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Ansprüche auf Bezüge (Arbeitsentgelt, Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung während Krankheit) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss - auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird - haben.¹

Anmerkung:

¹Pflegesatzfinanzierte Anstellungsträger sind Einrichtungen, die über Pflegesätze nach SGB VIII (Jugendhilfeeinrichtungen), SGB XI (stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Altenhilfe) und SGB XII (Einrichtungen der Eingliederungshilfe und vergleichbare Einrichtungen finanziert werden. ²Für Rechtsträger mit mehreren Arbeitsfeldern (Komplexträger) gilt, dass die Anwendung der Mitarbeiterbeteiligung nur dann in Frage kommt, wenn die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den pflegesatzfinanzierten Arbeitsfelder gegenüber den übrigen Mitarbeitenden überwiegt.¹

(5) Absatz 4 findet keine Anwendung bei Anstellungsträgern, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Betriebsteilen oder aus Aufgabenbereichen an Unternehmen auslagern, auf welche die unter § 2 genannte Arbeitsrechtsregelung bzw. die unter § 2 AR-M genannten Tarife nicht zur Anwendung kommen.¹

(6) ¹Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter wird unter Bezugnahme auf § 30 e Abs. 2 BetrAVG das Recht, nach § 1 b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Versicherung nach Ausscheiden

¹ Gemäß Artikel 2 der Arbeitsrechtsregelung zur Steigerung der Attraktivität kirchlicher Berufe (AR-Attraktivität) vom 20. Mai 2015, mit Wirkung zum 1. Januar 2016 (GVBl. 2015 S. 104).

aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt.

2 Der Anspruch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters nach § 1 Abs. 2 Nr. 4, 2. Halbsatz i. V. m. § 1 a Abs. 3 BetrAVG, zu verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, ist ausgeschlossen.¹

§ 27a Eigenbeteiligung gilt in folgender Fassung:²

§ 27a findet keine Anwendung.

§ 27b Entgeltumwandlung gilt mit folgenden Ergänzungen:³

(1a) 1 Auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber in der Regel auch ein höherer Anteil der künftigen Entgeltansprüche als der in Absatz 1 Satz 1 genannte Anteil zu diesem Zwecke umzuwandeln. 2 Soweit eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG in Anspruch genommen werden kann, trägt diese die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.⁴

(3a) 1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von dem Anstellungsträger einen Beitragszuschuss in Höhe von 15 vom Hundert des umgewandelten Entgelts. 2 Dies gilt unabhängig von einer sozialversicherungsrechtlichen Ersparnis des Anstellungsträgers bei der Entgeltumwandlung im Einzelfall.

(3b) 1 Die auf der Entgeltumwandlung beruhenden Versorgungsanwartschaften sind ab Beginn unter den Voraussetzungen des § 1b Absatz 1 Satz 1 BetrAVG unverfallbar. 2 Dies gilt auch für die auf Arbeitgeberzuschüssen zur Entgeltumwandlung beruhende Anwartschaft.

(3c) 1 Bei freiwilligen Versicherungen in der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung, die vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossen werden, reduziert sich der Umwandlungsbeitrag ab dem 1. Januar 2019 um den verpflichtenden Beitragszuschuss des Anstellungsträgers. 2 Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann dieser Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung bis zum 31. März 2019 gegenüber ihrem oder seinem Anstellungsträger in Textform widersprechen. 3 In diesem Fall fließt der arbeitgeberseitige Beitragszuschuss in einen weiteren von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit Beginn zum 1. Januar 2019 neu abzuschließenden Versicherungsvertrag nach den vorgenannten Regelungen ein.

Protokollerklärung zu den Absätzen 3a, 3b und 3c:

Bei Inkrafttreten einer Regelung der AVR.DD zur Zahlung einer Beitragszuschusses des Anstellungsträgers bei der Entgeltumwandlung wird die ARK Baden unverzüglich Verhandlungen über die Übernahme der AVR.DD Regelung in die AVR Baden aufnehmen,

1 Gemäß Artikel 2 der Arbeitsrechtsregelung zur Steigerung der Attraktivität kirchlicher Berufe (AR-Attraktivität) vom 20. Mai 2015, mit Wirkung zum 1. Januar 2016 (GVBL 2015 S. 104).

