



Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN)

Auszüge für Ärztinnen
und Ärzte

Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN)

Auszüge für Ärztinnen und Ärzte

vom 19.09.2014

durchgeschriebene Fassung unter Einarbeitung des

1. Änderungstarifvertrags vom 04.05.2015,
2. Änderungstarifvertrags vom 16.03.2015,
3. Änderungstarifvertrags vom 26.04.2017,
4. Änderungstarifvertrags vom 18.06.2018,
5. Änderungstarifvertrags vom 24.09.2018 und des
6. Änderungstarifvertrags vom 18.04.2019

Zwischen

**dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V.
(DDN), vertreten durch den Geschäftsführenden Vorstand
einerseits**

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-
Bremen sowie**

**dem Marburger Bund, Landesverband Niedersachsen,
vertreten durch den Vorstand** andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil	12
I. Grundsätze	12
Präambel	12
§ 1 Geltungsbereich	12
§ 2 Pflichten der Arbeitnehmerinnen	14
§ 3 Personalakten	15
II. Einstellung, Ärztliche Untersuchung, Versetzung und Abordnung, Probezeit	16
§ 4 Einstellung	16
§ 5 Ärztliche Untersuchung	16
§ 6 Umsetzung, Versetzung und Abordnung	17
§ 7 Unternehmenszugehörigkeit	17
III. Arbeitszeit	18
§ 8 Begriffsbestimmungen	18
§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit	21
§ 10 Teilzeitbeschäftigte	22

§ 11	Verteilung der Arbeitszeit	22
§ 12	Arbeitsfreie Tage/Entlastungstage	25
§ 13	Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit	26
§ 14	Ruhepausen	26
§ 15	Ruhezeit	27
§ 16	Überstunden	27
§ 17	Wechselschicht-, Schichtzulage, Zeitzuschläge	28
§ 18	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	31
§ 19	Dienstreisen und Reisekosten	31
§ 20	Kurzarbeit	31
§ 21	Arbeitsbefreiung	32

IV. Eingruppierung, Entgelt, Kinderzulage, Jahressonderzahlung **34**

§ 22	Eingruppierung, Entgelt	34
§ 23	Kinderzulage	35
§ 24	Jahressonderzahlung	36
§ 25	Leistungsentgelte	36
§ 26	Sachleistungen	38

V. Sozialbezüge **39**

§ 27	Jubiläen	39
§ 28	Entgeltfortzahlung im Todesfall	39

§ 29	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	39
§ 29a	Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung	41
§ 30	Entgeltumwandlung	43

VI. Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation **45**

§ 31	Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation	45
------	--	----

VII. Urlaub **48**

§ 32	Urlaub	48
§ 33	Sonderurlaub/Befristete Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses	52

VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses **54**

§ 34	Beendigung des Arbeitsverhältnis	54
§ 35	Sonderregelung für langjährig beschäftigte Arbeitnehmerinnen	55
§ 36	Außerordentliche Kündigung	56
§ 37	Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	57
§ 38	Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze	58
§ 39	Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	58

IX. Besondere Bestimmungen 59

§ 40 Fort- und Weiterbildung 59

§ 41 Werkdienstwohnung nicht abgedruckt

§ 42 Rationalisierungsschutz 59

§ 43 Ausschlussfristen 62

B. Eingruppierung und Entgelt 63

I. Rahmenbestimmungen nicht abgedruckt**II. Entgeltgruppen** 63

E-Gruppen nicht abgedruckt

A-Gruppen (Entgeltgruppen der Ärztinnen) 63

III. Entgelttabellen 64**IV. Stundenentgelttabellen** 65**V. Maßnahmen zur Zukunftssicherung** 72

C. Anlagen 73

I. Ausbildung nicht abgedruckt**II. Ausbildungsentgelte** nicht abgedruckt**III. Altersteilzeit** nicht abgedruckt**IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft** 73

A. Regelung für Ärztinnen, Zahnärztinnen, Hebammen, medizinisch-technische Assistentinnen, Arbeitnehmerinnen im Pflegedienst sowie Arbeitnehmerinnen im Rettungsdienst 73

