

An alle  
Unternehmen, in denen die  
AVR-K angewandt werden  
und deren Rechenzentren

Ebhardtstr. 3 A (Lutherhaus)  
30159 Hannover

**Geschäftsstelle  
Elke Neuendorf**

Telefon: 0511/3604-168

Telefax: 0511/234 40 61

E-Mail: ark.geschaefsstelle

@diakonie-hannovers.de

28.06.2007

**Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K)**

- Hier: **A. Beschluss der Schlichtungskommission vom 09.06.2007 zur Tarifrunde 2007 in der durch die Arbeitsrechtliche Kommission am 28.06.2007 beschlossenen Fassung**  
**B. Erläuterungen**  
**C. Anlagen**  
**D. Bestellung AVR-K-Broschüren**

**A. Beschluss der Schlichtungskommission vom 09. 06.2007 zur Tarifrunde 2007 in der durch die Arbeitsrechtliche Kommission am 28.06.2007 beschlossenen Fassung**

**Übersicht:**

- I. Jahressonderzahlung**
- II. Entgelterhöhung**
- III. Anlage Service-Kräfte**
- IV. Betriebliche Regelung der Entgelte**
- V. Regelungen für Ärztinnen**
- VI. Übergangsregelungen für Unternehmen, für die zurzeit des Inkrafttretens eine Dienstvereinbarung über eine Notlagenregelung gilt**

**I. Jahressonderzahlung:**

§ 24 erhält folgende Fassung:

(1) Die Arbeitnehmerin, die sich am 01. November eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis befindet, das mindestens bis zum 31. Dezember des Jahres besteht, erhält eine nicht zuzusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen der Entgeltgruppen

E 1 – E 8, sowie	
Auszubildende und Praktikanten	90%,
E 9 – E 11	80%,
E 12 – E 14	60%

eines durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts. Dieses ergibt sich aus der Summe der Bruttomonatsentgelte der Monate Januar bis einschließlich Oktober des Jahres, dividiert durch zehn.

Beginnt das Arbeitsverhältnis am 1. November, wird die Jahressonderzahlung auf der Basis des Novemberentgelts dividiert durch zehn berechnet.

(3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Entgelt für den Monat November gezahlt.

(4) Weist der Arbeitgeber nach, dass für das vorausgegangene Wirtschaftsjahr ein negatives betriebliches Ergebnis im Sinne von Abs. 5 vorgelegen hat, reduziert sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung für alle Arbeitnehmerinnen um jeweils den gleichen Hundertsatz soweit, dass ein ausgeglichenes Ergebnis erreicht wird, jedoch für jede Arbeitnehmerin im Jahr 2008 um höchstens 30% und ab dem Jahre 2009 um höchstens 40% des individuellen Anspruchs gemäß Abs. 2.

Der Nachweis gilt als erbracht, wenn der vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung gemeinsam beauftragte vereidigte Wirtschaftsprüfer oder eine Treuhandstelle ein Testat vorlegt, aus dem sich der Umfang des negativen betrieblichen Ergebnisses und die Summe der Jahressonderzahlung ergibt. Aus dem Testat muss die Berechnung gem. Abs. 5 ersichtlich sein. Das Testat und die diesem zugrunde liegenden Berechnungen sind der Mitarbeitervertretung vorzulegen und durch den Wirtschaftsprüfer zu erläutern. Die Mitarbeitervertretung kann einen externen Sachverständigen hinzuziehen.

(5) Ein negatives betriebliches Ergebnis liegt vor, wenn der Jahresüberschuss, der sich aus § 243 HGB ableitet

- ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge
- ohne außerordentliche Aufwendungen und Erträge im Sinne von § 277 Abs. 4 HGB
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge
- ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen
- mit Pflichtrückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumszuwendungen und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden
- ohne Erträge aus der Auflösung bzw. ohne Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen gemäß § 249 Abs. 2 HGB
- bei Unternehmen, die zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzen, mit Spenden in der entsprechenden Höhe
- mit außerordentlichen Erträgen aus Pflegesatzstreitigkeiten

negativ ist.

(6) Von der Regelung der Abs. 4 und 5 können Unternehmen Gebrauch machen, die dem ARRG-D beigetreten sind, die dort geforderte Dienstvereinbarung zur Anwendung der AVR-K mit der Mitarbeitervertretung abgeschlossen haben, und Leiharbeiterinnen nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen einsetzen.

(7) In durch Ausgründung entstandenen verbundenen Unternehmen (§ 15 AktG) ist innerhalb der ersten drei Jahre nach Ausgründung der konsolidierte Abschluss zugrunde zu legen, wenn zwischen diesen ein Leistungsaustausch erfolgt. In verbundenen Unternehmen kann durch Dienstvereinbarung festgelegt werden, welche Unternehmen bei der Ermittlung eines negativen betrieblichen Ergebnisses zu berücksichtigen sind (Teilkonsolidierung).

**Inkrafttreten dieser Regelung: 01.01.2008; das vollständige 13. Entgelt in der bis zum 31.12.2007 geltenden Fassung ist für das Jahr 2007 kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.**

## **II. Entgelterhöhung**

### **1. Allgemeine Entgelterhöhung**

(1) Die Tabellenwerte gemäß Teil B III. und IV. und die Kinderzulage gemäß Teil A § 23 werden zum 01.07.2007 um 2,5% und zum 01.01.2008 um weitere 0,5% erhöht (sh. Anlagen 1 und 2).

(2) Die Ausbildungsentgelte gemäß Teil C II. und der Unterschiedsbetrag gemäß Teil E § 2 Abs. 1 erhöhen sich zu denselben Zeitpunkten und um dieselben Prozentsätze (sh. Anlage 5).

(3) Abweichend von der Regelung des Abs. 1 erhalten alle Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe E 1 ab dem 01.01.2009 1.435,45 € und Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe E 2 ab dem 01.01.2008 1.619,24 €.

### **2. Einmalzahlungen**

(1) Die Arbeitnehmerinnen, die im Monat Juni 2007 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 6 x 2,5% des individuellen Bruttomonatsentgelts (Teil A § 22 Abs. 2), das sich aus dem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt der letzten drei vor dem 01.07.2007 abgerechneten Monate errechnet. Diese Einmalzahlung ist mit der Entgeltzahlung für den Monat August 2007 fällig.

Die Einmalzahlung kann um bis zu zwei Drittel gemindert werden, wenn für das Jahr 2006 ein negatives Betriebsergebnis vorliegt. § 24 Abs. 4 bis 6 AVR-K in der Fassung vom 01.01.2008 gilt entsprechend.

(2) Die Arbeitnehmerinnen, die im Monat März 2008 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine weitere Einmalzahlung

- für die Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe E 9 - E 14 in Höhe von 0,2% x 18 ,
- für die Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen E 1 – E 8 und die Auszubildenden und Praktikanten in Höhe von 0,3 % x 18

des individuellen Bruttomonatsentgelts (Teil A § 22 Abs. 2), das sich aus dem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt der letzten drei abgerechneten Monate errechnet. Diese Einmalzahlung ist mit dem Monatsentgelt für den Monat März 2008 fällig.

