

**bpa Arbeitgeberverband e.V.**

Hauptstadtbüro  
Friedrichstraße 147  
10117 Berlin

Telefon: 030. 20075593-20  
Fax: 030. 20075593-29

[info@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:info@bpa-arbeitgeberverband.de)  
[www.bpa-arbeitgeberverband.de](http://www.bpa-arbeitgeberverband.de)

bpa Arbeitgeberverband e.V.

# Richtlinien für Arbeitsverträge

Allgemeine Vertragsrichtlinien (AVR)  
des bpa Arbeitgeberverbandes e.V.  
in der Fassung vom 12. November 2025

## Impressum

Herausgeber:  
bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstraße 147  
10117 Berlin

Verfasser:  
Arbeitsgruppe AVR

Copyright © bpa Arbeitgeberverband e.V. Alle Rechte vorbehalten.

Diese Allgemeinen Vertragsrichtlinien (AVR) dienen der Information der Mitgliedsunternehmen des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. Eine darüberhinausgehende Weitergabe ist ohne schriftliche Genehmigung des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. nicht gestattet. Die Vervielfältigung dieser Broschüre oder von Teilen daraus ist ohne schriftliche Genehmigung des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. nicht gestattet.

## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	1
<b>Erster Teil: Mantelvorschriften .....</b>	<b>2</b>
§ 1 Geltungsbereich .....	2
§ 2 Arbeitsvertrag .....	2
§ 3 Allgemeine Pflichten .....	2
§ 4 Arbeitszeit .....	3
§ 5 Bereitschaftsdienste .....	4
§ 6 Rufbereitschaft .....	4
§ 7 Mehrarbeit .....	4
§ 8 Arbeitsverhinderung/Arbeitsunfähigkeit .....	5
§ 9 Erholungsurlaub .....	6
§ 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	7
§ 11 Gesetzliche Bestimmungen .....	7
§ 12 Verfallklausel .....	7
<b>Zweiter Teil: Vorschriften für besondere Mitarbeiterleistungen .....</b>	<b>9</b>
§ 13 Fort- und Weiterbildung im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers .....	9
§ 14 Übernahme besonderer Aufgaben .....	9
<b>Dritter Teil: Vergütungsvorschriften .....</b>	<b>10</b>
§ 15 Entlohnung/Lohngruppen/Tätigkeiten .....	10
§ 16 Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (pflegetypische Zuschläge) .....	10
§ 17 Jahressonderzahlungen und (pflegetypische) Zulagen .....	11
§ 18 Salvatorische Klausel .....	11
<b>Anlage 1 – Entgelttabelle und pflegetypische Zuschläge .....</b>	<b>12</b>
<b>Anlage 2 – Lohngruppen/Tätigkeiten .....</b>	<b>13</b>
<b>Anlage 3 – Sonderformen der Arbeit und weitere pflegetypische Zuschläge .....</b>	<b>15</b>

## Präambel

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. möchte mit den vorliegenden Allgemeinen Vertragsrichtlinien (AVR) seinen Mitgliedsunternehmen eine arbeitsvertragliche Ordnung zur Verfügung stellen, die sowohl den wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder als auch den sozialen Interessen ihrer Mitarbeiter entspricht. Die AVR des bpa Arbeitgeberverbandes setzen auf Verantwortung und Leistung der Mitarbeiter, denn nur Unternehmen mit starken, verantwortungsbewussten und leistungsbereiten Mitarbeitern werden auch erfolgreiche Unternehmen sein. Sämtliche Regelungen der AVR verstehen sich als Mindestbedingungen, sodass es jedem Unternehmen freisteht, zugunsten seiner Mitarbeiter von den Regelungen dieser AVR abzuweichen.

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Entlohnung von Beschäftigten im Bereich Pflege und Betreuung werden für nach dem SGB XI zugelassene Pflegeeinrichtungen und für Pflegeeinrichtungen, die eine Zulassung anstreben, durch die Tariftreuregelung in §§ 72, 82c SGB XI eingeschränkt. Anwender der AVR des bpa Arbeitgeberverbandes gelten als sogenannte "Durchschnittsanwender" im Sinne von § 3 der Zulassungs-Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Absatz 3c SGB XI zu den Verfahrens- und Prüfgrundsätzen zur Einhaltung der Vorgaben für Versorgungsverträge nach § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI.

