

Diakonisches Werk der EKD e.V. Postfach 10 11 42 D-70010 Stuttgart

An die
Diakonischen Werke der Gliedkirchen
der Evangelischen Kirche in Deutschland
und
an alle Fachverbände des Diakonischen Werkes
der Evangelischen Kirche in Deutschland

Der Präsident

Telefon (Durchwahl):
0711/2159-0
Fax:
0711/2159-288
E-Mail:

28.12.00

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

hier: **I. Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission
gemäß der Ordnung vom 16. Oktober 1996 i. d. F. vom 17. Juni 1997**
II. Erläuterungen
III. Korrekturen

I. Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD hat folgende Änderungen und Ergänzungen der AVR beschlossen:

1. **§ 5 Abs. 5 AVR - Befristete Beschäftigungsverhältnisse**

§ 5 Abs. 5 AVR erhält folgende Fassung:

„(5) Befristete Dienstverhältnisse dürfen nur auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgeschlossen werden oder wenn für die Befristung sachliche Gründe i.S.v. § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge bestehen. Der Grund für die Befristung ist im Dienstvertrag anzugeben. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, deren bzw. dessen Dienstverhältnis befristet ist, soll bei der Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. Über das Freiwerden eines solchen Dauerarbeitsplatzes hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu informieren.“

Die Befristung eines Dienstverhältnisses bis zur Dauer von höchstens zwei Jahren ist auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i. S. d. Unterabs. 1 Satz 1 gem. § 14 Abs. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge zulässig.“

Datum des Inkrafttretens: 01. Januar 2001



2. §§ 19 und 19a AVR - Ortszuschlag/Sozialzuschlag

1. § 19 und § 19a AVR werden gestrichen.
2. Es wird ein neuer § 19 und § 19a in die AVR aufgenommen mit folgendem Text:

„§ 19 Ortszuschlag

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Berufsgruppeneinteilung A (Anlage 1a) oder K (Anlage 1b) eingestuft sind, erhalten einen Ortszuschlag.

(2) Die Höhe des Ortszuschlages beträgt in den Vergütungsgruppen

I bis IIa bzw. II, Kr 13	1.131,31 DM
III bis Va/Vb, Kr 12 bis Kr 7	1.016,30 DM
Vc bis X, Kr 6 bis Kr 1	958,35 DM

(3) § 21 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 ist anzuwenden.

§ 19a Kinderzuschlag

(1) Kindergeldberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Nachweis eines entsprechenden Bezuges für jedes Kind einen Kinderzuschlag in Höhe von 165,61 DM.

(2) Der Kinderzuschlag erhöht sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
X, IXb und Kr 1, W 1 bis W 4	10,- DM,	50,- DM,
IXa und Kr 2, H 3	10,- DM,	40,- DM,
VIII, H 4	10,- DM,	30,- DM.

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 66 EStG oder § 6 BKGG bemessen wird; diese Kinder sind bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mit zu zählen.

(3) § 21 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet Anwendung.

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

Sonderregelung AVR-Fassung -Ost-:

- In § 19 Abs. 2 treten an die Stelle von

„1.131,31 DM“	„1.001,21 DM“
„1.016,30 DM“	„899,43 DM“
„ 958,35 DM“	„848,14 DM“

- In § 19a Abs. 1 tritt an die Stelle von „165,61 DM“ die Zahl „146,56 DM“.

- In § 19a Abs. 2 Unterabs. 2 treten an die Stelle von

„10,- DM“	„ 8,85 DM“
„50,- DM“	„44,25 DM“
„40,- DM“	„35,40 DM“
„30,- DM“	„26,55 DM“

Übergangsvorschrift:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. März 2001 in einem Dienstverhältnis standen, das am 1. April 2001 zu demselben Dienstgeber fortbesteht und den Ortszuschlag der Stufe 2 erhalten haben, erhalten eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Ortszuschlag und der Stufe 2 des Ortszuschlages, in der am 31. März 2001 geltenden Höhe, solange eine Differenz besteht.“

3. a) § 14 Abs. 1 erhält folgende Neufassung:

„(1) Die Vergütung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters besteht aus der Grundvergütung (§§ 15a bis 18), dem Ortszuschlag (§ 19) und dem Kinderzuschlag (§ 19a).“

b) § 14 Abs. 2 wird gestrichen.

4. In § 15 A Abs. 6 wird das Wort „ledigen“ gestrichen.

5. In § 40 Abs. 3 werden die Worte „die Kinder, für die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder nach §§ 3, 4 BKGG zugestanden hätte“ durch die Worte „die Kinder der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist“ ersetzt.

6. In § 41 Abs. 3 werden die Worte „den Kindern, für die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zugestanden hätte“ durch die Worte „den Kindern der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist“ ersetzt.