(3) Der Anspruch auf die Einmalzahlungen gemäß Abs. 1 und 2 besteht, wenn die Arbeitnehmerin an mindestens einem Tag des jeweiligen Auszahlungsmonats Anspruch auf Entgelt (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankengeldzuschuss) hat; 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 Arbeitnehmerin wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 des Mutterschutzgesetzes in dem jeweiligen Monat kein Entgelt erhalten hat.

(4) Die Einmalzahlungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

### **III. Anlage Service-Kräfte**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Von dieser Regelung können Unternehmen Gebrauch machen, die

- a) dem ARR-G-D beigetreten sind und
- b) die gem. § 3 ARR-G-D geforderte Dienstvereinbarung zur Anwendung der AVR-K mit der Mitarbeitervertretung abgeschlossen oder der Mitarbeitervertretung den Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung angeboten haben und
- c) die Leiharbeiterinnen nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen einsetzen, es sei denn, die Leiharbeiterinnen erhalten Entgelte mindestens in der Höhe wie sie sich aus der Anwendung der AVR-K ergeben.

(2) Die Anwendung dieser Regelungen setzt den Abschluss einer Dienstvereinbarung voraus, in der festzulegen ist, dass der Arbeitgeber während der Laufzeit auf Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs verzichtet.

(3) Die Anwendung dieser Regelung kann nur für Arbeitnehmerinnen vereinbart werden, die nach Abschluss der Dienstvereinbarung gemäß Abs. 2 neu eingestellt werden.

#### **§ 2 Entgelt**

(1) Im Geltungsbereich dieser Regelung sind Arbeitnehmerinnen in den Bereichen

1. Reinigung
2. Hauswirtschaft
3. Küche
4. Wäscherei

die gemäß Teil B II. der AVR-K in die Entgeltgruppen E 2 oder E 3 einzugruppieren wären, in die Entgeltgruppen S 1 und S 2 eingruppiert.

(2) In der Entgeltgruppe S 1 sind Arbeitnehmerinnen eingruppiert, die auf Arbeitsplätzen tätig sind, die ohne berufliche Vorbildung oder Ausbildung nach einer Einübung ausgeführt werden können und nicht die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 2 dieser Regelung oder einer der Entgeltgruppen E 3 ff der AVR-K erfüllen.

In der Entgeltgruppe S 2 sind Arbeitnehmerinnen eingruppiert, die auf Arbeitsplätzen tätig sind, die ohne berufliche Vorbildung oder Ausbildung nach einer fachlichen Einarbeitung ausgeführt werden können.

(3) Das monatliche Entgelt beträgt:

in Entgeltgruppe S 1 = 1.400,- €

in Entgeltgruppe S 2 = 1.600,- €

Die Beträge erhöhen sich zu demselben Zeitpunkt und in demselben Umfang, wie sich die Tabellenwerte der AVR-K erhöhen.

(4) Die Arbeitnehmerinnen, die in die Entgeltgruppen S 1 oder S 2 eingruppiert sind, erhalten die gleiche Jahressonderzahlung wie Arbeitnehmerinnen, die in die Entgeltgruppe E 2 eingruppiert sind.

### **§ 3 Ausgleichszahlung**

(1) Wird der Tätigkeitsbereich nach einem vom Arbeitgeber veranlassten Ablauf der Dienstvereinbarung gemäß § 1 Abs. 2 ausgegründet mit der Folge, dass nicht mehr für alle Arbeitnehmerinnen dieses Bereiches die AVR-K Anwendung finden, erhalten die Arbeitnehmerinnen, die Entgelt nach den S-Gruppen bezogen haben, eine Ausgleichszahlung in Höhe von 200,- € für jeden Monat der Zahlung nach S-Gruppe bis zum 36. Monat nach Abschluss der Dienstvereinbarung. Ab dem 37. Monat reduziert sich dieser Anspruch um je 200,- € für jeden weiteren Monat.

(2) Die Dienstvereinbarung ist der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Kenntnis zu geben.

### **IV. Betriebliche Regelung der Entgelte:**

Die bestehende „Betriebliche Regelung der Entgelte“ im Teil B V. wird durch folgende Regelung ersetzt:

#### Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote

In Unternehmen, die dem Geltungsbereich gem. § 1 Abs. 1 der AVR-K unterliegen und die in den von ihnen beherrschten selbständigen Unternehmen, die dem ARRGD beitreten können, die vollständige Anwendung der AVR-K ermöglichen, indem der Mitarbeitervertretung der Abschluss einer Dienstvereinbarung oder allen Arbeitnehmerinnen eine einzelvertragliche Vereinbarung zur Anwendung der AVR-K angeboten wurde, kann unter den Voraussetzungen der folgenden Paragraphen das Entgelt abweichend von den AVR-K betrieblich geregelt werden.

#### **§ 1**

Zur Sicherung der Leistungsangebote eines Unternehmens oder eines wirtschaftlich selbständigen Teils eines Unternehmens kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

#### **§ 2**

(1) Befindet sich ein Unternehmen oder ein wirtschaftlich selbständiger Teil eines Unternehmens in einer schwierigen Wettbewerbssituation, kann bis zu einem Gesamtvolumen von 5 v. H. des Jahresbruttoentgelts einer jeden Arbeitnehmerin in einer Dienstvereinbarung 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 Entgelts gesenkt wird. Bei der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit kann ein Teilentgeltausgleich vereinbart werden.

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen 1 und 2 bzw. der Entgeltgruppen S 1 und S 2 werden von dieser Dienstvereinbarung nicht erfasst.

(2) Eine schwierige Wettbewerbssituation ist gegeben, wenn

- a) eine direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern besteht, die nicht die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage anwenden oder
- b) die Festsetzung der Preise oder Zuschüsse für Leistungsangebote von ambulanten Hilfen einseitig durch einen öffentlich-rechtlichen Kostenträger (Kommune, Land, Bund) erfolgt

und dies absehbar dazu führen wird, dass die Leistungsangebote bei Anwendung der Entgelttabelle nicht aufrechterhalten werden können.

**§ 3** Teilzeitbeschäftigte können der Erhöhung ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit binnen 4 Wochen mit der Folge widersprechen, dass ihre Entgelte entsprechend der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten abgesenkt werden.

**§ 4** Arbeitnehmerinnen, denen gegenüber während der Geltung der Regelungen einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 eine betriebsbedingte Beendigungskündigung wirksam wird, erhalten eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen den aufgrund der Dienstvereinbarung verringerten Werten und den Entgelttabellenwerten für die letzten 12 Monate.