Die Umsetzung der AVR des bpa Arbeitgeberverbandes dürfte bei durchschnittlicher Personalstruktur in den meisten Fällen zum Erreichen des regional üblichen Entlohnungsniveaus geeignet sein. Die landesspezifische Entgelttabelle nebst etwaiger Anlagen wird unter Berücksichtigung des veröffentlichten regional üblichen Entlohnungsniveaus und der veröffentlichten variablen pflegetyptischen Zuschläge in der Region (Bundesland) entwickelt („Übersichten zu den Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 82c Abs. 5 SGB XI“, abrufbar unter [https://www.dcs-pflege.de/\(S\(va0hkj1e2ne2qs1fxol1ghyk\)\)/Tarif-Veroeffentlichung-Par-82c-Abs-5-SGB-XI.aspx](https://www.dcs-pflege.de/(S(va0hkj1e2ne2qs1fxol1ghyk))/Tarif-Veroeffentlichung-Par-82c-Abs-5-SGB-XI.aspx)). Gleichwohl haben AVR-Anwender für ihre Pflegeeinrichtung im Einzelfall sicherzustellen, dass die Entlohnung ihrer überwiegend in der Pflege und Betreuung beschäftigten Mitarbeiter<sup>1</sup> gemäß § 72 Absatz 3b Nr.4 SGB XI in Verbindung mit den aktuellen Zulassungs-Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Absatz 3c SGB XI erfolgt.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung diverser, weiblicher, männlicher und nichtgeschlechtlicher Sprachformen verzichtet. Die Verwendung des generischen Maskulinums bezieht sich immer zugleich auch auf diverse und weibliche Personen sowie auf solche ohne Geschlechtseintrag.

## **Erster Teil: Mantelvorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Die AVR des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. gelten für die Arbeitsverhältnisse, für die ihre Anwendung schriftlich vereinbart sind.
- (2) Die AVR des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. gelten nicht für Ausbildungsverhältnisse, Beschäftigungsverhältnisse von Praktikantinnen und Praktikanten sowie für Personen, die im Rahmen freiwilliger oder gesetzlicher Beschäftigungsverhältnisse (Bundesfreiwilligendienst, Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation, etc.) tätig sind.

### **§ 2 Arbeitsvertrag**

- (1) Der befristete und unbefristete Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Jeder Vertragspartner erhält ein von beiden Seiten unterschriebenes Exemplar. Dem Arbeitnehmer sind die jeweils geltenden AVR auszuhändigen.
- (2) Nebenabreden und Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie in Textform vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere, gleichwertige Tätigkeit zu übertragen, soweit diese den Fähigkeiten, den Kenntnissen und der Vorbildung des Arbeitnehmers entspricht, und/oder den Arbeitnehmer vorübergehend oder dauerhaft in einem Betrieb oder einer Betriebsstätte an einem anderen Ort innerhalb der Bundesrepublik Deutschland einzusetzen.
- (4) Die Probezeit beträgt sechs Monate. In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