7. Die Anlagen 4c und 5 - B/L und -K - West - und die Anlagen 4c und 5 - B/L- und -K - Ost - werden gestrichen.
8. Die Anlagen 5a - B/L und -K - West - und - Ost - werden zu neuen Anlagen 5 - B/L und -K - West - und - Ost -.
9. In Anlage 10/I § 1 Abs. 1 werden die Worte „ggf. einen Verheiratetenzuschlag gemäß Anlage 10a der AVR. Der Verheiratetenzuschlag steht auch alleinerziehenden Praktikantinnen und Praktikanten mit Kind zu.“ gestrichen und durch die Worte „ggf. einen Kinderzuschlag gemäß Anlage 10a der AVR.“ ersetzt.
10. In Anlage 10/IV § 5 Abs. 1 werden die Worte „ggf. einen Verheiratetenzuschlag. Der Verheiratetenzuschlag steht auch alleinerziehenden Ärztinnen und Ärzten mit Kind zu.“ gestrichen und durch die Worte „ggf. einen Kinderzuschlag.“ ersetzt.
11. In Anlage 10a - B/L- und -K - West - und - Ost - werden die Worte „Zuschlag für Verheiratete und Alleinerziehende“ jeweils durch das Wort „Kinderzuschlag“ ersetzt.
- 12.a) In Anlage 14, § 2 Abs. 3 Unterabs. 1 werden die Worte „für jedes Kind, für das der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter für den Monat September bzw. für den nach Abs. 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EstG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EstG oder des § 3 oder § 4 BKGG zugestanden hätte“ durch die Worte „für jedes Kind der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, für das für den Monat September bzw. für den nach Abs. 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kinderzuschlag zugestanden hat“ ersetzt.
- b) In Anlage 14 § 2 Abs. 3 Unterabs. 1 wird der letzte Satz gestrichen
- c) In Anlage 14 wird die Anm. Ziff. 8 gestrichen.“

Datum des Inkrafttretens: 1. April 2001

3. EGP 50 AVR - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport (B/L) und (K)

Der EGP 50 erhält folgende Fassung:

„50. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport (B/L) und (K)

Vergütungsgruppe IX a

1. Rettungshelferinnen und Rettungshelfer mit Fachlehrgang (Anm.1, 2)

Vergütungsgruppe VIII

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung (Anm.2, 3)

Vergütungsgruppe VII

3. Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter mit Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit (Anm.2, 4)

Vergütungsgruppe VI b

4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 3. nach sechsjähriger Bewährung (Anm.2)
5. Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit (Anm.2, 5, 6)

Vergütungsgruppe V c

6. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung (Anm. 2)
7. Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten als Leiterin und Leiter von Rettungswachen mit mindestens 5 unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anm. 7)

Vergütungsgruppe V b

8. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 7. nach vierjähriger Bewährung
9. Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten als Leiterin und Leiter von Rettungswachen mit mindestens 20 unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anm. 7)

Vergütungsgruppe IV b

10. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 9. nach vierjähriger Bewährung
11. Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten als Leiterin und Leiter von Rettungswachen mit mindestens 30 unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anm. 7)

Vergütungsgruppe IV a

12. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 11. nach vierjähriger Bewährung

Anmerkungen zu EGP 50

- (1) Die Ausbildung für Rettungshelferinnen und Rettungshelfer umfaßt zur Zeit folgende Teilbereiche der Rettungssanitäterausbildung gemäß dem Beschluß des Bund-Länder-Ausschusses „Rettungswesen“ vom 20.09.1977 (Grundsätze zur Ausbildung des Personals im Rettungsdienst, 520 Stunden-Programm)
 - M 1 (Theoretischer Fachlehrgang 160 Stunden)
 - M 2 Teil 1 (Klinikpraktikum 80 Stunden)
 - M 3 Teil 1 (Rettungswachenpraktikum 80 Stunden).
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7 v. H. ihrer Grundvergütung für die Dauer der Übertragung einer der Tätigkeiten:
 - a) die Verantwortung für die Einhaltung der Hygienevorschriften

- b) die Verantwortung für Fahrzeuge und Material
- c) die Verantwortung für Geräte und Material gemäß Medizin-Produkte-Gesetz
- d) die Tätigkeit als Lehrrettungsassistent
- e) die Verantwortung für die Aus- und Fortbildung auf der Rettungswache.

Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Übergangsgeldes (§ 39) als Bestandteil der Vergütung.

- (3) Durch Dienstvereinbarung kann zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine abweichende Regelung getroffen werden.
- (4) Die Ausbildung für Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter entspricht dem Beschluß des Bund-Länder-Ausschusses „Rettungswesen“ vom 20.09.1977 (Grundsätze zur Ausbildung des Personals im Rettungsdienst) und umfaßt zur Zeit mindestens 520 Stunden.
- (5) Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten sind Personen, die gemäß dem Rettungsassistentengesetz zum Führen dieser Berufsbezeichnung berechtigt sind.
- (6) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Schichtführerinnen und Schichtführer tätig sind, kann zugunsten dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Dienstvereinbarung eine abweichende Regelung getroffen werden.
- (7) Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Personen abhängt,
 - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- oder Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer bzw. eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - c) bleiben Personen, die sich in einer Ausbildung befinden, außer Betracht.