B. Regelung für andere Arbeitnehmerinnen nicht abgedruckt

V. Regelungen für Ärztinnen 79

§ 1 Besondere Rechte und Pflichten 79

§ 2 Rettungsdienste 81

§ 4 Bereitschaftsdienstentgelte 82

VI. Zuschläge für erschwerte Arbeiten nicht abgedruckt**VII. Vermögenswirksame Leistungen** 85

§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen 85

§ 2 Mitteilung der Anlageart 86

§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs 86

§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage 87

§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes	88
--	----

VIII. Anlage Service-Kräfte	nicht abgedruckt
------------------------------------	------------------

IX. Beschäftigungsförderung	nicht abgedruckt
------------------------------------	------------------

D. Muster	89
-----------	----

I. Ausbildungsvertrag	nicht abgedruckt
------------------------------	------------------

II. Arbeitsvertrag	89
---------------------------	----

E. Übergangsregelungen	91
------------------------	----

F. Schlussbestimmungen	92
------------------------	----

G. Überleitungen zum Tarifvertrag der Diakonie Niedersachsen	nicht abgedruckt
---	------------------

H. Sonderregelungen	nicht abgedruckt
---------------------	------------------

I. Überleitungsregelung zum TV DN	nicht abgedruckt
-----------------------------------	------------------

A. Allgemeiner Teil

I. Grundsätze

Präambel

Die vertragsschließenden Parteien wollen im Miteinander der evangelischen Kirchen in Niedersachsen und der Gewerkschaften ein neues Kapitel aufschlagen. Dieser Tarifvertrag ist Ausdruck dieses Verhältnisses.

Der Diakonische Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (im Folgenden DDN) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (im Folgenden ver.di) und der Marburger Bund gestalten zukünftig die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der privatrechtlichen Diakonie in Niedersachsen in einem kooperativen Verhältnis von diakonischen Arbeitgebern und Gewerkschaften mit dem Ziel, gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen zu sichern.

Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche. Die der Diakonie Deutschland angeschlossenen Einrichtungen – im folgenden Unternehmen genannt – sind dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. Diesen Auftrag erkennen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin gleichermaßen an.

§ 1

Geltungsbereich

(1) Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) gilt für alle Unternehmen, die Mitglied des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen e.V. sind, einerseits und andererseits für Beschäftigte, die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaften sind. Arbeitnehmerinnen der in Satz 1 genannten Arbeitgeber, deren aktueller Individualarbeitsvertrag ein anderes Tarifregelungswerk in der jeweils geltenden Fassung dynamisch einbezieht und die nicht binnen sechs Wochen nach Zugang ein schriftliches An-

gebot auf Umstellung ihres Arbeitsvertrags auf die ausschließliche, dynamische Inbezugnahme des TV DN angenommen haben, können keine Rechte und Ansprüche aus dem TV DN geltend machen. Diese Arbeitnehmerinnen können von ihrem Arbeitgeber jederzeit die erneute Abgabe eines solchen Angebots gemäß Satz 2 verlangen. Für diese Arbeitnehmerinnen gilt im Fall der Annahme des Angebots der Teil I des TV DN.

(2) – nicht abgedruckt –

(3) Ausnahmen: Der TV DN gilt nicht, sofern seine vollständige oder teilweise Anwendung nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist, für:

- a) Organvertreter von juristischen Personen;
- b) mit der Geschäftsführung beauftragte Personen;
- c) Leitende Angestellte i. S. v. § 4 Abs. 3 Ziff. 1 und 3 MVG-K;
- d) Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient;
- e) Arbeitnehmerinnen, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- und Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht die Anlage Ausbildung anzuwenden ist.

(4) Soweit dieser Tarifvertrag Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung vorsieht, umfasst dieses Recht nicht die Mitwirkung bei Regelungen für leitende Angestellte i. S. v. § 4 Abs. 3 MVG-K.