### **§ 3 Allgemeine Pflichten**

- (1) Der Arbeitnehmer hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben einzusetzen. Hierzu gehört auch die Bereitschaft zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung. Einschlägige Rechtsvorschriften sowie Dienstanweisungen oder Anordnungen des Arbeitgebers bzw. des/der Vorgesetzten sind zu beachten.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Dienstgeheimnisse sowie über alle Angelegenheiten, deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- (3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, mit ihm anvertrauten Gegenständen des Arbeitgebers sorgfältig umzugehen und bei längerer Abwesenheit im Unternehmen, wie im Falle von Kündigung, Freistellung oder Ähnlichem, sämtliche ihm anvertraute Gegenstände, Arbeitsunterlagen und Arbeitsmittel an den Arbeitgeber zurück- bzw. herauszugeben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat dies unaufgefordert zu geschehen.
- (4) Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers richtet sich insbesondere nach den Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes. Die Informationen zu der den Arbeitnehmer betreffenden Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber ergeben sich im Einzelnen aus den „Informationen zur Verarbeitung Ihrer Beschäftigtendaten gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)“, die dem Arbeitsvertrag als Anlage beigefügt wird. Der Arbeitnehmer hat zudem über alle geschäftlichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihrer Natur nach nicht zur Weitergabe an Dritte bestimmt sind, Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt insbesondere für die persönliche Situation sowie die pflegerischen und medizinischen Belange der Pflegebedürftigen. Die Verschwiegenheitspflicht besteht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort. Dem Arbeitsvertrag wird eine Verpflichtung auf Datengeheimnis und Verschwiegenheit angehängt.
- (5) Der Arbeitnehmer nimmt ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebentätigkeiten auf. Der Arbeitgeber hat seine Zustimmung zu geben, soweit die Verpflichtungen des Arbeitnehmers aus diesem Vertrag nicht beeinträchtigt werden und berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen. Wird die Zustimmung erteilt, so ist sie jederzeit widerruflich, sofern betriebliche Gründe vorliegen, die einer Fortsetzung der Nebentätigkeit entgegenstehen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich ferner, dem Arbeitgeber jede ehrenamtliche Tätigkeit in Textform anzuzeigen.

#### **§ 4 Arbeitszeit**

- (1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Stunden (Vollzeitarbeitsverhältnis). Arbeitsvertraglich oder durch allgemeine Arbeitszeitregelungen können abweichende Wochenarbeitszeiten (im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben) vereinbart werden. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Es gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.
- (2) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schicht- und Wechselschichtarbeit, Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaft und Mehrarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen verpflichtet.
- (3) In Arbeitsverträgen können Regelungen zum Aufbau von Arbeitszeitkonten vereinbart werden. Im Bereich des Pflegemindestlohns findet die Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

## **§ 5**

### **Bereitschaftsdienste**

- (1) Bereitschaftsdienste dürfen nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, aber erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 Prozent beträgt. Bereitschaftsdienst leisten Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (2) Bezüglich der Entgeltberechnung wird auf die Regelungen der Pflegearbeitsbedingungenverordnung in der jeweils gültigen Fassung verwiesen. Für Arbeitnehmer, die nicht unter die Pflegearbeitsbedingungenverordnung fallen, gelten die allgemeinen gesetzlichen Regelungen nach dem Mindestlohngesetz.
- (3) Bereitschaftsdienste können neben der Entlohnung gemäß Absatz 2 zusätzlich vergütet werden. Der Arbeitgeber teilt dies jeweils schriftlich mit.

## **§ 6**

### **Rufbereitschaft**

- (1) Rufbereitschaft darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, aber erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 Prozent beträgt. Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Das Vorliegen von Rufbereitschaft ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (2) Im Falle einer Arbeitsaufnahme ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten mit dem vereinbarten Arbeitslohn zu vergüten.
- (3) Rufbereitschaftsdienste können – unabhängig davon, ob tatsächlich gearbeitet wurde oder nicht – vergütet werden. Der Arbeitgeber teilt dies jeweils schriftlich mit.

## **§ 7**

### **Mehrarbeit**

- (1) Mehrarbeit sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bzw. über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.
- (2) Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen, soweit der Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung keine ausdrücklichen anderweitigen Regelungen enthalten.