Übergangsvorschrift

- (1) Die Vergütung (§14) der Rettungshelferinnen und Rettungshelfer, die am 31.Dezember 2000 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 01. Januar 2001 zu derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber fortbestanden hat, und die am 31. Dezember 2000 die Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der sie nach der Neufassung des Einzelgruppenplanes eingruppiert wären, wird durch das Inkrafttreten der Neufassung nicht berührt.
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2000 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01Januar 2001 zu demselben Dienstgeber fortbesteht und die vor dem Inkrafttreten der Neufassung des EGP 50 die Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten haben als danach, erhalten eine Zulage in Höhe der Differenz zu der Vergütung (§ 14) ihrer bisherigen Vergütungsgruppe. Die persönliche Zulage wird durch allgemeine Vergütungserhöhungen, Stufensteigerungen und Höhergruppierungen aufgezehrt. Dabei werden die allgemeinen Vergütungserhöhungen der Grundvergütung zur Hälfte auf die persönliche Zulage angerechnet.
- (3) Bei den unter den EGP 50 fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 31.Dezember 2000 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 01. Januar 2001 zu derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber fortbesteht

und Eingruppierung von der Zeit einer Bewährung abhängt, wird die vor dem 01. Januar 2001 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Neufassung des EGP 50 bereits seit Beginn ihres Dienstverhältnisses gegolten hätte.“

Datum des Inkrafttretens: 01. Januar 2001

4. Anlage 11 zu den AVR

Nach § 4 der Anlage 11 zu den AVR sind die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 genannten Beträge jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund des § 17 Abs. 1 des 4. Buches des Sozialgesetzbuches in der Sachbezugsverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht und vermindert wird.

Nach dem Entwurf einer „Verordnung zur Änderung der Sachbezugsverordnung“ soll der maßgebende Gesamtsachbezugswert vom 01.01.2001 für freie Verpflegung (DM 370,40) und freie Unterkunft (DM 359,00) insgesamt DM 729,40 (1999: DM 721,00) monatlich betragen.

Aufgrund der Erhöhung des Leitwertes für freie Unterkunft um 1,11 v. H. wird § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 11 zu den AVR ab 01. Januar 2001 in folgender Fassung anzuwenden sein.

„§ 3 Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte

(1) Der Wert der Mitarbeiterunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wertklasse	Personalunterkünfte	DM je qm Nutzfläche mtl.
1	Ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	12,07
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	13,35
3	mit eigenem Bad oder Dusche	15,27
4	mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	16,99
5	mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	18,09“.

In § 3 Abs. 4 Unterabs. 3 der Anlage 11 zu den AVR ist der Betrag „7,15“ durch den Betrag „7,23“ zu ersetzen.

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2001

II. Erläuterungen

1. § 5 Abs. 5 AVR

Die Neufassung von § 5 Abs. 5 AVR steht im Zusammenhang mit dem Er-
laß des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
(TzBfG), das zum 01. Januar 2001 in Kraft tritt. Mit diesem Gesetz hat der
Gesetzgeber zwei EU-Richtlinien umgesetzt und dabei das Recht der be-
fristeten Arbeitsverhältnisse an zusätzliche inhaltliche Vorgaben gebun-
den.

Um die AVR der neuen Gesetzeslage anzupassen, verweist § 5
Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1 AVR auf § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teil-
zeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sowie auf den Katalog sachlicher
Befristungsgründe, den die Rechtsprechung entwickelt und der Gesetzge-
ber in § 14 Abs. 1 TzBfG übernommen hat. Ein sachlicher Grund für eine
Befristung liegt demnach insbesondere dann vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend be-
steht,
2. die Befristung im Anschluß an eine Ausbildung oder ein Studium er-
folgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlußbeschäf-
tigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers be-
schäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung
rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushalts-
rechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er ent-
sprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Entgegen dem Klammerzusatz in der bisherigen Fassung von § 5 Abs. 5
Unterabs. 1 Satz 1, ist die Aufzählung in § 14 Abs. 1 TzBfG - wie sich aus
dem Wort „insbesondere“ ergibt - nicht abschließend. Da eine lückenlose
Aufzählung aller zulässiger Sachgründe nicht möglich ist, hat der Gesetz-
geber mit der beispielhaften Aufzählung von gebilligten Sachgründen den
Gesetzesanwendern gegenüber deutlich gemacht, welche Sachgründe
akzeptiert werden. Als sog. Regelbeispiele lassen die Befristungsgründe
aus § 14 Abs. 1 TzBfG zudem Raum, um ein Arbeitsverhältnis aus ande-
ren, von der Rechtsprechung bereits anerkannten, Gründen zu befristen.

Zu den Befristungsgründen im einzelnen:

Nr. 1: Befristung wegen eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfs:

Dieser Sachgrund gehört zu den typischen Befristungsgründen. Typischerweise ist er gegeben bei einem saisonbedingten erhöhten Arbeitskräftebedarf z.B. in der Erntesaison; er liegt ebenfalls vor, wenn der gegenwärtige Arbeitskräftebedarf in der Zukunft wegfallen wird z.B. im Zusammenhang mit Abwicklungsarbeiten im Vorfeld einer Betriebsschließung. Die gesetzliche Begründung zu diesem Befristungsgrund verlangt in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung, daß schon im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses konkrete Tatsachen den späteren Wegfall des Arbeitskräftebedarfes mit hinreichender Sicherheit vorhersehen lassen. Fehlt es an dieser Sicherheit, ist eine Befristung aus sachlichem Grund gem. Nr. 1 ausgeschlossen.