**§ 5** Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist,

- a) dass der Arbeitgeber der Mitarbeitervertretung die Situation des Unternehmens oder des wirtschaftlich selbständigen Teils des Unternehmens 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 selbständigen Teil des Unternehmens,

- 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) der Nachweis, dass die Mitarbeitervertretung Gelegenheit hatte, sachkundige Dritte zur Beratung bei den Verhandlungen in erforderlichem Umfang hinzuzuziehen.

c) der Nachweis, dass der Arbeitgeber die Gesamtmitarbeitervertretung, sofern eine solche besteht, über den beabsichtigten Abschluss der Dienstvereinbarung informiert hat.

**§ 6** In die Dienstvereinbarung sind die Gründe, die zu der vereinbarten Maßnahme führen, aufzunehmen. Wird die Dienstvereinbarung für einen wirtschaftlich selbständigen Teil eines Unternehmens abgeschlossen, ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Dienstvereinbarung betroffenen Arbeitnehmerinnen zu kennzeichnen. Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste entsprechend fortzuschreiben, im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle.

**§ 7** Kommt eine Dienstvereinbarung innerhalb von drei Monaten nicht zustande (vorläufiges Scheitern der Dienstvereinbarung), kann jede Seite die Einigungsstelle gemäß § 37a MVG-K anrufen. Die Frist beginnt mit schriftlicher Aufforderung des Arbeitgebers oder der Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung und im Falle der Aufforderung durch den Arbeitgeber mit vollständiger Information im Sinne von § 5. Die Entscheidung der Einigungsstelle tritt an die Stelle der Dienstvereinbarung.

**§ 8** Die Dienstvereinbarung bzw. die Entscheidung der Einigungsstelle ist nach ihrem Abschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten. Dazu sind vom Arbeitgeber folgende Unterlagen einzureichen:

- a) eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung,
- b) eine Aufstellung, welche Unterlagen der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden sind,
- c) die Bestätigung, dass die Gesamtmitarbeitervertretung informiert worden ist und ggf. deren Stellungnahme,
- d) die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass ihr die erforderlichen Unterlagen vorgelegen haben und sie ihre Rechte wahrnehmen konnte.

**§ 9** Die Dienstvereinbarung tritt innerhalb von 6 Wochen nach Eingang bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission in Kraft, wenn nicht eine der beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission die Beratung über die Dienstvereinbarung beantragt. Die Entscheidung über das Inkrafttreten der Dienstvereinbarung wird dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt.

**§ 10** Die erforderlichen Unterlagen nach § 5 Buchst. a) sind der Mitarbeitervertretung für die Dauer der Dienstvereinbarung alljährlich vorzulegen.

**§ 11** Eine zur Sicherung der Leistungsangebote abgeschlossene Dienstvereinbarung gilt längstens 2 Jahre. Der erneute Abschluss einer Dienstvereinbarung ist unter denselben Voraussetzungen möglich.

**Anmerkung:** Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil eines Unternehmens im Sinne des § 1 ist die kleinste organisatorische Einheit des Unternehmens zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. Eine

abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Ereignisse und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit des Unternehmens als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil eines Unternehmens ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

## **V. Regelungen für Ärztinnen**

1. a) Im Teil B I. (Eingruppierung und Entgelt - I. Rahmenbestimmungen) werden in § 5 Absatz 1 die Worte "bzw. für Ärztinnen in den ersten neun Jahren" gestrichen.  
b) Im Teil B I. wird § 5 Absatz 2 Buchstabe b) gestrichen.
2. Anlage C V. wird neu gefasst mit folgendem Text:

## **Regelungen für Ärztinnen**

### **§ 1 Besondere Rechte und Pflichten**

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann durch Dienstvereinbarung abteilungs- oder bereichsweise oder im gegenseitigen Einvernehmen auf bis zu 42 Stunden erhöht werden bei entsprechendem Entgeltausgleich. Kommt eine Einigung über die Dienstvereinbarung nicht zustande, entscheidet auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle gemäß § 37 a MVG-K.

Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier 12-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht 12-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

Die Arbeitszeiten der Ärztinnen sind zu dokumentieren.

- (2) Neben der Dokumentationspflicht im Krankenhaus gehört es zu den Pflichten von Ärztinnen auch ärztliche Bescheinigungen auszustellen. Die Ärztinnen können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen oder für Belegärztinnen innerhalb des Unternehmens ärztlich tätig zu werden.
- (3) Die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärztinnen obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.
- (4) Die Ärztin kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachterliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin. Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachterliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, hat die Ärztin nach Maßgabe ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. In allen anderen Fäl-

len ist die Ärztin berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Die Ärztin kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer Beteiligung entspricht. Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

- (5) Der Arbeitgeber hat Ärztinnen von etwaigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter frei zustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch die Ärztin vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.
- (6) Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen ist Ärztinnen Dienstbefreiung (§ 21 Abs. 1 Satz 2 u. 3) bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. Bei Personalkostenerstattung durch Dritte erfolgt eine Freistellung für bis zu fünf Tage.
- (7) Ärztinnen kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Ärztinnen bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.
- (8) Werden Aufgaben der Ärztinnen zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen. § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

## **§ 2 Rettungsdienste**

- (1) Zu den der Ärztin aus ihrer Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen.
- (2) Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält die Ärztin einen nicht zusatzversorgungsfähigen Einsatzzuschlag in Höhe von 15,74 €. Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Stundenentgelt der Entgeltgruppe E 12 AVR-K.

Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn der Ärztin wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer ihrem Entgelt sonstige Leistungen von dem Arbeitgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder eine Trägerin bzw. ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. Die Ärztin kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

- (3) Der Arbeitgeber hat zu gewährleisten, dass die ärztliche Versorgung der Patientinnen und Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn die Ärztin während der regelmäßigen Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.

- (4) Eine Ärztin, die nicht die Zusatzbezeichnung "Rettungsdienst" erworben hat, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.

Eine Ärztin, die aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

- (5) In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln der Ärztin vorliegen, ist die Ärztin von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.

### **§ 3 Besonderheiten der Entgelte**

- (1) Eine Tätigkeit als Ärztin im Praktikum gilt als ärztliche Tätigkeit im Sinne des Teil B I. § 5 Abs. 1.
- (2) Ärztinnen in den Entgeltgruppen E 13 und E 14 erhalten ab dem 01.01.2007 – unabhängig von der Übergangsregelung (Teil E) – 100% des Tabellenentgelts.

Ab dem 16. Tätigkeitsjahr erhält die Ärztin in der Entgeltgruppe E 13 eine monatliche Zulage in Höhe von 150,- €.