## **§ 8**

### **Arbeitsverhinderung/Arbeitsunfähigkeit**

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung, insbesondere jede Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich der Dienststelle anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Tage, hat der Arbeitnehmer als Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung darüber aushändigen zu lassen. Ist der Arbeitnehmer nicht Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse oder liegt eine Ausnahme nach § 5 Absatz 1a Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vor, hat er eine entsprechende ärztliche Bescheinigung zudem spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Das Recht des Arbeitgebers, eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen, bleibt unberührt.
- (3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Arbeitnehmer dies erneut entsprechend Absatz 1 mitzuteilen und seinen Nachweis- bzw. Vorlagepflichten gemäß Absatz 2 unverzüglich erneut nachzukommen.
- (4) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall herbeigeführt, ist der Arbeitnehmer darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben, damit die Berufsgenossenschaft entsprechend verständigt werden kann.
- (5) Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften. Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Drittverursachung hat er dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches gegenüber dem Dritten erforderlichen Angaben zu machen.
- (6) Ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gem. § 616 BGB besteht nicht. Die Bestimmungen des § 616 BGB sind ausdrücklich abbedungen, da für solche Fälle besondere Regelungen gelten, wie z. B. die Regelungen zum Kinderkrankengeld.



## **§ 9**

### **Erholungsurlaub**

- (1) Der Arbeitnehmer hat einen kalenderjährlichen Urlaubsanspruch von 29 Tagen (Jahresurlaubsanspruch) unter Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche. Hierin enthalten ist der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in Höhe von 20 Tagen (gesetzlicher Mindesturlaub) und ein darüber hinausgehender vertraglicher Mehrurlaub von neun Tagen (vertraglicher Mehrurlaub). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöhen oder vermindern sich der gesetzliche Mindesturlaub, der vertragliche Mehrurlaub und damit auch der Jahresurlaubsanspruch entsprechend. Darüber hinausgehende Vereinbarungen über vertraglichen Mehrurlaub sind möglich.
- (2) Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Bei der Gewährung des Urlaubs wird zuerst der gesetzliche Mindesturlaub eingebracht. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des/der Mitarbeiters/in liegende Gründe dies rechtfertigen. Der so übertragene gesetzliche Mindesturlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres (Übertragungszeitraum) genommen wird. Konnte der übertragene gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden, geht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 15 Kalendermonate nach dem Ende des Urlaubsjahres – am 31. März des zweiten Folgejahres – unter.
- (3) Für den vertraglichen Mehrurlaub gilt abweichend vom gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch stets mit Ablauf des Urlaubsjahres verfällt; auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte oder der Arbeitgeber Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen hat. Eine Abgeltung des vertraglichen Mehrurlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.
- (4) Bei Eintritt/Ausscheiden während eines Kalenderjahres hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, soweit sich nicht aus den zwingenden Bestimmungen des BUrlG ein höherer Anspruch ergibt. Ergibt sich bei der Berechnung des Jahresurlaubs nach Satz 1 ein Bruchteil an Tagen, ist eine Aufrundung ausgeschlossen, soweit dem nicht zwingende Bestimmungen des BUrlG entgegenstehen.
- (5) Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt ist. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.
- (6) Ruht das Arbeitsverhältnis, kann der vertragliche Urlaub für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel gekürzt werden. Der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt. Der gesetzliche und der vertragliche Urlaubsanspruch vermindern sich für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung gem. § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

## **§ 10**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist durch Kündigung gelöst werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine vertragliche Verlängerung der Kündigungsfristen ist möglich.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). Der Auflösungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform.
- (3) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Arbeitsverhältnis gem. § 626 BGB außerordentlich und fristlos gekündigt werden. Die außerordentliche Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer erstmals Altersruhegeld ungekürzt aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht oder mit Ablauf des Monats, in dem er Anspruch auf Regelaltersrente hat.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, der dem Beginn der Rente wegen unbefristeter voller Erwerbsminderung vorausgeht.

## **§ 11**

### **Gesetzliche Bestimmungen**

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

## **§ 12**

### **Verfallklausel**

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem und/oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.
- (2) Lehnt der/die Leistungspflichtige den Anspruch ab oder erklärt er/sie sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (z.B. AEntG, MiLoG, PflegeArbbV, BetrVG, TVG). Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten

auch nicht für Ansprüche aus vorsätzlich oder grob fahrlässig begangener (Vertrags-) Pflichtverletzung oder unerlaubter Handlung.