(5) In Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten können Regelungen, die Dienstvereinbarungen vorbehalten sind, einzelvertraglich getroffen werden.

(6) Die im TV DN verwendete Personenbezeichnung Arbeitnehmerin umfasst alle Geschlechter.

§ 2

Pflichten der Arbeitnehmerinnen

- (1) Die für das einzelne Unternehmen geltenden Ordnungen und Vereinbarungen sind für jede Arbeitnehmerin verbindlich.
- (2) Die Arbeitnehmerin hat über dienstliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine bzw. besondere Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf die Zeit nach Ende des Vertragsverhältnisses.
- (3) Jede Nebenbeschäftigung durch die die Arbeitsleistung beeinträchtigt werden kann oder schützenswerte Interessen des Unternehmens in sonstiger Weise nachteilig berührt werden können, ist unzulässig. Jede beabsichtigte entgeltliche Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vorher anzuzeigen.
- (4) Arbeitnehmerinnen dürfen keine Geschenke oder Vergünstigungen von Bewohnern, Patienten, Lieferanten usw. des Unternehmens annehmen. Alle Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen, wenn ihnen Geschenke oder Vergünstigungen angeboten, übersandt oder hinterlassen werden. Ausgenommen sind gebräuchliche Gelegenheitsgeschenke.
- (5) Mit der Arbeitnehmerin kann einzelvertraglich ein Wettbewerbsverbot bzw. eine Konkurrenzklausel im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen vereinbart werden.
- (6) Die Arbeitnehmerin, die Tätigkeiten ausübt, die im § 30a des Bundeszentralregistergesetzes genannt sind, hat auf Verlangen des Arbeitgebers ein Führungszeugnis (gem. § 30a BZRG) vorzulegen, um nachzuweisen, dass keine rechtskräftige Verurteilung wegen einer in § 72a Sozialgesetzbuch VIII aufgeführten Straftat vorliegt. Arbeitgeber im Geltungsbereich des § 72a SGB VIII dürfen die wie-

derholte Vorlage nur in den zeitlichen Abständen verlangen, die der Vereinbarung mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe entsprechen, andere Arbeitgeber alle fünf Jahre. Durch Dienstvereinbarung können andere zeitliche Abstände festgelegt werden. Das Führungszeugnis bleibt im Besitz der Arbeitnehmerin. Entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber. Die Regelungen dieses Absatzes und des § 3 Abs. 3 gelten entsprechend für Arbeitgeber, die unter den Geltungsbereich des § 75 Abs. 2 Sätze 3ff SGB XII bzw. ab dem 01.01.2018 des § 124 Abs. 2 SGB IX fallen.

§ 3

Personalakten

- (1) Die Arbeitnehmerin hat das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Für die Führung und die Einsichtnahme in die Personalakte gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Die Arbeitnehmerin muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig oder nachteilig werden können, vor einer Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.
- (3) Ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, ein Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen, darf der Arbeitgeber ausschließlich prüfen und in der Personalakte vermerken, ob in Bezug auf die in § 72a Sozialgesetzbuch VIII genannten Straftatbestände rechtskräftige Verurteilungen vorliegen. Weitere Vermerke werden nicht aufgenommen.

II. Einstellung, Ärztliche Untersuchung, Versetzung und Abordnung, Probezeit

§ 4

Einstellung

- (1) Der Arbeitsvertrag wird auf der Grundlage des jeweils gültigen TV DN schriftlich abgeschlossen. Eine Einstellungsuntersuchung kann verlangt werden. Der Arbeitnehmerin sind der jeweils gültige TV DN und die beim Arbeitgeber geltenden Dienstvereinbarungen bekannt zu geben und auf Verlangen zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen oder in gedruckter Form auszuhändigen. Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren und gesondert kündbar. Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die Kündigungsfristen nach § 34 TV DN.
- (2) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung sind Probezeit, sofern nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart ist.

§ 5

Ärztliche Untersuchung

- (1) Bei gegebener Veranlassung kann der Arbeitgeber durch den Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob die Arbeitnehmerin arbeitsfähig und frei von ansteckenden Krankheiten ist.
- (2) Arbeitnehmerinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben oder Betriebsteilen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben.