Nr. 2: Befristung im Anschluß an eine Ausbildung:

Mit dieser Befristung will der Gesetzgeber vor allem der Erfahrung Rechnung tragen, daß Berufsanfänger über befristete Arbeitsverhältnisse einen erleichterten Zugang zu dauernden Einstellungen erhalten können. Insbesondere soll dieser Befristungsgrund es ermöglichen, ehemalige Werkstudenten nach Abschluß ihrer Ausbildung wieder befristet einzustellen und so den Übergang in eine Anschlußbeschäftigung zu erleichtern. Wegen der undeutlich formulierten Zweckrichtung, den Übergang in eine Anschlußbeschäftigung zu erleichtern, erweist sich dieser Sachgrund als ungenau. Insbesondere überläßt es der Gesetzgeber der Auslegung, die Übergangszeit bis zum Beginn eines Anschlußverhältnisses näher zu begrenzen; offen bleibt auch, ob der einzustellende Mitarbeiter bereits eine neue Stelle in Aussicht haben muß, womit dann das befristete Arbeitsverhältnis lediglich zur Überbrückung eines von vornherein feststehenden Zeitraumes abgeschlossen wird oder ob auch ohne eine solche feste Aussicht der Abschluß eines befristeten Arbeitsverhältnisses gleichsam als „erste Hilfe“ abgeschlossen werden darf. Dann allerdings stellt sich die Frage nach der angemessenen Eingrenzung der Vertragsdauer. Fehlt es also an einer solchen konkreten Aussicht auf ein Anschlußarbeitsverhältnis, erscheint die Befristung ohne sachlichen Grund i. S. v. § 14 Abs. 2 als das sinnvollere Gestaltungsinstrument.

Nr. 3: Befristung zur Vertretung:

Der Sachgrund der Vertretung ist bereits seit langem durch die Rechtsprechung anerkannt; dabei hat die Rechtsprechung das Merkmal der Vertretung bislang stets weit ausgelegt und sogar auf die Identität der Aufgabenbereiche von Vertretenem und Vertreter verzichtet.

Nr. 4: Eigenart der Arbeitsleistung:

Diesem Befristungsgrund kommt im Rahmen der AVR weniger Bedeutung zu. Denn die Rechtsprechung hat ihn vor allen auf den Tätigkeitsbereich von Rundfunkanstalten und Kultureinrichtungen zugeschnitten, die für ein bestimmtes Programm oder Projekt Mitarbeiter einstellen, die im Rahmen

dieses Projektes - sei es als Redakteur, Regisseur oder ausübender Künstler - hinzugezogen werden sollen.

Nr. 5: Arbeitsverhältnis auf Probe:

Das Arbeitsverhältnis auf Probe i. S. v. § 14 Abs. 1 erlaubt nunmehr auch eine Abweichung von der bisherigen sechsmonatigen Probezeit und gestattet dem Dienstgeber, vor einer dauerhaften arbeitsvertraglichen Bindung den Dienstnehmer nur zum Zwecke der Erprobung anzustellen. Dies kann insbesondere bei der Einstellung von Lehrern relevant werden.

Nr. 6: Ein in der Person des Mitarbeiters liegender Befristungsgrund:

Die Nr. 6 umfaßt außer der Befristung auf Wunsch des Dienstnehmers, die bereits in § 5 Abs. 5 Satz 1 AVR erwähnt wird, die Fälle, in denen soziale Gründe für die befristete Beschäftigung eines Mitarbeiters sprechen. Es handelt sich dabei zum Beispiel um die vorübergehende Einstellung, wenn diese nicht in ein neues Beschäftigungsverhältnis mündet, sondern um Schulabsolventen eine Überbrückung bis zum Beginn des Wehr- oder Zivildienstes bzw. des Studiums zu ermöglichen. Daneben erwähnt die Gesetzesbegründung ausdrücklich auch die Einstellung ausländischer Mitarbeiter mit einer befristeten Aufenthaltserlaubnis, wenn bereits beim Vertragsabschluß hinreichend gewiß ist, daß diese Erlaubnis nicht verlängert wird; auch hier ist also eine Prognoseentscheidung wie beim Befristungsgrund nach Nr. 1 zu treffen. Darüber hinaus ist der Wortlaut dieses Sachgrundes so weit gefaßt, daß unter Nr. 6 sich auch die anderen von der Rechtsprechung anerkannten personenbedingten Befristungsgründe subsumieren lassen.

Nr. 7: Befristung aufgrund zeitlich begrenzter Haushaltsmittel:

Dieser Sachgrund ist nur im Rahmen des öffentlichen Dienstes relevant, da er ausdrücklich auf das Haushaltsrecht und damit auf die Bestimmungen der entsprechenden Bundes- restriktive Landeshaushaltsordnungen verweist.

Nr. 8: Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleiches:

Dieser Sachgrund beschränkt sich tatsächlich auf die gerichtlichen Vergleiche. Die Begründung des Gesetzes bestätigt die enge Wortlautauslegung, die für die Rechtfertigung dieses sachlichen Befristungsgrundes maßgeblich auf die Mitwirkung des Gerichtes abstellt und allein diesem Umstand „hinreichende Gewähr für die Wahrung der Schutzinteressen des Arbeitnehmers“ zuschreibt. Außergerichtliche Vergleiche (z.B. Einigung mit dem anwaltlich vertretenen Mitarbeiter) scheiden damit als hinlänglich sachlicher Befristungsgrund aus.