## **Zweiter Teil:    Vorschriften für besondere Mitarbeiterleistungen**

### **§ 13**

#### **Fort- und Weiterbildung im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers**

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftliche Vereinbarungen zur Fort- und Weiterbildung abschließen. Sofern die Fort- und Weiterbildung ausschließlich im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt, ist dies in der Vereinbarung festzuhalten und der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten der Fort- oder Weiterbildung zu tragen sowie den Arbeitnehmer für Zeiten der Fort- oder Weiterbildung unter Fortzahlung des vereinbarten Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen.
- (2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer, der vor Ablauf einer einzelvertraglich vereinbarten Frist, die der gängigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entspricht, nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung auf eigenen Wunsch oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, verpflichtet ist, dem Arbeitgeber die Kosten i.S.d. Absatzes 1 zu erstatten. Die Erstattungspflicht verringert sich anteilig für jeden vollen Monat, den der Arbeitnehmer nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung im Arbeitsverhältnis zurückgelegt hat. Kosten sind alle im Zusammenhang mit der Fort- oder Weiterbildung entstehenden Kosten.
- (3) Nach erfolgreichem Abschluss einer Fort- und Weiterbildung kann der Arbeitnehmer neu eingruppiert werden, wenn dies durch den Abschluss der Fortbildung gerechtfertigt ist. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch andere entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

### **§ 14**

#### **Übernahme besonderer Aufgaben**

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftliche (befristete oder unbefristete) Vereinbarungen über die Übernahme besonderer Aufgaben abschließen. Besondere Aufgaben in diesem Sinne sind z. B.
  - Führungsaufgaben (auf Zeit oder unbefristet, sofern diese Aufgaben keine Höhergruppierung nach sich ziehen),
  - besondere Aufgaben bei der Einführung neuer Technologien oder Hilfsmittel im Betrieb (z. B. Aufgaben als innerbetrieblicher oder überbetrieblicher Multiplikator oder Trainer),
  - besondere Aufgaben im Rahmen der Ausbildung von Pflegeschülern/innen,
  - besondere Aufgaben bei der Einführung oder Umsetzung neuer oder besonderer Pflegekonzepte im Betrieb.
- (2) Die Vereinbarung nach Absatz 1 kann eine angemessene Vergütung für diese besonderen Aufgaben (z. B. Funktions- oder Stellenzulage) enthalten.

## Dritter Teil: Vergütungsvorschriften

### § 15

#### Entlohnung/Lohngruppen/Tätigkeiten

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit einen monatlichen Bruttogrundlohn (Tabellenentgelt) gemäß **Anlage 1** (Entgelttabelle und pflegetypische Zuschläge).
- (2) Innerhalb der Lohngruppen existieren mindestens drei Lohnstufen. Bei Einstellung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe 1. Nach einer Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von insgesamt zwei Jahren erfolgt ein automatischer Aufstieg in Stufe 2. Nicht angerechnet werden Zeiten, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt infolge Inanspruchnahme von Elternzeit, unbezahltem Sonderurlaub, Pflegezeit oder Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ab der siebten Woche. Bei entsprechend vorhandener Berufserfahrung kann eine direkte Einstufung in die Stufe 2 bei Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Eine Einstufung in die Stufe 3 kann leistungsbezogen nach betriebsinternen Regelungen (z. B. für außergewöhnliche Leistungen) oder nach festzulegenden weiteren Jahren der Betriebszugehörigkeit erfolgen. Eine (einseitige) Abstufung ist nicht möglich. Weitere Lohnstufen und deren Voraussetzungen als Leistungs- oder Bewährungsstufe können durch länderspezifische oder betriebsspezifische Regelungen in **Anlage 1** oder einer Zusatzvereinbarung zu **Anlage 1** geregelt werden.
- (3) Die Entgelttabellen für das in Absatz 1 genannte Tabellenentgelt sind nach Lohngruppen und Lohnstufen gestaffelt. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer in die einzelnen Lohngruppen richtet sich nach **Anlage 2** (Lohngruppen/Tätigkeiten). Sie folgt der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.
- (4) Soweit im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung nichts anderes vereinbart ist, gilt für die Fälligkeit des Lohns die gesetzliche Regelung (§ 614 BGB bzw. die Regelungen des MiLoG und der PflegeArbbV).
- (5) Der Bruttomonatslohn nach Absatz 1 wird wie folgt in einen Bruttostundenlohn umgerechnet:

$$\text{Bruttostundenlohn} = \text{Bruttogrundlohn (Tabellenentgelt)} \times 3 \div 13 \div \text{Wochenarbeitszeit}$$