§ 6

Umsetzung, Versetzung und Abordnung

- (1) Die Arbeitnehmerin kann im Rahmen ihres Arbeitsvertrages aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz in demselben Unternehmen umgesetzt oder in einen anderen Unternehmensteil desselben Arbeitgebers versetzt oder abgeordnet werden. Vor der Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist die Arbeitnehmerin zu hören.
- (2) Von einer Umsetzung, Versetzung oder Abordnung der Arbeitnehmerin soll Abstand genommen werden, wenn sie ihr aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist.
- (3) Während der Probezeit ist eine Umsetzung, Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung der Arbeitnehmerin zulässig.

§ 7

Unternehmenszugehörigkeit

Die Unternehmenszugehörigkeit rechnet ab Eintritt in das jeweilige Unternehmen (Rechtsträger). Eine Unterbrechung für die die Arbeitnehmerin kein Entgelt oder Zuschüsse zu Lohnersatzleistungen erhält, wird auf die Unternehmenszugehörigkeit nicht angerechnet, sofern gesetzlich nicht anders geregelt. Bei Übernahme eines anderen Unternehmens kann durch Dienstvereinbarung eine Anrechnung der Zugehörigkeitszeiten des alten Unternehmens gegenüber dem neuen Unternehmen vereinbart werden. Zeiten des Bezugs von Krankengeld gemäß § 45 SGB V von insgesamt bis zu 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr gelten nicht als Unterbrechung.

III. Arbeitszeit

§ 8

Begriffsbestimmungen

Zeitliche Eckpunkte

- (1) Die **Woche** ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.
- (2) **Arbeit an Sonntagen** ist die Arbeit zwischen Sonntag 0.00 und 24.00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Heiligabend, Silvester und Samstagen.
- (3) **Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr.
- (4) Die **durchschnittliche tägliche Arbeitszeit** wird ermittelt, indem die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerin durch die Anzahl ihrer regelmäßigen Wochenarbeitsstage dividiert wird.
- (5) **Arbeitstage** sind alle Kalendertage, an denen die Arbeitnehmerin dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte. Arbeitstag ist der Tag, an dem die Arbeit aufgenommen wurde.

Bereitschaftsdienste

- (6) **Arbeitsbereitschaft** ist die Zeit minderer Arbeitsleistung innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, in der die Arbeitnehmerin sich zeitweise lediglich zum Eingreifen bereit zu halten hat.
- (7) **Bereitschaftsdienst**: Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

- (8) **Rufbereitschaft**: Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, ihre Erreichbarkeit auf Anordnung des Arbeitgebers sicherzustellen, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Schichtarbeit

- (9) **Schichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Anmerkung zu Abs. 9:

Wechselschichten liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich „rund um die Uhr“ an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

Wechselschichtarbeit setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin nach dem Dienstplan in allen Schichten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst reichen nicht aus.

Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. Die Arbeitnehmerin muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

Arbeitszeitmodelle

- (10) **Gleitzeit** ermöglicht Arbeit innerhalb von festgelegten Schwankungsbreiten vor und nach einer betrieblich festgelegten Kernarbeitszeit, wobei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit von der Arbeitnehmerin selbst bestimmt werden.
- (11) **Arbeitszeitbudgets** ermöglichen Arbeit innerhalb von festgelegten Schwankungsbreiten (Volumen und tägliche Arbeitszeit), wobei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit den betrieblichen Erfordernissen entsprechend flexibel festgelegt werden.
- (12) Das **Arbeitszeitkonto** ermöglicht es von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines durch Dienstvereinbarung vereinbarten Ausgleichszeitraums abzuweichen, wobei nach Ablauf des Ausgleichszeitraums nur die Arbeitnehmerin über das Zeitguthaben verfügen kann.