2 Eingefügt gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 7. Oktober 2020 (GVBL S. 339) mit Wirkung zum 1. November 2020.

3 Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 5. Dezember 2018 (GVBL 2019 S. 68) mit Wirkung zum 1. Januar 2019.

4 Siehe Artikel 1 Nr. 2 ÄndAR zur AR-M und zur Änderung der AR-AVR mit Wirkung vom 1. Januar 2013; vgl. hierzu GVBL Nr. 15/2013 S. 283.

um langfristig ein Abweichen der AVR Baden von den Regelungen der AVR.DD zu verhindern.¹

§ 27c Entgeltumwandlung für Sachleistungen²

(1) Mitarbeitende und Arbeitgebende können einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile der Mitarbeitenden zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Abs. 1 und 2 Straßenverkehrs zulassungsordnung (analoges Rad oder Pedelec mit Hilfsmotor, der eine Höchstgeschwindigkeit des Fahrrads von maximal 25 km/h zulässt) sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln.

(2) Dies gilt nicht für Auszubildende, Personen im Praktikum, geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

- a) Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen wird das Tabellenentgelt der Mitarbeitenden um den umzuwandelnden Betrag herabgesetzt.
- b) Umwandelbar sind künftige Ansprüche auf monatliche Entgeltbestandteile. Die Umwandlung von Teilen des laufenden Tabellenentgelts kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen.
- c) Die Entgeltumwandlung für Sachleistungen ist neben einer weiteren Entgeltumwandlung nach den Regelungen des § 27b zum Aufbau einer privaten Altersversorgung zulässig.

§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs wird um folgenden Absatz 8 ergänzt:

(8) Beginnt ein Arbeitsverhältnis im Laufe eines Monats, in dem ein Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis endet, auf das eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung oder ein für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifvertrag anzuwenden war, wird dieser Monat bei der Bemessung des tariflichen Urlaubsanspruchs berücksichtigt.

§ 28b - gestrichen -³

Anlage 1 gilt mit folgenden Änderungen:

In den Vorbemerkungen zu den Anmerkungen gelten die Sätze 4 bis 6 in folgender Fassung:

⁴Diese Schulen können gegenüber der ARK Baden in Textform beantragen, dass abweichend von Satz 3 die Eingruppierung der an diesen Schulen beschäftigten Lehrkräfte sowie

¹ Absätze 3a) bis 3c), sowie die Protokollerklärung dazu, hinzugefügt gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 5. Dezember 2018 (GVBl. 2019 S. 68) mit Wirkung zum 1. Januar 2019.

² § 27c eingefügt gemäß AR zur Änderung der AR-Entgeltumwandlung und zur Änderung der AR-AVR vom 9. Februar 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 18, S. 52) mit Wirkung zum 1. März 2022.

³ § 28b gestrichen gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

deren Vergütung der in § 14 genannten Entgeltbestandteile sich künftig nach den tariflichen Regelungen der im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes (z.B. TVÖD oder TV-L) beschäftigten Lehrkräfte bestimmen.

„In dem Antrag der Schule an die ARK Baden ist der Zeitpunkt des vorgesehenen Wechsels (Stichtag) anzugeben.

„Die Zustimmung der ARK Baden gilt als erteilt, wenn nicht innerhalb von sechs Wochen nach Information der Mitglieder der ARK Baden über die Antragstellung durch die Geschäftsstelle Beratungsbedarf von mindestens acht Mitgliedern der ARK Baden angezeigt wird.¹

Anlage 8 a Ärztinnen und Ärzte - § 5 Abs. 8 gilt mit folgenden Änderungen:

(8) ¹Ärztinnen und Ärzten kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Rechtsstellung der Ärztinnen und Ärzte bleibt unberührt. ³Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.²

Anlage 14 Jahressonderzahlung gilt in folgender Fassung:³

(1) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält jeweils mit dem Monatsentgelt für Mai und November eines jeden Jahres eine Jahressonderzahlung in Höhe von 50 v. H. der durchschnittlichen individuellen Monatsbezüge, die sie/er in den letzten sechs, dem Auszahlungsmonat vorangegangenen Kalendermonaten erhalten hat. ²Zeiten des Mutterschutzes und Zeiten aus einem Arbeitsverhältnis bei einem diakonischen oder kirchlichen Anstellungsträger, welches in unmittelbaren Anschluss (Unterbrechungen bis zu einem Monat und wegen Schließzeiten sind generell unschädlich) dem Arbeitsverhältnis voran gegangen ist, werden so gerechnet, als wenn die individuellen Monatsbezüge während des Mutterschutzes und aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis zugestanden hätten.⁴ ³Steht in den Monaten Mai und November wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Monatsvergütung zu, besteht kein Anspruch auf anteilige Jahressonderzahlung.⁵