### § 16

#### Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (pflegetypische Zuschläge)

- (1) Es werden Zeitzuschläge je Stunde gezahlt für
  - Nachtarbeit in der Zeit von 23:00 Uhr bis 6:00 Uhr
  - Sonntagsarbeit in der Zeit von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr
  - Feiertagsarbeit in der Zeit von 0:00 Uhr bis 24:00 UhrDie Höhe der Zuschläge wird in **Anlage 1** ausgewiesen.

Bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen wird der jeweils höhere Zuschlag gezahlt. Fällt

der gesetzliche Feiertag auf einen Sonntag, wird der jeweils höhere Zuschlag gewährt.

- (2) Daneben kann der Arbeitgeber weitere pflegetypische Zuschläge (z. B. Schicht- und Wechselschichtzuschlag, Flexibilitätszuschlag, Mehrarbeitszuschlag) zahlen. Der Arbeitgeber teilt dies jeweils schriftlich mit. Die weiteren pflegetypischen Zuschläge werden dem Grunde nach in der **Anlage 3** (Sonderformen der Arbeit und pflegetypische Zuschläge) definiert.

## **§ 17**

### **Jahressonderzahlungen und (pflegetypische) Zulagen**

- (1) Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer Jahressonderzahlungen (wie Urlaubs-/Weihnachtsgeld), pflegetypische Zulagen (z. B. Pflegezulagen, Schichtzulagen, Wechselschichtzulagen, Erschwerniszulagen, Leistungszulagen) sowie vermögenswirksame Leistungen gewähren. Er teilt dies jeweils schriftlich mit. Daneben können landes- oder betriebsspezifische Zulagen, Jahressonderzahlungen beziehungsweise vermögenswirksame Leistungen in einer Zusatzvereinbarung zur **Anlage 1** geregelt werden.
- (2) In Metropolregionen wie Frankfurt, Köln, Leipzig, Stuttgart und München soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer angemessene Zulagen zahlen, die die höheren Lebenshaltungskosten in diesen Metropolregionen berücksichtigen.

## **§ 18**

### **Salvatorische Klausel**

Sollte eine Bestimmung dieser Vertragsrichtlinien ganz oder teilweise unwirksam, nichtig oder undurchführbar sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. In diesem Fall sind die Vertragsparteien verpflichtet, die nicht rechtswirksame Vertragsbestimmung durch eine neue zu ersetzen, die dem rechtlichen und wirtschaftlichen Zweck möglichst nahekommt.

## Anlage 1 – Entgelttabelle und pflegetypische Zuschläge

(Bundesland)

Lohngruppen	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3	
Gruppe I						
Gruppe II						
Gruppe III						
Gruppe IV						
Gruppe V						
Gruppe VI						
Gruppe VII						

### Höhe der pflegetypischen Zuschläge

Zuschläge <sup>2</sup>	Zuschlag auf Stundenlohn (lt. Entgelttabelle) in Prozent
Nachtarbeit	
Sonntagsarbeit	
Feiertagsarbeit <sup>3</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mit Freizeitausgleich</li> <li>- ohne Freizeitausgleich</li> </ul>	

<sup>2</sup> Die Zuschläge gelten nur für Mitarbeiter/innen, die mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten individuellen Arbeitszeit in der Pflege oder Betreuung tätig sind.

<sup>3</sup> Gemäß betrieblicher Regelung

## Anlage 2 – Lohngruppen/Tätigkeiten

### Lohngruppe I

- Einfache, nichtpflegerische Tätigkeiten, die keine Ausbildung und keine oder wenig Vorkenntnisse (gegebenenfalls eine kurze Einarbeitung) erfordern.