Ruhepausen, Höchstarbeitszeit, Mindestarbeitszeit und Überstunden

- (13) **Ruhepausen** sind mindestens 15-minütige Arbeitsunterbrechungen, in denen die Arbeitnehmerin frei von Arbeit ist und sich auch nicht zur Arbeitsaufnahme bereithalten muss.
- (14) Die **Höchstarbeitszeit** beträgt einschließlich Mehrarbeit und Überstunden 96 Stunden in zwei Wochen.
Abweichendes kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.
- (15) Überschreitet die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 15 Stunden pro Woche, so beträgt die tägliche **Mindestarbeitszeit** zusammenhängend drei Stunden. Es sei denn, persönliche, dringende dienstliche oder betriebliche Gründe stehen dem entgegen. Dies gilt nicht für Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes.

- (16) **Überstunden** sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sofern sie nicht bis zum Ende der nächsten Woche ausgeglichen sind.

Überschreitungen des Arbeitszeitbudgets stellen keine Überstunden dar.

Dienstplanmäßig geleistete Arbeit an Feiertagen stellen keine Überstunden dar.

§ 9

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu 48 Stunden wöchentlich und zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft von mindestens zwei Stunden arbeitstäglich fällt.
- (2) Für jeden Feiertag, der auf einen Werktag fällt, reduziert sich die vertragliche, durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin für die betreffende Woche um die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 4 TV DN), es sei denn, die Arbeitnehmerin hat an diesem Wochentag regelmäßig nicht zu arbeiten.
Die Reduktion der Arbeitszeit wird grundsätzlich durch die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsbefreiung am betreffenden Feiertag, andernfalls durch Arbeitsbefreiung am gesetzlich angeordneten Ersatzruhetag vollzogen.
Ein auf einen Sonntag fallender Feiertag mindert die vertragliche, durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht. Muss an einem solchen Tag dienstplanmäßig gearbeitet werden, gilt der auf den Feiertag folgende nächste dienstplanmäßig freie Werktag (§ 12 Abs. 1 TV DN) als Ersatzruhetag i. S. d. § 11 Abs. 3 ArbZG.

- (3) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Diese Regelung findet nur Anwendung in Krankenhäusern, in denen regelmäßig Operationen stattfinden.

§ 10 Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden. Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Mehrarbeit für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses vereinbart werden. Die Teilzeitbeschäftigte kann die nach Satz 2 vereinbarte Mehrarbeit dann ablehnen, wenn sie für sie unzumutbar ist.

§ 11 Verteilung der Arbeitszeit

Allgemeines

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muss im Durchschnitt von bis zu acht Wochen erreicht werden, soweit nicht Arbeit in Gleitzeit oder im Rahmen von Arbeitszeitbudgets oder -konten vereinbart ist.
- (2) Für das gesamte Unternehmen oder für Teile eines Unternehmens kann durch Dienstvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden (40-Stunden-Woche) festgelegt werden. Für Arbeitnehmerinnen, die unter die Geltung einer solchen Dienstvereinbarung fallen, ist der sich aus der Differenz zwischen 40 Stunden und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 ergebende Freizeitausgleich in ganzen Arbeitstagen zu gewähren. Trifft die Dienstvereinbarung keine Regelung über die Lage des Freizeitausgleichs, finden die Bestimmungen der Urlaubsgewährung Anwendung.

Gleitzeit

- (3) Durch Dienstvereinbarung kann für Unternehmen oder Unternehmensteile gleitende Arbeitszeit vereinbart werden. § 17 findet – mit Ausnahme der Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge – in diesen Fällen keine Anwendung. In dieser Dienstvereinbarung ist mindestens Folgendes zu regeln:
- die Lage und Dauer der Kernarbeitszeit;
 - die Schwankungsbreite von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit;
 - die untere und obere Grenze des Gleitzeitkontos;
 - eine Regelung zur Ableistung von Überstunden;
 - die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 17 Abs. 5 Buchst. b) bis e)) werden pauschal oder einzeln gewährt;
 - die Berücksichtigung von Fehlzeiten.