- (3) Eine Oberärztin, der die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist, erhält ab dem 01.01.2007 zusätzlich zum ihr zustehenden Tabellenentgelt ab dem zweiten Tätigkeitsjahr als Oberärztin eine Zulage in Höhe von monatlich 200,- € und ab dem vierten Tätigkeitsjahr als Oberärztin eine Zulage in Höhe von monatlich 500,- €.
- (4) Eine Leitende Oberärztin, der die ständige Vertretung der leitenden Ärztin (Chefärztin) vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist, wird in die Entgeltgruppe E 14 eingruppiert und erhält ab dem 01.01.2007 eine monatliche Zulage zusätzlich zum ihr zustehenden Tabellenentgelt in Höhe von 600,- €.
- (5) Die Zulagen nach Abs. 2 bis Abs. 4 sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Teilzeitbeschäftigte Ärztinnen erhalten von der Zulage, die für entsprechend vollzeitbeschäftigte Ärztinnen festgelegt sind, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
- Die Zulagen werden jeweils beginnend ab dem Ersten des Kalendermonats gezahlt, in dem die Voraussetzungen für ihre Zahlung erfüllt werden. Die Zulagen sind anzurechnen auf Besitzstandszulagen gem. Teil E § 2 Abs. 2 sowie auf persönliche Zulagen. Die Zulagen bleiben bei der Anwendung von Teil E § 2 Abs. 1 unberücksichtigt.

#### **§ 4 Bereitschaftsdienstentgelte**

- (1) Ausschließlich zur Berechnung des für die Bereitschaftsdienstentgelte gem. Teil C IV. A Abs. 8 und 9 maßgeblichen Überstundenentgelts beträgt das Stundenentgelt abweichend von Teil B IV.
  - a) für Ärztinnen in der Entgeltgruppe E 12 21,- €
  - b) für Ärztinnen in der Entgeltgruppe E 13 26,51 €
  - c) für Ärztinnen in der Entgeltgruppe E 14 31,30 €.
- (2) Ärztinnen erhalten zusätzlich zu dem Entgelt für jede gem. Teil C IV. A Abs. 8 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 % des gem. Abs. 1 berechneten Überstundenentgelts für Bereitschaftsdienst.

Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.

- (3) Mit einer Dienstvereinbarung kann für die Berechnung von Bereitschaftsdienstentgelten für diese Personengruppe das allgemein geltende Stundenentgelt zugrunde gelegt werden und statt des Stundenentgeltes gemäß Abs. 1 eine höhere Bewertung der Bereitschaftsdienststufen C und D als Arbeitszeit vorgenommen werden.

#### **Anmerkung zu § 3 Abs. 3:**

Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachgebietes, z. B. Nephrologie, Handchirurgie, Neuroradiologie, Elektroencephalographie, Herzkatheterisierung.

#### **VI. Übergangsregelungen für Unternehmen, für die zurzeit des Inkrafttretens dieses Beschlusses eine Dienstvereinbarung über eine Notlagenregelung gilt**

1. Die Wirksamkeit von Dienstvereinbarungen über Notlagenregelungen wird durch diesen Beschluss nicht berührt.
2. Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass von den Steigerungen der Tabellenwerte und den Regelungen über die Einmalzahlungen abgewichen wird. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 37a MVG-K.

**Soweit in diesem Beschluss nichts anderes festgelegt ist, tritt der Beschluss zum 01.07.2007 in Kraft.**

#### **B. Erläuterungen**

##### **Zu A. I. Jahressonderzahlung:**

Der § 24 in der hier beschlossenen Fassung gilt ab 01.01.2008. Das heißt, im Jahr 2007 wird das 13. Entgelt noch nach bisheriger Regelung berechnet und gezahlt. Einzige Ausnahme: Die Zahlung des 13. Entgelts ist bereits im Jahr 2007 nicht zusatzversorgungspflichtig.

Ab dem Jahr 2008 ersetzt die Jahressonderzahlung das bisherige 13. Entgelt. Die neue Begrifflichkeit stellt dann klar, dass es sich nicht mehr um ein ganzes 13. Entgelt handelt. Die bisherige Staffelung (90%, 80%, 60%) wird beibehalten.

Die Berechnungsformel für die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung (ab 2008) ist gegenüber der bisherigen Regelung des 13. Entgelts vereinfacht worden: Die Bruttomonatsentgelte der Monate Januar bis einschließlich Oktober werden zusammen gezählt und die Summe wird durch zehn geteilt. Das Ergebnis ist die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung. Bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis während der ersten zehn Monate werden die Bruttomonatsentgelte seit Beginn des Arbeitsverhältnisses bis einschließlich Oktober zugrunde gelegt und durch zehn geteilt. Dies hat zur Folge, dass die Jahressonderzahlung entsprechend geringer ausfällt.

Ab 2008 wird die Jahressonderzahlung nur noch in einer Summe im November gezahlt. Ab diesem Zeitpunkt kann ein Teil der Jahressonderzahlung (im Jahr 2008 = max. 30%) betriebsergebnisabhängig nicht zur Auszahlung kommen. Voraussetzung ist zunächst, dass das Unternehmen dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Diakonie beigetreten ist und eine Dienstvereinbarung zur vollständigen Anwendung der AVR-K abgeschlossen wurde oder der Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung zumindest der MAV angeboten wurde. Weitere Voraussetzung für die Reduzierung der Jahressonderzahlung 2008 ist das Vorliegen eines negativen Betriebsergebnisses im Jahr 2007 und der Nachweis hierüber. Die genauen Voraussetzungen für diesen Nachweis regeln die Absätze 4 bis 6 des § 24 in der Fassung, die ab 01.01.2008 gilt.

Ein „von der Mitarbeitervertretung und der Leitung gemeinsam beauftragter Wirtschaftsprüfer“ setzt die Zustimmung der MAV vor Beauftragung eines Wirtschaftsprüfers voraus.

Die Reduzierung der Jahressonderzahlung gilt unternehmensbezogen, das heißt, dass in einem Unternehmen (gleicher Rechtsträger) für alle Betriebsteile oder verschiedene Hilfsfelder die Jahressonderzahlung in der gleichen Höhe zu leisten ist. Eine Besonderheit gilt bei verbundenen Unternehmen, sh. Abs. 7.

## **Zu A II. Entgelterhöhung**

### Zur allgemeinen Entgelterhöhung:

In 1. Abs. 1 ist die Steigerung der Tabellenwerte festgelegt. Die Entgelttabellenwerte und die Stundenentgelttabellen, die ab dem 01.07.2007 um 2,5% erhöht werden, sind in den Anlage 1 und 2 beigefügt. Die Entgelt- und Stundenentgelttabellen, die ab dem 01.01.2008 gelten sind in den Anlage 3 und 4 beigefügt. Die Kinderzulage beträgt ab dem 01.07.2007 92,58 € und ab dem 01.01.2008 93,04 €. Die Zulage gemäß Teil B § 3 für die Arbeitnehmerinnen in der stationären Kranken- und Altenpflege erhöht sich ebenfalls um 2,5% auf 64,06 € und ab dem 01.01.2008 auf 64,38 €.

Abs. 2: Die Ausbildungsvergütungen, die ebenfalls um die gleichen Prozentsätze und zu den gleichen Zeitpunkten angehoben werden, sind in der Anlage 5a und 5b abgedruckt.