Satz 2 und 3 des § 5 Abs. 5 AVR wurden unverändert übernommen. Satz 4 entspricht der in § 18 TzBfG festgelegten Pflicht, befristet Beschäftigte über Dauerarbeitsplätze zu informieren. Die Übernahme dieses Informationsrechts für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist sinnvoll, um deren An-

spruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Vergabe eines Dauerarbeitsplatzes bereits im Vorfeld zu sichern und die rechtzeitige Bewerbung zu ermöglichen. Der Gesetzgeber hielt es für nötig, im Gesetz darauf hinzuweisen, daß es zur Erfüllung dieser Pflicht ausreicht, wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber an geeigneter Stelle auf die Möglichkeit zur Bewerbung um die Dauerarbeitsstelle hinweist.

Da das Beschäftigungsförderungsgesetz am 31.12.2000 außer Kraft tritt und vom unbefristet geltenden Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ersetzt wird, wird Unterabs. 2 an die neue Regelung angepaßt. Die Höchstdauer der Befristungsmöglichkeit eines Dienstverhältnisses auf zwei Jahre entspricht den gesetzlichen Regelungen.

Mit der Möglichkeit, ein bis zwei Jahre befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen, hat der Gesetzgeber den Dienstgebern ein beschäftigungspolitisches Gestaltungsmittel zur Verfügung gestellt. Es erleichtert die Einstellung von bislang nicht erprobten Mitarbeitern, ohne daß der Dienstgeber sich sofort auf längere Zeit an diese bindet. Obendrein erlaubt § 14 Abs. 2 TzBfG es dem Dienstgeber, auch bei weniger gesicherter wirtschaftlicher Lage, neue Mitarbeiter zu beschäftigen, ohne das Risiko einer späteren betriebsbedingten Kündigung einzugehen.

§ 14 Abs. 2 TzBfG erlaubt auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes den Abschluß eines auf bis zu zwei Jahren befristeten Arbeitsverhältnisses. Für diese erleichterte Befristung gelten im Interesse des Dienstnehmers besondere Bedingungen. Solange die Zweijahresfrist eingehalten wird, darf der Dienstgeber auch Arbeitsverträge mit einer kürzeren Laufzeit abschließen und diese innerhalb der Zweijahresgrenze bis zu dreimal verlängern. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG enthält das Verbot von sog. Kettenarbeitsverhältnissen. Das bedeutet, eine Befristung i. S. v. § 14 Abs. 2 Satz 1 ist nur dann zulässig, wenn zuvor mit demselben Arbeitgeber kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der gem. § 14 Abs. 2 TzBfG eingestellte Mitarbeiter darf zuvor nicht (zu keiner früheren Zeit) bei dem Dienstgeber beschäftigt gewesen sein. Hingegen ist es - da ein Ausbildungsverhältnis nicht als Beschäftigungsverhältnis i. S. d. § 14 Abs. 2 TzBfG zählt - zulässig, an eine Berufsausbildung ein befristetes Arbeitsverhältnis i. S. v. § 14 Abs. 2 anzuschließen. Weiterhin ist es zulässig, an ein ohne sachlichen Grund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG befristetes Arbeitsverhältnis ein mit sachlichem Grund befristetes Arbeitsverhältnis gem. § 14 Abs. 1 TzBfG anzuschließen.

2. §§ 19 und 19a AVR - Ortszuschlag/Sozialzuschlag

Ziel der Neuregelung:

Die bisherigen Ortszuschlagsregelungen in den AVR entsprachen weitgehend den BAT-Regelungen, welche wiederum das dem Beamtenrecht zugrunde liegende Alimentationsprinzip widerspiegeln. Es sollten allgemein die unterschiedlichen Aufwendungen, die sich aus der dienstlichen Stellung und den Familienverhältnissen der Mitarbeiter ergeben, ausgeglichen werden. Die dabei zugrunde gelegte Standardsituation eines „allein-

verdienenden Familienvaters“ entspricht in der heutigen Zeit immer weniger häufig der Realität. Außerdem ist durch die zahlreichen Spezialregelungen, die einerseits eine gewisse Gleichbehandlung aller Mitarbeiter gewährleisten, andererseits den immer zahlreicher werdenden Sonderfällen ebenfalls gerecht werden sollen, das vom BAT übernommene Ortszuschlagsregelungswerk so differenziert und umfangreich geworden, daß es mit allen Einzelheiten und Ausnahmeregelungen von den wenigsten Mitarbeitern mehr völlig durchschaut und nachvollzogen werden kann. Dadurch kommt es auch in vielen Fällen bei der Gehaltsabrechnung zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand, der wiederum eine große Gefahr für Fehlberechnungen in Verbindung mit Nachforderungen, Rückforderungen bzw. auch unerkannt gebliebenen Fehlern bietet. Beispielhaft sei auf den Problembereich der Vergleichsmittelungen in Verbindung mit der Konkurrenz- und Anrechnungsregelung zum Öffentlichen Dienst hingewiesen.

