

**Änderungen in den AVR-J (Stand 12.04.2011)**  
*(Die Änderungen im Text sind fett und kursiv geschrieben!)*

**§ 24 AVR-J:**

(1) Die Öffnungsklausel gilt für wirtschaftlich selbständig arbeitende Teile einer Einrichtung. Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist die kleinste organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die ein vollständig in sich abgeschlossenes Rechnungswesen abgebildet werden kann. Ein abgeschlossenes Rechnungswesen beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller Geschäftsvorfälle und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB.

(2) Durch Dienstvereinbarung kann

1. abweichend von § 11 Absatz 1 – auch ohne Auswirkung auf die Vergütungshöhe – die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in einem Zeitrahmen von 38,5 Stunden bis zu 42 Stunden festgelegt werden.

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.

Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

2. abweichend von § 18 in Verbindung mit § 18a von dem Betrag des Grundentgelts innerhalb eines Vergütungskorridors um bis zu 20 % nach oben und nach unten abgewichen werden.
3. abweichend von § 32 Absatz 1 die Anzahl der Urlaubstage um bis zu 6 Urlaubstage nach unten und um bis zu 4 Urlaubstage nach oben verändert werden.
4. abweichend von § 30 Absatz 2 bis zum 31.12.2012 die Höhe der Beiträge abgesenkt werden. Die Beiträge dürfen nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären Alteneinrichtungen,
  - die bereits vor dem 01.01.2010 in der Einrichtung beschäftigt waren,
  - für die ein Beitragssatz von unter 4 % von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber getragen wurde und
  - mit denen die Geltung der AVR-J vereinbart wurde,abgesenkt werden.

Die Absenkung darf nicht 1 % oder die bisher gezahlten höheren Beitragssätze unterschreiten. Die Beitragssätze sind jährlich schrittweise anzuheben. Aufgrund § 24 Absatz 2 Nr. 4 abgeschlossene Dienstvereinbarungen werden am 01.01.2013 unwirksam.

(3) Eine Absenkung bzw. Erhöhung nach Ziff. 1. bis 4. darf insgesamt 20 % nach oben und unten nicht überschreiten.

Andere, weitergehende Regelungen, die über den Regelungsrahmen der Öffnungsklauseln hinausgehen, können nur durch Antrag an und nur nach einer formellen und inhaltlichen Prüfung durch die AKJ genehmigt werden.

(4) Die Dienstvereinbarung darf erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der AKJ vorliegt. Ohne die Zustimmung der AKJ ist die getroffene Dienstvereinbarung schwebend unwirksam.

(5) Das Zustandekommen von Dienstvereinbarungen erfolgt gemäß § 36 MVG.EKD.

Sollte eine Dienstvereinbarung von grundlegender, besonderer oder überregionaler (mehr als eine Dienststelle oder Einrichtung betreffend) Bedeutung nicht zustande kommen, kann die AKJ angerufen werden. Die AKJ kann eine Ersatzlösung beschließen.

(6) Sollte eine Dienstvereinbarung gem. Absatz 8 g) ruhen, beschließt die AKJ eine Ersatzregelung. Diese Regelung gilt bis zu dem Zeitpunkt, an dem ein Wahlausschuss oder eine neue Mitarbeitervertretung die örtlichen Vertretungsrechte wahrnehmen kann.

(7) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist,

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

Zu den erforderlichen Unterlagen gehören u.a.

aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. für den wirtschaftlich selbständigen Teil der Einrichtung eine Gewinn- und Verlustrechnung,

bb) 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, Wettbewerbssituation).

b) dass die Mitarbeitervertretung das Recht hat, sachkundige Dritte zur Beratung bei den Verhandlungen in erforderlichem Umfang hinzuzuziehen.

c) dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Gesamtmitarbeitervertretung oder Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) oder - sofern eine Gesamtmitarbeitervertretung oder eine AGMAV nicht besteht - die Dienstnehmerseite der AKJ, über den beabsichtigten Abschluss der Dienstvereinbarung informiert. Die Information der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers muss mindestens 6 Wochen vor

Abschluss der Dienstvereinbarung schriftlich vorliegen. Sollten besonders schwerwiegende Gründe bestehen, die das Einhalten der Frist nicht ermöglichen, sind diese in der Information über den beabsichtigten Abschluss der Dienstvereinbarung zu erläutern.