Aufgrund der geltenden Übergangsregelungen (Teil E der AVR-K) sind folgende Hinweise zu beachten:

(1) Die Besitzstandszulage nimmt gemäß § 2 Abs. 2 letzter Satz der Übergangsregelungen nicht an den Entgeltsteigerungen teil.

(2) Die ab dem 01.01.2004 neu eingestellten Arbeitnehmerinnen erhalten 94 % des ab 01.07.2007 geltenden Tabellenwertes (§ 3 der Übergangsregelungen)- Anlage 6.

(3) Das Entgelt der Arbeitnehmerinnen, deren Vergleichsentgelt 2 höher ist als das Vergleichsentgelt 1 (vgl. § 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen) errechnet sich in dem der um 2,5% erhöhte Unterschiedsbetrag zwischen dem neuen Tabellenwert und dem Vergleichsentgelt 1 um 45 % vermindert wird (§ 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen).

Hierzu ein Beispiel:

	bisher:	neu ab 01.07.2007:
Tabellenwert	2000,- €	2050,- €
Vergleichsentgelt 1 (Entgelt gem. AVR-K a.F.)	< 2000,-	
Unterschiedsbetrag (gem. § 2 Abs. 1 der Übergangsregelungen);	182,- €	186,55 €
hiervon 45 %:	81,90 €	83,95 €
Entgeltanspruch (ergibt sich aus der Differenz zwischen Tabellenwert und 90 % des Unterschiedsbetrages):	1.918,10 €	1966,05 €

Das Entgelt, das der Arbeitnehmerin ausbezahlt ist, beträgt nach der Entgelterhöhung genau 2,5% mehr.

Zu Abs. 3: Im Juni 2005 sind die Entgeltgruppen E 1 – E 4 abgesenkt worden; für die zum damaligen Zeitpunkt Beschäftigten wurde vereinbart, dass die Absenkung in mehreren Teilschritten erfolgt, die zum jetzigen Zeitpunkt (Juni 2007) bei den Entgeltgruppen E 1 und E 2 noch nicht alle vollzogen worden sind, während die Beschäftigten dieser Entgeltgruppen, die nach dem 01.06.2005 eingestellt worden sind, bereits den Endbetrag der Absenkung erhalten.

Der Beschluss aus dem Jahr 2005 war so angelegt, dass die Entgeltgruppen zum 01.01.2009 wieder zusammen geführt sein sollten; die nun beschlossene Erhöhung würde dazu führen, dass dies nicht erreicht werden könnte. Aus diesem Grunde wurden für die Entgeltgruppen E 1 und E 2 die letzten Absenkungsschritte festgelegt, so dass sie den Werten der E 1 und E 2 entsprechen für die langjährig Beschäftigten.

Es gelten daher für die ab dem 01.06.2005 neu eingestellten Arbeitnehmerinnen folgende Entgeltwerte:

	01.07.2007	01.01.2008	01.01.2009
E 1	1.425,61	1.432,74	<b>1.435,45</b>
E 2	1.610,10	<b>1.619,24</b>	1.619,24

### Zur Einmalzahlung:

Die Zahlung der ersten Einmalzahlung, die im Monat August 2007 zur Auszahlung kommt, setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin im Monat Juni 2007 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und zwar unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis erst in den ersten fünf Monaten dieses Jahres begonnen hat.

Die Höhe der Einmalzahlung beträgt  $6 \times 2,5\%$  - das entspricht 15 % - des individuellen Bruttomonatsentgelts. Sie ist ein Ausgleich dafür, dass die Entgelterhöhung erst zum 01.07.2007 in Kraft tritt und nicht bereits zum 01.01.2007. Für die Höhe der Bemessungsgrundlage sind die drei letzten abgerechneten Monate vor dem 01.07.2007 maßgeblich; das werden in der Regel die Monate April bis Juni 2007 sein.

Für Unternehmen, die für das Jahr ein negatives Betriebsergebnis nachweisen können, besteht die Möglichkeit, diese Einmalzahlung um bis zu 10% des individuellen Bruttomonatsentgelts (BME) zu reduzieren. Das heißt, in jedem Fall, sind 5% des individuellen Bruttomonatsentgelt im August 2007 auszuführen. Wenn die Voraussetzungen des neuen § 24 Abs. 4 bis 6 vorliegen, also das Unternehmen dem ARRGD beigetreten ist, ein Wirtschaftsprüfer oder eine Treuhandstelle ein Testat vorlegt, aus dem sich ein negatives Betriebsergebnis ergibt und dieses Jahresergebnis auf Grundlage des § 243 HGB errechnet wurde, kann die Einmalzahlung bis zu 10% des BME gekürzt werden. Die Höhe der zu leistenden Zahlung hängt von der Höhe des negativen Betriebsergebnisses ab; die Einmalzahlung kann nur soweit abgesenkt werden, bis ein ausgeglichenes Betriebsergebnis erreicht wird (maximal um 10%).

Eine weitere Einmalzahlung gibt es für alle Arbeitnehmerinnen, die im Monat März 2008 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Sie ist sozial gestaffelt und beträgt für Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen E 1 - E 8 = 5,4% eines individuellen Bruttomonatsentgelts (BME) und für die Entgeltgruppen E 9 – E 14 = 3,6% eines individuellen Bruttomonatsentgelts. Zur Berechnung des individuellen BME werden die letzten drei abgerechneten Monate zugrunde gelegt.

Die Einmalzahlungen sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

**In dem Schlichtungsbeschluss wurde vereinbart, dass die Arbeitsrechtliche Kommission nicht vor dem 01.01.2009 erneut über Entgelterhöhungen beschließen wird.**

### Zu A III. Anlage Service-Kräfte

Für Arbeitnehmerinnen in den Bereichen Reinigung, Hauswirtschaft, Küche und Wäscherei können durch Dienstvereinbarung zwei neue Entgeltgruppen eingeführt werden (S1 und S2), die die bisherigen Entgeltgruppen E 2 und E 3 ersetzen und die gegenüber diesen niedriger sind. Diese S-Gruppen gelten dann nur für nach der Dienstvereinbarung neu eingestellte Arbeitnehmerinnen.

Voraussetzung für den Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung ist zum einen, dass eine Dienstvereinbarung zur vollständigen Anwendung der AVR-K abgeschlossen oder der MAV zumindest angeboten worden ist und dass Leiharbeitnehmerinnen nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden (§ 1 Abs. 1). Zum anderen wird vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber auf Ausgründungen verzichtet (§ 1 Abs. 2). Wenn der Arbeitgeber nach von ihm veranlassten Ablauf der Dienstvereinbarung ausgründet, muss

er Ausgleichszahlungen leisten (§ 3 Abs. 1): erst wenn nach Ablauf von 72 Monaten seit Ablauf der Dienstvereinbarung ausgegründet wird, fällt keine Ausgleichszahlung mehr an. Wenn eine befristet abgeschlossene Dienstvereinbarung ausläuft, ist dieser Ablauf zumindest vom Arbeitgeber mit veranlasst und würde bei anschließender Ausgründung die Zahlungspflicht auslösen.