Arbeitszeitbudgets

- (4) Durch Dienstvereinbarung kann für Unternehmen oder Unternehmensteile Arbeit im Rahmen von Arbeitszeitbudgets vereinbart werden. § 17 findet – mit Ausnahme der Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge – in diesen Fällen keine Anwendung. In dieser (Dienstvereinbarung) ist mindestens Folgendes zu regeln:
- die Schwankungsbreite von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit;
 - die untere und obere Grenze des Arbeitszeitbudgets;
 - die Form und der Zeitraum der Arbeitszeiterfassung;
 - die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 17 Abs. 5 Buchst. b) bis e)) werden pauschal oder einzeln gewährt;
 - Maßnahmen bei Überschreitung des Arbeitszeitbudgets;
 - die Berücksichtigung von Fehlzeiten;
 - Höhe der Flexibilitätsszulage.

- (5) Durch Dienstvereinbarung können für Unternehmen oder Unternehmensteile Arbeitszeitkonten vereinbart werden. Soweit dienstliche oder betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen, können einzelne Arbeitnehmerinnen der Führung eines Arbeitszeitkontos widersprechen oder ihre Zustimmung widerrufen.

In der Dienstvereinbarung ist mindestens Folgendes zu regeln:

- a) die Ansammlung von Plus- und Minusstunden;
 - b) die Festlegung des Ausgleichszeitraums bis zu einem Jahr;
 - c) die untere und obere Grenze des Arbeitszeitkontos;
 - d) dabei darf das Arbeitszeitkonto nicht mehr als zehn Minusstunden aufweisen;
 - e) die Führung des Arbeitszeitkontos durch den Arbeitgeber;
 - f) eine monatliche Information über den Stand des Kontos;
 - g) Verfügung über Zeitguthaben lediglich auf Antrag der Arbeitnehmerin;
 - h) die Antrags- und Widerrufsfristen;
 - i) den Ausgleich des Arbeitszeitkontos bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis; ist dies nicht möglich, werden die Plusstunden ausgezahlt;
 - j) die Berücksichtigung von Fehlzeiten;
 - k) der Umgang mit Erkrankung der Arbeitnehmerin bei Freizeitausgleich.
- (6) Kommt eine Einigung über die Dienstvereinbarung nach den Abs. 3 – 5 nicht zustande, entscheidet auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle nach § 37a Abs. 2 MVG-K. Der Spruch der besonderen Schlichtungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

- (1) Innerhalb von 14 Tagen sind vier Tage arbeitsfrei. Jeweils zwei der arbeitsfreien Tage werden zusammenhängend gewährt. Mindestens einer dieser freien Tage muss auf einem Sonntag liegen. Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes geregelt werden.
- (2) Heiligabend und Silvester sind arbeitsfrei. Für diese Tage wird die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche – in Ermangelung dieser die durchschnittliche tägliche – Arbeitszeit, die an diesem Werktag gearbeitet worden wäre, angerechnet, es sei denn, die Arbeitnehmerin hat an diesem Werktag regelmäßig nicht zu arbeiten. Für Arbeit an diesen Tagen ist entsprechender Freizeitausgleich an einem Werktag zu gewähren.
- (3) Nach Vollendung des 58. Lebensjahres hat jede Arbeitnehmerin aufgrund des altersbedingt regelmäßig zu erwartenden erhöhten Regenerationsbedarfes Anspruch auf Arbeitsbefreiung im Umfang von sieben Arbeitstagen (Entlastungstage) im Kalenderjahr. Für Arbeitnehmerinnen, die in den letzten fünf Jahren in der Regel in Schichtarbeit oder Nachtarbeit tätig gewesen sind, gilt diese Regelung bereits mit Vollendung des 56. Lebensjahres. In der Regel sollen von der Arbeitnehmerin je zwei Entlastungstage zusammenhängend beantragt und insgesamt gleichmäßig über das Kalenderjahr verteilt werden. § 32 Abs. 4, 6, 8 Satz 3 und Abs. 9 Satz 2 gelten entsprechend.