**Beispiele:**

Bote/Botin und Fahrer/innen

Hauswirtschaftliche Hilfskräfte und Reinigungskräfte

Stationshilfen

### Lohngruppe II

- Pflegehilfskräfte ohne Ausbildung, Alltagsbegleiter und zusätzliche Betreuungskräfte
- Mitarbeiter/innen des nichtpflegerischen (Hilfs-)Personals, sofern sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagestrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden

### Lohngruppe III

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise durch eine Zweckausbildung oder in den nachgenannten Ausbildungsberufen erworben werden.

**Beispiele:**

Pflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger staatlich anerkannter Ausbildung (Altenpflegehelfer/innen, Krankenpflegehelfer/innen, Gesundheitspflegehelfer/innen)

- Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise durch eine Zweckausbildung oder in den nachgenannten Ausbildungsberufen, oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierung erworben werden.

**Beispiele:**

Hausmeister/innen (Handwerksberufe)

Hauswirtschaftler/innen und Koch/Köchinnen

Bürotätigkeiten (kaufmännische Ausbildung)



## **Lohngruppe IV**

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden.

### **Beispiele:**

Pflegefachkraft (Altenpfleger/innen, Krankenpfleger/innen, Gesundheitspfleger/innen)  
Hauswirtschaftsleiter/in  
Krankengymnast/innen und Ergotherapeut/innen  
qualifizierte Verwaltungstätigkeiten

## **Lohngruppe V**

- Tätigkeiten der Lohngruppe IV mit besonderen Leitungsfunktionen oder Tätigkeiten, die Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise aufgrund von Zusatzausbildungen erworben werden
- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Fachhochschulausbildung oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden.
- Besonders qualifiziert und überwiegend selbstständig ausgeführte Verwaltungstätigkeiten.

## **Lohngruppe VI**

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise durch Berufserfahrung und Leitungserfahrung sowie anderer ausreichender Qualifizierungen erworben werden und sich durch die Bearbeitung schwieriger Grundsatzfragen und Planungsaufgaben und durch den Auftrag der Beratung mehrerer Einrichtungen oder einer größeren Zahl von Mitarbeiter/innen auszeichnen oder Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einem abgeschlossenen Studium erworben werden.

## **Lohngruppe VII**

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise durch Berufs- und Leitungserfahrung sowie anderer ausreichender Qualifizierungen erworben werden und sich durch die überwiegende Leitungsfunktion und damit einhergehende Grundsatzfragen auszeichnen oder Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einem abgeschlossenen Studium erworben werden.

## **Anlage 3 – Sonderformen der Arbeit und weitere pflegetypische Zuschläge**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Die **Anlage 3** gilt nur für Mitarbeiter, die mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten individuellen Arbeitszeit in der Pflege oder Betreuung tätig sind.

### **§ 2 Schicht- und Wechselschichtarbeit**

- (1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schicht- oder Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (2) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schicht- oder Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der/die Mitarbeiter/in längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

### **§ 3 Flexibilitätszuschlag**

- (1) Ein Flexibilitätszuschlag soll Mitarbeiter/innen für die zusätzliche Belastung entschädigen, die durch die Vertretung eines Kollegen im Falle des Arbeitsausfalles entsteht („Holen aus dem Frei“). Ein Arbeitsausfall liegt dann vor, wenn Mitarbeiter aus Gründen, die in der Person des Mitarbeiters liegen, einen bereits im Dienstplan vorgesehenen Dienst nicht antreten können. Eine Vertretung liegt vor, wenn ein durch einen Arbeitsausfall frei gewordener Dienst auf Anweisung des Arbeitgebers durch einen anderen Mitarbeiter übernommen wird.
- (2) Soweit ein Zuschlag vereinbart wurde, wird er gezahlt, wenn zwischen dem Arbeitsausfall und der Vertretung nicht mehr als zwölf Stunden liegen.