Die Arbeitnehmerinnen, die nach den Entgeltgruppen S1 bzw. S2 vergütet werden, erhalten eine Jahressonderzahlung gemäß § 24, aber nicht auf der Basis ihres tatsächlichen, individuellen Bruttomonatsentgelts, sondern in der Höhe, wie es Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe E 2 mit entsprechender Arbeitszeit erhalten (§ 2 Abs. 3).

Die Dienstvereinbarung ist der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Kenntnis zu geben.

Die Entgeltwerte für die S1 und S2 steigen erstmalig zum 01.01.2008 um 0,5 %, so dass ab diesem Zeitpunkt folgende Werte gelten:

S1 = 1.407,- €

S2 = 1.608,- €

#### **Zu IV. Betriebliche Regelung der Entgelte**

Die neu vereinbarte Regelung mit der Überschrift „Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote“ ersetzt die bisherige „Betriebliche Regelung der Entgelte“ im Teil B.

Hiermit gibt es für Unternehmen, die sich in schwierigen Wettbewerbssituationen befinden, ein Instrument auf betrieblicher Ebene eine Regelung zu vereinbaren, mit der Entgelte gekürzt werden können (bis zu 5% des Jahresbruttoentgelts) oder die Arbeitszeit - im gleichen Gesamtvolumen – verändert werden kann.

Voraussetzung für den Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung ist zum einen, die vollständige Anwendung der AVR-K (Einleitung vor § 1), zum anderen die in § 5 genannten Voraussetzungen: Schriftliche Darlegung und eingehende Erläuterung der vorzulegenden Unterlagen, die unter dem Buchst. a) aufgezählt sind. Darüber hinaus kann die MAV eine sachkundige Person ihres Vertrauens auf Kosten des Arbeitgebers heranziehen. Die Dienstvereinbarung kann nur befristet für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Im Anschluss daran müsste eine neue Dienstvereinbarung geschlossen werden.

Im Gegensatz zur bisherigen Regelung ist hier definiert worden, wann sich ein Unternehmen in einer schwierigen Wettbewerbssituation befinden kann: § 2 Abs. 2. Wie bisher ist die Dienstvereinbarung mit den in § 8 a-d) genannten Unterlagen nach Abschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) zuzuleiten. Wenn nicht eine der beiden Seiten in der Kommission die Beratung über die Dienstvereinbarung beantragt, tritt die Dienstvereinbarung sechs Wochen nach Eingang bei der Geschäftsstelle der ARK in Kraft.

Neu ist, dass in dem Fall, dass eine Einigung über eine solche Dienstvereinbarung nicht erzielt werden kann, die Einigungsstelle gemäß § 37 a MVG angerufen werden kann. Man kann sich also dem Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung nicht entziehen.

## Zu A V. Ärzterege lung

1. Die bisherige Sonder-Berufsanfängerstaffel für Ärztinnen, die vorsah, dass eine Ärztin ihr 100%iges Tabellenentgelt erst nach neun Jahren erhält, wird gestrichen. Die Berufsanfängerstaffel, die für alle Arbeitnehmergruppen gilt, gilt somit ab dem 01.07.2007 auch für Ärztinnen. Es gilt also: 1. und 2. Tätigkeitsjahr = 80%; 3. und 4. Tätigkeitsjahr = 90% und 5. und 6. Tätigkeitsjahr = 95% des Tabellenentgelts.

2. Teil C, Anlage V: Regelungen für Ärzte

Die Anlage V enthält nicht mehr nur die Besonderheiten des Rettungsdienstes, sondern es sind dort alle besonderen Regelungen für Ärztinnen, einschließlich des Rettungsdienstes enthalten.

§ 1 Abs. 2-4 entsprechen den Regelungen des Tarifvertrages zwischen den kommunalen Arbeitgeberverbänden und dem Marburger Bund bzw. den AVR-DW-EKD. Sie regeln ärztliche Bescheinigungen, das Erstellen von Gutachten und die dazugehörigen Vergütungen.

§ 1 Abs. 5 enthält eine Regelung zur Haftungsbegrenzung. Nach den allgemeinen Grundsätzen zur Arbeitnehmerhaftung, die im Wesentlichen auf der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beruhen, würden Ärztinnen ohne diese Haftungsbeschränkung auch für mittlere Fahrlässigkeit anteilig gemäß dem Grad ihres Verschuldens haften. Durch diese Regelung wird die Haftung von Ärztinnen hinsichtlich gegenüber Dritten verursachter Schäden wieder auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt.

In § 1 Abs. 6 ist die ebenfalls aus den Regelungen des öffentlichen Dienstes übernommene Bestimmung über die Gewährung von Arbeitsbefreiung für Ärztinnen zur Teilnahme an Kongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen aufgenommen. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung ist auf den Anspruch nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz anzurechnen.

§ 1 Abs. 7 und 8 regeln die zeitweise und die endgültige Arbeitsaufnahme bei einem Dritten, wie sie sowohl im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes mit ver.di als auch mit dem Marburger Bund enthalten sind.

Der § 2 enthält die bisherigen Regelungen beim Rettungsdienst.

§ 3 regelt Besonderheiten der Entgelte der Ärztinnen.

Aufgrund des Abs. 2 ist den Ärztinnen der Entgeltgruppe E 13 ab dem 16. Jahr ihrer Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 150,- € zu zahlen.

Im Abs. 3 wird zusammen mit der Anmerkung zu Abs. 3 definiert, was unter einer Oberärztin zu verstehen ist, der die medizinische Verantwortung für selbständige Teile einer Klinik ausdrücklich übertragen worden ist. Für diese Oberärztinnen wird eine Zulage gezahlt ab dem **01.01.2007** in Höhe von 200,- € und ab dem vierten (Tätigkeits-)Jahr eine Zulage in Höhe von monatlich 500,- €.

Die Zulagen für die Ärzte, die neben dem Tabellenentgelt gezahlt werden, sind auf die Besitzstandszulagen aus dem Teil E und andere persönliche Zulagen anzurechnen. Ein Beispiel: Bei einer Oberärztin im zweiten Tätigkeitsjahr, die zurzeit eine Besitzstandszulage von

300,- € bekommt, ändert sich nicht die Höhe des Entgelts. Die Zulage, die sie ab 01.01.2007 bekommt, weil sie im zweiten Tätigkeitsjahr als Oberärztin tätig ist, wird auf die Besitzstandszulage angerechnet mit der Konsequenz, dass die Ärzte-Zulage keine Änderung des Bruttomonatsentgelts bewirkt. Ab ihrem vierten Tätigkeitsjahr erhält sie eine Zulage von 500,- €; ab diesem Zeitpunkt bekommt sie 200,- € mehr als bisher.