Die Neuregelung führt hier eine erhebliche Vereinfachung herbei, nach der die Regelung zum einen leichter verständlich und deshalb nicht mehr so fehlerberechnungsanfällig wird, zum anderen auch durch den Verzicht auf die zahlreichen unverständlichen Sonder- und Ausnahmeregelungen ein erheblich höheres Maß an Gleichbehandlung aller Mitarbeiter stattfindet. Der persönlichen Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch eine weitgehende Übergangsregel Rechnung getragen. Der kinderbezogene Anteil wird strikt an die Zahlung des Kindergeldes gebunden.

Durch die Neufassung der §§ 19 und 19a AVR wird bewirkt, daß nominell der Begriff „Ortszuschlag“ in § 19 beibehalten wird, um weiterhin einen Gleichlauf der Vergütungstabellen der AVR mit denen des Öffentlichen Dienstes zu ermöglichen. Praktisch jedoch beinhalten die AVR keine den Ortszuschlagsregelungen des Öffentlichen Dienstes vergleichbare Regelungen mehr, wodurch die Notwendigkeit zum Austausch von Vergleichsmittelungen mit den Arbeitgebern der Ehepartner der Mitarbeiter entfällt.

§ 19 Ortszuschlag:

Gem. Abs. 1 erhalten alle Mitarbeitenden der Berufsgruppeneinteilung A und K einen Ortszuschlag. Mitarbeitende der Berufsgruppeneinteilung H und W erhalten keinen Ortszuschlag. Die entsprechenden Summen sind in der Grundvergütung enthalten. Gem. Abs. 2 differiert die Höhe des Ortszuschlages wie bisher nach Vergütungsgruppen. Unabhängig von der Beschäftigung des Ehepartners erhält jeder Mitarbeiter gemäß den AVR-Regelungen einen (Orts-)Zuschlag in der in § 19 Abs. 2 AVR festgelegten Höhe. Der Betrag ergibt sich aus der bisherigen Stufe 1, ergänzt um die Hälfte des Differenzbetrages zur Stufe 2, bei Zugrundelegung der Ortszuschlagswerte ab 01. August 2000. Den Beträgen für AVR - Fassung Ost - liegt der ab 01. Januar 2001 geltende Bemessungssatz in Höhe von 88,5 v. H. der Vergütung - West - zugrunde.

Ein Ortszuschlag der bisherigen Stufe 2 (des sog. Verheiratetenzuschlages) an verheiratete, verwitwete oder geschiedene Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter entfällt. Gemäß der Neuregelung wird für die Zukunft durch eine Übergangsregelung in Form einer Besitzstandswahrung mit Aufzehrung in den folgenden Jahren für die zum 31. März 2001 in einem Dienstverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Auszahlungsbetrag des bisherigen Ortszuschlagsbetrages beibehalten. Eine Aufzehrung erfolgt durch die Anrechnung („... solange eine Differenz besteht.“) der entsprechend der zukünftigen Vergütungserhöhungen prozentual erhöhten Werte in § 19 AVR bei der gem. Übergangsvorschrift zu zahlenden persönlichen Zulage. Die in der bisherigen Fassung in § 19 Abs. 5 festgelegte Konkurrenzregelung entfällt. Ab Inkrafttreten der Neuregelung steht jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin der Ortszuschlag gem. Abs. 2 zu, Teilzeitbeschäftigten gem. Abs. 3 anteilig.

§ 19a Kinderzuschlag:

Der bisherige kinderbezogene Anteil in der 3. und den weiteren Stufen wird in einen Kinderzuschlag umgewandelt (vgl. § 19a Abs. 1 AVR). Er bleibt in der Höhe unverändert. Durch diese soziale Komponente wird u.a. auch den geänderten Verhältnissen Rechnung getragen, da er allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ungeachtet ihrer familiären Verhältnisse, beim Bezug des Kindergeldes zusteht. Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin hat den Bezug des Kindergeldes nachzuweisen.

Durch die Neufassung des Abs. 1 kommt es nicht mehr auf die Berechtigung zum Bezug des Kindergeldes nach dem EStG oder nach dem BKGG, sondern allein auf den tatsächlichen Bezug des Kindergeldes an.

Die bisher in Anlagen 5 und 4c enthaltene Erhöhung des Ortszuschlages bzw. des Sozialzuschlages für bestimmte Vergütungsgruppen, abhängig von der Anzahl der Kinder (für das erste Kind 10,- DM, für jedes weitere Kind abgestuft) ist in § 19a Abs. 2 AVR beibehalten worden. Der Kinderzuschlag für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird gem. § 19a Abs. 3 anteilig im Verhältnis zur Arbeitszeit der vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezahlt.

Ein Anspruch auf den Kinderzuschlag besteht gem. § 19a Abs. 1 i. V. m. Abs. 4 nur noch für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen mindestens noch an 1 Tag vorgelegen haben. Wenn im Laufe eines Kalenderjahres die Voraussetzungen für den Bezug von Kindergeld entfallen (z.B. Volljährigkeit, Berufstätigkeit des Kindes usw.), wird ggf. eine Rückforderung (gem. § 45 Abs. 1 AVR) notwendig.

Durch die Übergangsregelung wird den Mitarbeitenden, die am 31. März 2000 einen Ortszuschlag der Stufe 2 erhalten haben, der Ortszuschlag in dieser Höhe so lange weiter gezahlt, bis der Ortszuschlag nach § 19 Abs. 2 n. F. den (alten) Ortszuschlag der Stufe 2 erreicht.