(2) Zu den Bezügen zählen das monatliche Tabellenentgelt, die Kinderzulage, ggf. die Besitzstandszulage und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie die Zeitzuschläge gemäß § 20a AVR.

Änderung rückwirkend zum 1. Dez. 2009 - siehe GVBL. Nr. 5/2010 S. 98.

¹ Eingefügt gemäß AR zur Änderung der AR- AVR vom 7. Oktober 2020 (GVBL. S. 338) mit Wirkung zum 1. Oktober 2020.

² Siehe GVBL Nr. 13/2007 S. 211 mit Wirkung vom 1. Juli 2007.

³ siehe GVBL Nr. 10/2007 S. 138; in Kraft getreten am 01.07.07

⁴ Gemäß Artikel 2 der Arbeitsrechtsregelung zur Steigerung der Attraktivität kirchlicher Berufe (AR-Attraktivität) vom 20. Mai 2015, mit Wirkung zum 1. Januar 2016 (GVBL. 2015 S. 104).

⁵ Gem. AR zur Änderung der AR DW-EKD Artikel 1 Nr. 1 und 2 vom 04.03.09 (GVBL. Nr. 5/2009 S. 48) mit Wirkung ab 01.01.09.

Abschnitt III
Bestimmungen, die keine Anwendung finden¹

Anlage 17 – Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2004 zur Sicherung der Arbeitsplätze (AR-Arbeitsplatzsicherung) ersetzt Anlage 17 zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW-EKD).

Abschnitt IV
- nicht besetzt -

Abschnitt V
Einmalzahlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Praktikantinnen und Praktikanten

1. Einmalzahlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis, erhalten in Erwartung einer noch abzuschließenden AVR-Novellierung und der damit zu leistenden Einmalzahlungen nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vom 24. April 2006 nach Nr. 1 Absatz 1 Buchstabe a)

- a) einen Betrag in Höhe von 300,00 Euro spätestens mit den Bezügen für den Monat September 2006,
- b) in dem Monat des Inkrafttretens der AVR-Novellierung einen Betrag in Höhe von 150,00 Euro mit den Bezügen für den laufenden Monat,
- c) im Oktober 2007 einen Betrag in Höhe von 450,00 Euro mit den Bezügen für Oktober 2007.

1.2 Der Anspruch auf die Beträge nach Nr. 1.1 besteht, wenn Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter für

- a) an mindestens einem Tag des Monats August 2006 und
- b) und c) an mindestens einem Tag des jeweiligen Monats Anspruch auf Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben; dies gilt auch für die Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. Die jeweiligen Beträge werden auch gezahlt, wenn eine Mitarbeiterin wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz in dem jeweiligen Monat keine Bezüge erhalten hat.

1.3 Nichtvollbeschäftigte erhalten den Betrag der Einmalzahlungen, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchent-

¹ Geändert gemäß AR zur Änderung der AR-AVR vom 8. Dezember 2021 (GVBl. 2022, Teil I, Nr. 11, S. 38) mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

lichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. Maßgebend sind die Verhältnisse am Ersten des jeweiligen Auszahlungsmonats.

1.4 Die Einmalzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

2. Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Praktikantinnen und Praktikanten.

2.1 Als Einmalzahlung für die Auszubildenden, Schülerinnen und Schüler, Praktikantinnen und Praktikanten nach Nr. 2 der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vom 24. April 2006 ist für die im August 2006 entsprechend Nr. 1.1 beschäftigten Auszubildenden, Schülerinnen und Schüler, Praktikantinnen und Praktikanten abweichend von Nr. 1.1 Buchstabe a) ein Betrag in Höhe von 100,00 Euro zu zahlen.