§ 4 Abs. 1 regelt die Höhe der Entgelte für Bereitschaftsdienste. Beibehalten wurden die Stufen A-D, wonach je nach Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes eine unterschiedlich hohe Bewertung als Arbeitszeit vorgenommen wird (Teil C Anlage IV. Abs. 8). Maßgeblich für die Vergütung ist das Überstundenentgelt - berechnet auf Grundlage des hier festgelegten Stundenentgelts. Diese Werte gelten nicht für Überstunden im Sinne des § 8 Abs. 16 sondern nur zur Berechnung der Bereitschaftsdienstentgelte.

Für jede als Arbeitszeit gewertete Stunde des Bereitschaftsdienstes wird an Feiertagen ein Zuschlag in Höhe von 25% gezahlt (§ 4 Abs. 2). Das heißt, für die Entgeltgruppe E 12 wird für Bereitschaftsdienste an Feiertagen ein Stundenentgelt von 26,25 €, für E 13 = 33,14 € und für E 14 = 39,13 € gezahlt.

#### **Zu VI. Übergangsregelungen für Unternehmen, für die zurzeit des Inkrafttretens dieses Beschlusses eine Dienstvereinbarung über eine Notlagenregelung gilt**

Bestehende Notlagen-Vereinbarungen behalten weiterhin ihre Wirksamkeit. Die Arbeitsrechtliche Kommission geht davon aus, dass die Entgelterhöhungen und die Einmalzahlungen in den betreffenden Unternehmen nachvollzogen werden. Hiervon können aber abweichende Regelungen durch eine erzwingbare Dienstvereinbarung (§ 37 a MVG) getroffen werden.

Inkrafttreten: Der hier veröffentlichte Beschluss tritt zum 01.07.2007 in Kraft, soweit in den einzelnen Regelungen nichts anderes festgelegt ist. Tatsächlich ist nur im Teil I. Jahressonderzahlung ein anderes Datum des Inkrafttretens vereinbart worden: Nur dort tritt die Regelung erst zum 01.01.2008 in Kraft.

#### **C. Anlagen**

**Anlage 1 = Entgelttabelle ab dem 01.07.2007;**

**Anlage 2 = Stundenentgelttabelle ab dem 01.07.2007;**

**Anlage 3 = Entgelttabelle ab dem 01.01.2008;**

**Anlage 4 = Stundenentgelttabelle ab dem 01.01.2008;**

**Anlage 5a enthält die Ausbildungsentgelte ab 01.07.2007;**

**Anlage 5 b enthält die Ausbildungsentgelte ab 01.01.2008;**

**Anlage 6 = Tabellenentgelte für die ab dem 01.01.2004 neu eingestellten Arbeitnehmerinnen, die aufgrund der Übergangsregelungen (Teil E § 3) zurzeit lediglich 94% des Tabellenentgelts erhalten.**

**Anlage 7 ist das Bestellformular für die neuen AVR-K Broschüren. (Im E-mail-Verteiler hängt diese Anlage als extra-Datei an.)**

#### **D. Bestellung AVR-K-Broschüren**

Aufgrund der zahlreichen Änderungen und Ergänzungen der AVR-K wird es eine aktualisierte neue Auflage der Broschüre geben. Darin werden neben den Tabellenwerten ab 01.07.2007 auch die Entgeltwerte, die ab dem 01.01.2008 gelten, enthalten sein. Als letztes Blatt der Anlagen hängt ein Bestellformular an. Bei Interesse faxen sie dieses Formular

möglichst umgehend an die dort genannte Adresse. (Die Unternehmen und Interessenten, die in letzter Zeit Broschüren bestellt haben, die noch nicht ausgeliefert wurden, brauchen keine neue Bestellung abzugeben; in diesen Fällen wird automatisch die neue Broschüre verschickt werden.)

Hannover, 28.06.2007

gez. Neuendorf

## Anlage 1

### Entgelttabelle ab dem 01.07.2007

	100 %	95%	90%	80%
Entgelt- gruppe				
E 14	5.247,36	4.984,99	4.722,62	4.197,89
E 13	4.695,01	4.460,26	4.225,51	3.756,01
E 12	4.142,66	3.935,53	3.728,39	3.314,13
E 11	3.700,78	3.515,74	3.330,70	2.960,62
E 10	3.424,60	3.253,37	3.082,14	2.739,68
E 9	3.037,96	2.886,06	2.734,16	2.430,37
E 8	2.651,30	2.518,74	2.386,17	2.121,04
E 7	2.513,21	2.387,55	2.261,89	2.010,57
E 6	2.319,89	2.203,90	2.087,90	1.855,91
E 5	2.098,95			
E 4 + Teil B I § 3	2.036,44			
E 4	1.972,38			
E 3 + Teil B I § 3	1.869,82			
E 3	1.805,77			
E 2	1.654,81			
E 1	1.526,24			

**Entgelte für Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen E 1- E4, die nach dem 01.06.2005 eingestellt worden sind,  
gültig seit 01.07.2007:**

E 4	1.972,38
E 3	1.805,77
E 2	1.610,10
E 1	1.425,61

## Anlage 2

### IV. TABELLE DER STUNDENENTGELTE (§ 17 Abs. 7 AVR-K) und DER ZEITZUSCHLÄGE (§ 17 Abs. 5 AVR-K)

gültig ab 01. Juli 2007 - in Euro

Entgeltgruppe	Stundentgelt (§ 17 Abs. 7)	Zeitzuschlag für Überstunden 15/25/30 v.H.	Überstundentgelt	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.	Stundentgelt für Sonntagsarbeit	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen 35 v.H.
1	2	3	4	5	6	7
E 14	24,30	3,65	27,95	6,08	30,38	8,51
E 13	22,37	3,36	25,73	5,59	27,96	7,83
E 12	20,48	3,07	23,55	5,12	25,60	7,17
E 11	18,49	2,77	21,26	4,62	23,11	6,47
E 10	17,03	2,55	19,58	4,26	21,29	5,96
E 9	15,66	2,35	18,01	3,92	19,58	5,48
E 8	14,32	3,58	17,90	3,58	17,90	5,01
E 7	13,29	3,32	16,61	3,32	16,61	4,65
E 6	12,27	3,07	15,34	3,07	15,34	4,29
E 5	11,51	2,88	14,39	2,88	14,39	4,03
E 4	10,73	3,22	13,95	2,68	13,41	3,76
E 4 in der stat. Alten- u. Krankenpflege gem. Teil B, § 3 AVR-K	11,11	3,33	14,44	2,78	13,89	3,89
E 3	10,01	3,00	13,01	2,50	12,51	3,50
E 3 in der stat. Alten- u. Krankenpflege gem. Teil B, § 3 AVR-K	10,39	3,12	13,51	2,60	12,99	3,64
E 2	9,57	2,87	12,44	2,39	11,96	3,35
E 1	8,94	2,68	11,62	2,24	11,18	3,13

Teil B, § 2 gilt entsprechend.