Anmerkung zu § 12 Absatz 3

Arbeitnehmerinnen, die gemäß Abs. 3 in der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung im Jahr 2016 die Altersgrenze für den Anspruch auf Altersfreizeit erreicht hatten, erhalten im Kalenderjahr 2017 abweichend von Abs. 3 Satz 4 i.V.m. § 32 Abs. 4 den vollen Anspruch auf sieben Entlastungstage.

Arbeitnehmerinnen, die im Jahr 2018 erstmalig das Alter erreichen, in dem gemäß Abs. 3 in der ab dem 01.01.2017 geltenden Fassung Anspruch auf Entlastungstage besteht, erhalten sowohl im Jahr 2017 als auch im Jahr 2018 jeweils Anspruch auf die Anzahl an Entlastungstagen, die sie gemäß Abs. 3 Satz 4 i.V.m. § 32 Abs. 4 zu erhalten haben, wenn sie im jeweiligen Jahr erstmalig das Anspruchsalter erreichen.

§ 13

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

- (1) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung geregelt.
- (2) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet). Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes geregelt werden.

§ 14

Ruhepausen

- (1) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmerinnen nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- (2) Ausnahmsweise kann durch Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass die Ruhepausen durch bezahlte Kurzpausen von mindestens zehn Minuten Dauer gewährt werden. Die Zeit der Kurzpause wird als geleistete Arbeitszeit gerechnet.

- (3) Sofern die zeitliche Lage der Kurzpause wegen des Betriebsablaufes nicht im Voraus festgelegt werden kann, kann die zeitliche Lage der Kurzpausen jeweils nach dem Arbeitsanfall bestimmt werden.

§ 15

Ruhezeit

- (1) Die Arbeitnehmerinnen müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.
- (2) Die Ruhezeit kann durch Dienstvereinbarung um eine Stunde verkürzt werden, wenn in sie keine Rufbereitschaft fällt.
- (3) In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen der Behandlung, Erziehung oder Pflege kann durch Dienstvereinbarung vereinbart werden, dass eine Verringerung der Ruhezeiten um höchstens zwei Stunden, höchstens zweimal in zwei Wochen zulässig ist.
- (4) – gestrichen –
- (5) Jede Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb von längstens acht Wochen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen werden.

§ 16

Überstunden

- (1) Überstunden sind, soweit möglich, durch innerbetriebliche Umsetzungen oder Neueinstellungen zu vermeiden.
- (2) Überstunden werden grundsätzlich durch Gewährung von entsprechender Freizeit ausgeglichen. Der Ausgleich ist innerhalb von zwölf Wochen nach Entstehen der Überstunden durchzuführen. Eine Verlängerung des Ausgleichszeitraumes bedarf der

Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Ist ein Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, sind die Überstunden auszuzahlen.

- (3) Geringfügige, gelegentliche Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit sind bei Arbeitnehmerinnen, die in Entgeltgruppe E 10 bis E 14 oder A I. bis A IV. eingruppiert sind, mit dem Entgelt abgegolten.