2.2 Für die Auszubildenden, Schülerinnen und Schüler, Praktikantinnen und Praktikanten nach Nr. 2 der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vom 24. April 2006 beträgt in Abweichung von Nr. 1.1 Buchstabe b) die Höhe einer weiteren Einmalzahlung 50,00 Euro und nach Buchstabe c) die Höhe der weiteren Einmalzahlung 150,00 Euro. Die Einmalzahlung in Höhe von 50,00 Euro wird in dem Monat des Inkrafttretens der AVR-Novellierung und die Einmalzahlung in Höhe von 150,00 Euro wird im Oktober 2007 fällig.

3. Einmalzahlungen 2008¹

(1) Für den Zeitraum vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2008 erhalten vollbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, Praktikantinnen und Praktikanten, die am 1. Dezember 2008 in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis stehen, mit den Bezügen des Monats Dezember eine Einmalzahlung.

- a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 1 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.080,00 €.
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.080,00 €.
- c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 3 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.080,00 €.
- d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 4 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.105,00 €.
- e) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.100,00 €.

¹ Siehe GVBl. Nr. 10/2009 S. 135 mit Wirkung vom 1. Dezember 2008.

- f) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.115,00 €.
 - g) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.160,00 €.
 - h) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.210,00 €.
 - i) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.201,00 €.
 - j) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.273,00 €.
 - k) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.350,00 €.
 - l) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 12 erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.312,00 €.
 - m) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 sowie die ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Anlage 8a erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.392,00 €.
 - n) Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, Praktikantinnen und Praktikanten erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 500,00 €.
- ² Die Einmalzahlung kürzt sich jeweils um den zwölften Teil für die Monate, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Zeitraum vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2008 an keinem Tag des jeweiligen Monats Anspruch auf Bezüge (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge) oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten hat. ³Als Krankenbezüge gilt auch der Krankengeldzuschuss, auch wenn er wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.
- (2) ¹Nicht Vollbeschäftigte erhalten den Betrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten (§ 21 Abs. 1) entspricht. ²Maßgebend sind die Verhältnisse am 1. des Monats Dezember.
- (3) Durch Dienstvereinbarung können die Einmalzahlungen bis spätestens auf den Monat März 2009 verschoben werden.
- (4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen und ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 5**In-Kraft-Treten/Außer-Kraft-Treten**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.
- (2) Abweichend von Absatz 1 treten in Kraft:
 1. § 3 Abs. 2 am 1. Mai 2003 mit dem In-Kraft-Treten der Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (Einführung Schiedsverfahren für Übernahme von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD); bis zu diesem Zeitpunkt richtet sich das Verfahren nach der Arbeitsrechtsregelung Nr. 10/2002 zur Behandlung von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vom 4. Dezember 2002 (GVBl. 2003 Seite 8).
 2. § 4 Abschnitt II § 19a Nr. 1 und 2 (Kinderzuschlag) am 1. Januar 2002 in Kraft.
 3. § 4 Abschnitt II Anlage 1b Einzelgruppenplan 74 (Fallgruppe 12) am 1. August 2000.
- (3) § 4 Abschnitt II § 27b Abs. 1a (Entgeltumwandlung) findet Anwendung für die Dauer des Geltungszeitraums der Arbeitsrechtsregelung Nr. 7/2002 zur Regelung der Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG – AR Entgeltumwandlung – vom 11. September 2002 (GVBl. S. 188).
- (4) ¹Mit Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtsregelung tritt die Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2000 zur Aufhebung der Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) vom 17. Mai 2000 (GVBl. S. 141) außer Kraft. ²Die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) Nr. 8/91 vom 24. Juni 1991 GVBl. S. 102, geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 3/95 vom 6. April 1995 (GVBl. S. 115), bleibt aufgehoben.

Anlage zu § 4 Abschnitt I:

Anlage 1:

₁Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten in der stationären Behinderten-/Alten-/Jugendhilfe im Bereich der AVR-Anwender (AR-VP/AVR) – veröffentlicht im Gesetzes- und Verordnungsblatt 1995 Seite 115 ff.

₂Der Wortlaut der Einleitung des § 1 Abs. 1 dieser Arbeitsrechtsregelung erhält folgende Fassung:

“(1) Diese Regelung ist Bestandteil der AR-AVR (Anlage 1 zu § 4 Abschnitt I) und findet in Einrichtungen nach § 2 AR-AVR Anwendung auf die Rechtsverhältnisse von Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten für den Beruf”