Die weiteren unter Ziff. 3 bis 11 aufgeführten Änderungen der AVR sind Folgeänderungen, hauptsächlich redaktioneller Art, die durch die Änderungen notwendig geworden sind.

Die Neuregelung tritt zum 01. April 2001 in Kraft.

3. EGP 50 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport (B/L) und (K)

Die Neuregelung von EGP 50 erfolgt u.a. aufgrund von Änderungen im Verfahren bei der Vergabe von Rettungswachen. Um im Ausschreibungsverfahren konkurrenzfähig zu bleiben und im Hinblick auf das bevorstehende Auslaufen zahlreicher Vergabeverträge wurde in Zusammenarbeit mit der JUH der EGP 50 überarbeitet. Der Überarbeitung von EGP 50 wurde auch ein Vergleich mit Rettungsdiensten anderer Träger zugrunde gelegt. Dieser Vergleich hat ergeben, daß die Eingruppierungen im Bereich der „klassischen“ Kernkompetenzen weitgehend mit denen der konkurrierenden Anbieter übereinstimmen. Anders verhält es sich hingegen dort, wo die JUH besondere Dienste anbietet, deren Aufgabenbereich seit 1995 (d.h. zur Zeit der Einführung des EGP 50) erheblich an Bedeutung verloren hat.

Die Neufassung des EGP 50 wirkt sich vor allem bei den Berufsgruppen der Rettungshelfer und den Rettungsassistenten aus, die Leiter einer Rettungswache sind. Beide werden jeweils eine Vergütungsgruppe herabgruppiert. Zudem werden wenig bedeutsame Fallgruppen gestrichen und der Wegfall des entsprechenden Bewährungsaufstiegs durch Vergütungsgruppenzulagen für die Ausübung von besonderen Tätigkeiten, s. Anm. 2 ersetzt.

Rettungshelfer, Fallgruppen 1 und 2:

In der Ausgangs-Fallgruppe 1 hat sich infolge einer Änderung der Führerscheinvorschriften der Hinweis auf den Kfz-Personenbeförderungsschein erübrigt. Die einschlägigen Regelungen verlangen für die Fahrdienste, die den Hauptteil der Tätigkeit von Rettungshelfern ausmachen, keinen Personenbeförderungsschein mehr. Das entsprechende Tätigkeitsmerkmal wird gestrichen. Eingangseingruppierung ist nunmehr die Vergütungsgruppe IXa.

Für die Rettungshelfer sieht Fallgr. 2 nach zweijähriger Bewährung einen Aufstieg in Vergütungsgruppe VIII vor. Unabhängig von der Vergütungsgruppe, der ein Rettungshelfer angehört, kommt eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7% der individuellen Grundvergütung hinzu, wenn die Rettungshelfer eine der besonderen Aufgaben wahrnehmen, die die Anm. 2 abschließend aufzählt.

Rettungssanitäter, Fallgruppen 3 und 4:

Die Eingangsvergütungsgruppe der Rettungssanitäter ist gleich geblieben. Unverändert bleibt auch der Bewährungsaufstieg nach sechs Jahren in die Vergütungsgruppe VIb (Fallgr. 4).

Weggefallen ist die bisherige Fallgr. 5 in Vergütungsgruppe VI b, die Rettungsassistenten mit besonders verantwortlicher Tätigkeit; gestrichen wird deshalb auch der Bewährungsaufstieg dieser Rettungsassistenten. An die Stelle dieser besonderen Fallgruppe tritt eine Vergütungsgruppenzulage nach Maßgabe von Anm. 2, die die Mitarbeiter erhalten, solange sie eine der dort beschriebenen Aufgaben wahrnehmen.

Rettungsassistenten, Fallgr. 5 ff.:

Die Vergütungsgruppe VIb enthält in Fallgr. 5 die Eingangseingruppierung für Rettungsassistenten, die nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc aufsteigen (dort Fallgr. 6).

In der Vergütungsgruppe Vc sind alle Sonderfunktionen für die Rettungsassistenten gestrichen worden. Sie enthält nur noch die Leiter einer Rettungswache mit mindestens 5 unterstellten Mitarbeitern.

Gestrichen wurde die Fallgruppe der Schichtführer, Fallgr. 10. Durch Dienstvereinbarung kann für diese Personengruppe eine Sonderregelung erfolgen.

Ebenso wie bei den Rettungsassistenten entfällt auch bei den Rettungsassistenten die bisherige Fallgr. 11 für die Wahrnehmung besonders verantwortlicher Aufgaben mitsamt dem korrespondierenden Bewährungsaufstieg. Sie wird durch die Vergütungsgruppenzulage nach Anm. 2 ersetzt.

Leiter von Rettungswachen, Fallgr. 7. ff.:

Für die Leitung einer Rettungswache ist nunmehr die Ausbildung als Rettungsassistent notwendig. Weggefallen sind hier die Eingruppierungsvorschriften für die Leiter einer Rettungswache, denen weniger als fünf Mitarbeiter unterstellt sind, da diese Rettungswachen nicht mehr funktionsfähig sind.