(8) Die Dienstvereinbarung muss neben den üblichen Regelungsinhalten sowie der Bestimmung der Absenkung/ Erhöhung nach den Vorgaben der Öffnungsklausel folgende Mindestanforderungen erfüllen:

- a) Eine Begründung für die Absenkung / Erhöhung.
- b) Umgrenzung des Geltungsbereiches örtlich / persönlich und Umfang des Gesamtvolumens (als Prozentanteil und ggf. Geldbetrag).
- c) Eine Vereinbarung, wie die Mitarbeitervertretung fortlaufend über die wirtschaftliche Situation unterrichtet wird. Die Unterrichtung hat mindestens vierteljährlich stattzufinden. Es können fachkundige Dritte hinzugezogen werden.
- d) Ausnahmen von der Absenkung oder Erhöhung (z.B. Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Altersteilzeit, aus sozialen Gründen, für die unteren Entgeltgruppen) sind zu benennen.
- e) Festlegung einer Laufzeit, die höchstens 4 Jahre beträgt oder orientiert am Zeitrahmen einer befristeten Auftragsvergabe begrenzt wird, mit Verlängerungsoption, wenn beide Vertragsparteien dies einvernehmlich feststellen und die AKJ ein Vierteljahr vor Ablauf unterrichten.  
Es kann einvernehmlich jederzeit vereinbart werden, zu einem früheren Zeitpunkt zu den zu diesem Zeitpunkt geltenden Arbeitszeit- und Entgeltbestimmungen zurückzukehren. Die AKJ ist darüber zu informieren.
- f) Eine Regelung, dass die Dienstvereinbarung frühestens mit Datum der Unterzeichnung in Kraft tritt.
- g) Eine Regelung, dass die Dienstvereinbarung ruht, wenn die Mitarbeitervertretung, die die Dienstvereinbarung abgeschlossen hat, sich auflöst oder aus anderen Gründen nicht fortbesteht und eine Ersatzzuständigkeit gem. MVG.EKD nicht oder nicht mehr gegeben ist.
- h) Die Möglichkeit der Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund (z.B. bei vereinbarungswidriger Kündigung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern) oder bei Wegfall der Geschäftsgrundlage.
- i) **Die Zusicherung, dass bei einer Absenkung des Grundentgelts gemäß § 24 Absatz 2 Nr.2 der jeweils geltende gesetzliche Mindestlohn eingehalten wird.**

(9) Gemäß Absatz 2 geschlossene Dienstvereinbarungen werden von der AKJ auf formelle Übereinstimmung mit den AVR-J geprüft.

**Die erforderlichen Unterlagen müssen der Geschäftsstelle der AKJ grundsätzlich mit einer Frist von 14 Tagen vor einer Sitzung der AKJ zugegangen sein.**

Wenn begründete Zweifel an der Rechtmäßigkeit bestehen, kann auf Antrag einer Seite auch eine materielle Prüfung stattfinden.

### **Erläuterung zu den Änderungen des § 24 AVR-J**

Zur formellen Rechtmäßigkeitsprüfung einer Dienstvereinbarung durch die Geschäftsstelle der AKJ gehört auch die Prüfung der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns. Da die Geschäftsstelle jedoch nicht alle Gehaltsbestandteile der jeweiligen Mitarbeiter kennen kann, müssen die Parteien in der Dienstvereinbarung zusichern, dass die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns beachtet wird.

Des Weiteren müssen die erforderlichen Unterlagen der Geschäftsstelle der AKJ grundsätzlich mit einer Frist von 14 Tagen vor einer Sitzung der AKJ zugegangen sein, damit die AKJ in der Sitzung die Möglichkeit hat, die Dienstvereinbarung zu erörtern und über diese abzustimmen.

„Grundsätzlich“ bedeutet, dass in besonders begründeten Einzelfällen eine Verkürzung der Frist wegen besonderer Dringlichkeit erfolgen kann.

Die Termine der Sitzungen der AKJ sind zukünftig auf der Internetseite der Johanniter ersichtlich.

### **§ 32 Urlaub**

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung von 29 Tagen. **Dabei setzt sich der Erholungsurlaub zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch gemäß BUrlG von 20 Tagen sowie einem darüber hinausgehenden zusätzlichen Urlaubsanspruch von 9 Tagen.**

**Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.**

**Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.**

**Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.**

**Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.**

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Anspruch auf Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz oder nach den Regelungen für Behinderte bleibt unberührt.