### Anlage 3

#### Entgelttabelle ab dem 01.01.2008

	100 %	95%	90%	80%
Entgelt- gruppe				
E 14	5.273,60	5.009,92	4.746,24	4.218,88
E 13	4.718,49	4.482,57	4.246,64	3.774,79
E 12	4.163,37	3.955,20	3.747,03	3.330,70
E 11	3.719,28	3.533,32	3.347,35	2.975,42
E 10	3.441,72	3.269,63	3.097,55	2.753,38
E 9	3.053,15	2.900,49	2.747,84	2.442,52
E 8	2.664,56	2.531,33	2.398,10	2.131,65
E 7	2.525,78	2.399,49	2.273,20	2.020,62
E 6	2.331,49	2.214,92	2.098,34	1.865,19
E 5	2.109,44			
E 4 + Teil B I § 3	2.046,62			
E 4	1.982,24			
E 3 + Teil B I § 3	1.879,18			
E 3	1.814,80			
E 2	1.619,24			
E 1	1.484,54			

**Entgelte für Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen E 1 - E 4,  
die nach dem 01.06.2005 eingestellt worden sind,  
gültig ab 01.01.2008:**

E 4	1.982,24
E 3	1.814,80
E 2	1.619,24
E 1	1.432,74

## Anlage 4

### IV. TABELLE DER STUNDENENTGELTE (§ 17 Abs. 7 AVR-K) und DER ZEITZUSCHLÄGE (§ 17 Abs. 5 AVR-K)

gültig ab 01. Januar 2008 - in Euro

Entgeltgruppe	Stundentgelt (§ 17 Abs. 7)	Zeitzuschlag für Überstunden 15/25/30 v.H.	Überstundentgelt	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.	Stundenentgelt für Sonntagsarbeit	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen 35 v.H.
1	2	3	4	5	6	7
E 14	24,42	3,66	28,08	6,11	30,53	8,55
E 13	22,48	3,37	25,85	5,62	28,10	7,87
E 12	20,58	3,09	23,67	5,15	25,73	7,20
E 11	18,58	2,79	21,37	4,65	23,23	6,50
E 10	17,12	2,57	19,69	4,28	21,40	5,99
E 9	15,74	2,36	18,10	3,94	19,68	5,51
E 8	14,39	3,60	17,99	3,60	17,99	5,04
E 7	13,36	3,34	16,70	3,34	16,70	4,68
E 6	12,33	3,08	15,41	3,08	15,41	4,32
E 5	11,57	2,89	14,46	2,89	14,46	4,05
E 4	10,78	3,23	14,01	2,70	13,48	3,77
E 4 in der stat. Alten- u. Krankenpflege gem. Teil B, § 3 AVR-K	11,17	3,35	14,52	2,79	13,96	3,91
E 3	10,06	3,02	13,08	2,52	12,58	3,52
E 3 in der stat. Alten- u. Krankenpflege gem. Teil B, § 3 AVR-K	10,44	3,13	13,57	2,61	13,05	3,65
E 2	9,62	2,89	12,51	2,41	12,03	3,37
E 1	8,98	2,69	11,67	2,25	11,23	3,14

Teil B, § 2 gilt entsprechend.

## **Anlage 5 a**

### **II. Ausbildungsentgelt**

- gültig ab 01.07.2007 -

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt:

#### **1. Für die Berufe**

	Entgelt	Zuschlag f. Verheiratete und Alleinerziehende
der Sozialarbeiterin	1.424,14	69,11
der Sozialpädagogin	1.424,14	69,11
der Heilpädagogin	1.424,14	69,11
der pharm.techn. Assistentin	1.210,41	65,85
der Altenpflegerin	1.210,41	65,85
der Erzieherin	1.210,41	65,85
der Heilerziehungspflegerin	1.210,41	65,85
der Kinderpflegerin	1.156,41	65,85
der Dorfhelferin	1.156,41	65,85
der Haus und Familienpflegerin	1.156,41	65,85
der Rettungsassistentin	1.156,41	65,85
der Masseurin und med. Bademeisterin	1.156,41	65,85

#### **2. Für Auszubildende**

im ersten Ausbildungsjahr	631,07 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	680,96 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	726,74 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	790,24 Euro

#### **3. im Pflegedienst**

Schülerinnen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege:

im ersten Ausbildungsjahr	745,27 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	806,10 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	904,10 Euro

Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe 677,68 Euro

## **Anlage 5 b**

### **II. Ausbildungsentgelt**

- gültig ab 01.01.2008 -

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt:

#### **1. Für die Berufe**

	Entgelt	Zuschlag f. Verheiratete und Alleinerziehende
der Sozialarbeiterin	1.431,26	69,46
der Sozialpädagogin	1.431,26	69,46
der Heilpädagogin	1.431,26	69,46
der pharm.techn. Assistentin	1.216,46	66,18
der Altenpflegerin	1.216,46	66,18
der Erzieherin	1.216,46	66,18
der Heilerziehungspflegerin	1.216,46	66,18
der Kinderpflegerin	1.162,19	66,18
der Dorfhelferin	1.162,19	66,18
der Haus und Familienpflegerin	1.162,19	66,18
der Rettungsassistentin	1.162,19	66,18
der Masseurin und med. Bademeisterin	1.162,19	66,18

#### **2. Für Auszubildende**

im ersten Ausbildungsjahr	634,23 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	684,36 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	730,37 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	794,19 Euro

#### **3. im Pflegedienst**

Schülerinnen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege:

im ersten Ausbildungsjahr	749,00 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	810,13 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	908,62 Euro

Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe 681,07 Euro

## Anlage 6

### Entgelttabelle für nach dem 01.01.2004 neu eingestellte Arbeitnehmerinnen, deren Entgeltanspruch sich gem. § 3 S.1 des Teil E reduziert - für die Zeit vom 01.07.2007 bis 31.05.2008 -

	94 %	davon 95%	davon 90%	davon 80%
Entgeltgr.				
E 14	4.932,52	4.685,89	4.439,27	3.946,01
E 13	4.413,31	4.192,64	3.971,98	3.530,65
E 12	3.894,10	3.699,40	3.504,69	3.115,28
E 11	3.478,73	3.304,80	3.130,86	2.782,99
E 10	3.219,12	3.058,17	2.897,21	2.575,30
E 9	2.855,68	2.712,90	2.570,11	2.284,55
E 8	2.492,22	2.367,61	2.243,00	1.993,78
E 7	2.362,42	2.244,30	2.126,18	1.889,93
E 6	2.180,70	2.071,67	1.962,63	1.744,56
E 5	1.973,01			
E 4	1.854,04			
E 3	1.697,42			
E 2	1.555,52			
E 1	1.434,67			

### Entgelte für Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen E 1- E4, die nach dem 01.06.2005 eingestellt worden sind, gültig seit 01.07.2007:

	100 %	94 %
E 4	1.972,38	1.854,04
E 3	1.805,77	1.697,42
E 2	1.610,10	1.513,49
E 1	1.425,61	1.340,07