In der Neufassung ist der Rettungsassistent als Leiter einer Rettungswache mit mindestens 5 Mitarbeitern in Vergütungsgruppe Vc, Fallgr. 7 eingruppiert. Er steigt nach vierjähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 8 auf. In der Vergütungsgruppe Vb Fallgr. 9, sind die Rettungswachenleiter mit mindestens 20 unterstellten Mitarbeitern eingruppiert. Diese steigen nach vierjähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe IVb, Fallgr. 10 auf. In Vergütungsgruppe IVb schließen sich dann in Fallgr. 11 die Rettungsassistenten als Leiter von Rettungswachen mit mindestens 30 Mitarbeitern an, die wiederum nach einer vierjährigen Bewährung in die Vergütungsgruppe IVa, Fallgr. 12, aufsteigen.

Zu den Anmerkungen:

Anm. 1: Die Regelung entspricht inhaltlich im wesentlichen der bisherigen Fassung. Die Neufassung stellt dabei ein redaktionelles Versehen richtig: Bislang verlangt die Anmerkung unter Ausbildungsabschnitt M 3 Teil 1, ein 160-stündiges Rettungswachenpraktikum. Anstelle von 160 Stunden dau-

ert das Praktikum im Rahmen des Lehrgangs zum Rettungshelfer 80 Stunden.

Anm. 2: Anmerkung 2 enthält eine abschließende Aufzählung derjenigen besonderen Aufgaben, die in allen Berufsgruppen im operativen Rettungsdienst der JUH, also bei Rettungshelfern, -sanitätern und -assistenten, mit einer Vergütungsgruppenzulage besonders vergütet werden. Gleich geblieben sind im wesentlichen die ersten drei Aufgabebereiche a) bis c); in c) weist die Anmerkung lediglich auf das mittlerweile in kraft getretene einschlägige Medizin-Produkte-Gesetz hin. Darüber hinaus ist der Katalog zulagefähiger Funktionen um Lehr- und Ausbildungstätigkeiten erweitert worden.

Bemessungsgrundlage für die Vergütungsgruppenzulage ist die individuelle Grundvergütung des einzelnen Mitarbeiters.

Anm. 3: Die Anmerkung 3 entspricht für die Rettungshelferinnen und Rettungshelfer der bisherigen Anm. 4.

Anm. 4: entspricht unverändert der bisherigen Anm. 2.

Anm. 5: Die Anmerkung 5 weist darauf hin, daß der Rettungsassistent anders als die Rettungshelfer und -sanitäter eine gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung ist.

Anm. 6: Die Anmerkung nimmt die aus dem EGP 50 gestrichene besondere Funktion des Schichtführers auf. Durch Dienstvereinbarung kann eine Besserstellung dieser Personengruppe erfolgen.

Anm. 7: Die Eingruppierung hängt von der Anzahl der, einem Rettungswachenleiter, unterstellten Mitarbeiter ab. Deshalb wird zum einen klargestellt, daß diese unabhängig von der tatsächlichen Besetzung der Stellen erfolgt, zum anderen, wie Teilzeitmitarbeitende für die Eingruppierung zählen.

Die Tatsache, daß Zivildienstleistende oder Ehrenamtliche mitarbeiten, ist für die Anzahl der unterstellten Personen unerheblich.

Zur Übergangsvorschrift:

Gemäß Abs. 1 werden **Rettungshelfer**, die sich am 31. Dezember 2000 in einem Dienstverhältnis befinden, durch die Neuregelung nicht berührt, solange sie bei ihrem Dienstgeber bleiben.

Durch die Übergangsvorschrift des Abs. 2 wird gewährleistet, daß alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von Änderungen im EGP 50 erfaßt werden und umzugruppiert sind, eine persönliche Zulage erhalten, die eine Besitzstandswahrung darstellt. Die persönliche Zulage wird durch die allgemeinen Vergütungserhöhungen, Höhergruppierungen und Stufensteigerungen nach und nach aufgezehrt. Dabei wird die Vergütungserhöhung der Grundvergütung nur zur Hälfte angerechnet.

Die Übergangsvorschrift berücksichtigt des Weiteren in Abs. 3 die schon vor Inkrafttreten der Neufassung des EGP 50 erfolgten Bewährungszeiten.

4. Anlage 11 - Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte

Falls der Entwurf einer „Verordnung zur Änderung der Sachbezugsverordnung“ für das Kalenderjahr 2001 nicht unverändert verabschiedet wird, wird dies durch Rundschreiben bekanntgegeben.

Die Anlage 11 gilt nicht für den Bereich der AVR - Fassung Ost -.

II. Korrekturen

- a) des Rundschreibens vom 30.11.2000:

A. Vergütung AVR - Fassung Ost -:

In A. Ziff. 6 Buchst. d) (Seite 3) ist die Zahl „78,30“ durch die Zahl „**79,65**“ zu ersetzen.

- b) Druckfehlerberichtigung:

Bei der Veröffentlichung der ab 01.01.2000 geltenden Fassung des § 9c AVR ist eine falsche Verweisung erfolgt.

In § 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden muß die Verweisung in Abs. 1 Unterabs. 1 (§ 9 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Unterabs. **3**) und nicht auf Unterabs. 2 erfolgen.