(2) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(3) Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von 6 Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von 3 Monaten (Wartezeit) nach der Einstellung geltend gemacht werden.

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

(5) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. **Der gesetzliche Mindesturlaub sowie ggf. Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB XI sind dabei unter Anrechnung auf den Absatz 1 zustehenden Urlaub vorrangig zu gewähren.** Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen gleichermaßen Sorge dafür tragen, dass der Urlaub angetreten wird. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt, es sei denn, dass der Urlaubsantritt aus dienstlichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht möglich war. In diesem Fall ist der Urlaub abzugelten, es sei denn, es ist mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine andere schriftliche Vereinbarung getroffen worden.

**(6) Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.**

(7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne vorherige schriftliche Erlaubnis der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers während des Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

(8) Erkrankt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt sie bzw. er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs ist neu zu beantragen.

**(9) Endet das Dienstverhältnis bei fortdauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und konnte weder im Vorjahr noch im darauf folgenden Ausgleichszeitraum der nach § 32 Absatz 1 zu gewährende Erholungsurlaub aus krankheitsbedingten Gründen nicht genommen werden, ist neben dem aus § 33 bestehenden Anspruch auf Zusatzurlaub, nur der Teil eines bestehenden Urlaubes abzugelten, der sich aus den gesetzlichen Vorschriften ergibt. Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsunfähigkeit in Folge eines Arbeitsunfalls oder einer arbeitsbedingten Erkrankung.**

(10) Die Urlaubsvergütung bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

### **§ 33 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit**

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeit ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens 3 Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,

220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 11e Absatz 2 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Absatz 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,

300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

**Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, sobald die Voraussetzung nach Absatz 1 und / oder 2 erfüllt sind.**

(3) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(4) Bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach den Absätzen 1 und 2 wird nur die Arbeitszeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr berücksichtigt. Für Bereitschaftsdienstzeiten, die in diesen Zeitraum fallen, gilt für die Berechnung der Nachtarbeitsstunden § 11g Absatz 3, bzw. für Ärztinnen und Ärzte, die als solche eingesetzt sind, § 6 Absatz 1 der Anlage 8 entsprechend.

Innerhalb einer Rufbereitschaft werden bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nur die Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung berücksichtigt. Absatz 1 und 2 gelten auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit nach § 11 Absatz 4 verlängert ist.

(5) Zusatzurlaub nach Absatz 1 und 2 darf insgesamt 4 Arbeitstage, in den Fällen des Absatz 3 insgesamt 5 Arbeitstage, für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(6) Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Zahl der in den Absatz 1 und 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu kürzen.

***(7) Der Zusatzurlaub ist den Ansprüchen gemäß § 32 Absatz 1 hinzuzurechnen. Dabei gelten die Bestimmungen des § 32 Absatz 5 bis 8.***

### **Erläuterung zu den Änderungen der §§ 32 und 33 AVR-J**

Mit Urteil vom 24.03.2009 (9 AZR 983/07) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass gesetzliche Urlaubsansprüche nicht erlöschen, wenn Mitarbeiter aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ihren Urlaub im jeweiligen Urlaubsjahr bzw. Übertragungszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnten.

Durch die Änderung von § 32 Abs. 1 und die Einfügung von Abs. 9 wird klargestellt, dass die gesetzlichen Urlaubsansprüche und ein etwaig bestehender Anspruch auf Zusatzurlaub gem. § 33 AVR-J auch dann nicht verfallen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus dem Dienstverhältnis ausscheidet und aus krankheitsbedingten Gründen nicht in der Lage war den Urlaub weder im Urlaubsjahr noch im Übertragungszeitraum anzutreten. In diesem Fall verfällt nur der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende zusätzliche Urlaubsanspruch gem. § 32 Abs. 1 AVR-J.

Der neu eingefügte Absatz 6 in § 32 AVR-J entspricht der Regelung in § 28c Absatz 1 Satz 4 AVR DW EKD.

Des Weiteren wurde § 33 insoweit geändert, dass der Zusatzurlaub analog den Regelungen für den allgemeinen Urlaub behandelt wird.

Darüber hinaus wurde § 33 zur besseren Nachvollziehbarkeit der Urlaubsberechnung bei einem Abweichen von der 5-Tage-Woche um eine entsprechende Regelung ergänzt.