

## Änderungen in den AVR-J (Stand 14.08.2013)

(Die Änderungen im Text sind fett/kursiv geschrieben!)

### § 17 Die Bestandteile des Entgeltes (redaktionelle Korrektur)

(1) Das Entgelt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters besteht aus dem Grundentgelt (§ 18 bzw. § 5 Anlage 8a bzw. § 3 Anlage 8b) und dem Kinderzuschlag (§ 20) sowie der Zulage nach Abs. 2d).

(2) Neben dem Entgelt erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

a) Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge gemäß Anlage 6

b) der Entgeltgruppen 3 und 4 in der Pflege und Betreuung eine monatliche Zulage in Höhe von 80,00 Euro,

c) deren bzw. dessen Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung die ständige Vertretung anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst, eine monatliche Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zu der nächsthöheren **Entgeltstufe Entgeltgruppe**. Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

d) mit der Tätigkeit Rettungsassistentin gemäß Entgeltgruppe 6 eine monatliche Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zu Entgeltgruppe 7.

(3) Sonstige Zuwendungen werden nach § 22a und Anlage 9 in der jeweils gültigen Fassung gezahlt.

### § 24 Öffnungsklausel

- für wirtschaftliche Notlagen
- für schwierige Wettbewerbssituationen
- zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit
- zur Sicherung der Leistungsangebote

(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 sind zu benennen. Sie sind nur aus rechtlichen, sozialen oder dringenden betrieblichen Gründen möglich.

- e) Bei der Erhöhung sind die Betriebsteile oder Berufsgruppen zu benennen, für die diese gelten sollen.
- f) **Die** 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.~~

**sowie eine Verlängerungsoption, sofern die Parteien dies wünschen.**

- g) Eine Regelung, dass die Dienstvereinbarung frühestens mit Datum der Unterzeichnung in Kraft tritt.
- h) 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.
- i) Die Möglichkeit der Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund (z. B. bei vereinbarungswidriger Kündigung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern) oder bei Wegfall der Geschäftsgrundlage.
- j) 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.

**(10) Die Verlängerung einer Dienstvereinbarung ist spätestens drei Monate vor Ablauf der Dienstvereinbarung zwischen den Parteien zu vereinbaren und der AKJ unverzüglich zuzusenden. Die Verlängerung einer Dienstvereinbarung kann maximal 4 Jahre betragen oder sich am Zeitrahmen einer Auftragsverlängerung orientieren. Die Geschäftsstelle der AKJ prüft die Verlängerung der Dienstvereinbarung auf ihre formelle Übereinstimmung. Sollte die formelle Übereinstimmung nicht gegeben sein, ist die Verlängerungsvereinbarung unwirksam.**

**(11) Es kann zwischen den Parteien einvernehmlich jederzeit vereinbart werden, zu einem früheren Zeitpunkt zu den zu diesem Zeitpunkt geltenden Arbeitszeit- und Entgeltbestimmungen zurückzukehren. Die AKJ ist darüber zu informieren.**