§ 17

Wechselschicht-, Schichtzulage, Zeitzuschläge

- (1) Die Arbeitnehmerin in Vollzeit oder Teilzeit, die in Wechselschicht arbeitet (§ 8 Abs. 9) und die dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von 102,26 € monatlich.
- (2) Die Arbeitnehmerin in Vollzeit oder Teilzeit, die ständig Schichtarbeit zu leisten hat (§ 8 Abs. 9), erhält eine Schichtzulage in Höhe von 61,36 € monatlich, wenn sie nur deshalb die Voraussetzungen des Absatz 1 nicht erfüllt,
- a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist
 - oder
 - b) weil sie durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in sieben Wochen leistet.
- (3) Die Arbeitnehmerin, die ständig in Schichtarbeit oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst
- a) innerhalb von mindestens 18 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 46,02 € monatlich,
- b) innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 35,79 € monatlich.
- (4) Die Abs. 1 – 3 gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt (z. B. Pförtnerinnen).
- Die Abs. 1 – 3 gelten ebenfalls nicht für Zeiten des Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienstes.
- (5) Die Arbeitnehmerin erhält neben ihrem Tabellenentgelt Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde
- a) für Überstunden in den Entgeltgruppen AI. – AIV. 15 %,
 - b) für Arbeit an Sonntagen 25 %,
 - c) für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 35 % vom Stundenentgelt gemäß Teil B IV.
 - d) für Nachtarbeit im Sinne des § 8 Abs. 3 1,53 € (Dieser Betrag nimmt ab dem 01.01.2018 an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil).
- (5a) Abweichend von Absatz 5 Buchst. d) beträgt der Zeitzuschlag für Nachtarbeit für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen in Krankenhäusern 20 % des Stundenentgelts gemäß Teil B Abschnitt IV. Diese Arbeitnehmerinnen erhalten keine Zulage nach Abs. 1 oder Abs. 2, jedoch die Zulage gemäß Abs. 3 unter den dort geregelten Voraussetzungen.
- (6) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. b) – c) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. d) wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden

Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. b) bis d) gezahlt. Die Unterabs. 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. d) wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

- (7) Das Stundenentgelt ist für jede Entgeltgruppe im Teil B Abschnitt IV in der Tabelle der Stundenentgelte und Zeitzuschläge 1 a) bzw. 2 a) festgelegt. Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Tabellenentgelt der Stufe 3, in Ermangelung einer Stufe 3 der höchsten Stufe der Entgeltgruppe der Arbeitnehmerin, durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten zu teilen.

Abweichend von Satz 2 ist zur Ermittlung des Stundenentgelts für die Berechnung des Zeitzuschlags gemäß Abs. 5 Satz 2 Buchst. a) das Tabellenentgelt der jeweils zutreffenden Stufe, höchstens jedoch der Stufe 4, der Entgeltgruppe der Arbeitnehmerin durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten zu teilen. Das so ermittelte Stundenentgelt ist in Teil B Abschnitt IV in der Tabelle der Stundenentgelte und des Zeitzuschlags für Überstunden 1 b) bzw. 2 b) festgelegt. Dieses zuzüglich des Zeitzuschlags gemäß Abs. 5 Satz 2 Buchst. a) ist das Überstundenentgelt.

- (8) Die Zeitzuschläge können ggf. einschließlich des Stundenentgelts nach Abs. 7 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag oder durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden.
- (9) Auf Antrag der Arbeitnehmerin, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist, werden die Prozentsätze der Zeitzuschläge nach

Abs. 5 a) – c) für jeweils sechs Monate in Arbeitszeit umgerechnet und dem Konto gutgeschrieben.

§ 18

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft kann nach Maßgabe der Anlage IV im Teil C angeordnet werden.

§ 19

Dienstreisen und Reisekosten

- (1) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort sowie die tatsächliche Reisezeit als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. Mehr als elf Stunden täglich gelten nicht als Arbeitszeit.

Für Arbeitnehmerinnen, die häufig reisen, können zum Zwecke der Pauschalierung Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden.

- (2) Bei angeordneten Dienstreisen und Abordnungen besteht ein Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten und angemessener zusätzlicher Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung. Als angemessen gelten im Zweifelsfall die steuerlichen Bestimmungen. Näheres ist durch Dienstvereinbarung zu regeln.

§ 20

Kurzarbeit

Im Bedarfsfall kann Kurzarbeit in Unternehmen oder Unternehmensteilen unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretung mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen eingeführt werden. Über die Umsetzung der Kurzarbeit ist eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Im Übrigen sind die §§ 95ff SGB III zu berücksichtigen.

§ 21 Arbeitsbefreiung

- (1) Die Arbeitnehmerin ist im nachfolgend genannten Umfang von der Arbeit freizustellen:
- a) bei schwerer Erkrankung von Ehegatten, Lebenspartnern im gemeinsamen Hausstand, Kindern, Eltern und Geschwistern jeweils einen Arbeitstag im Kalenderjahr;
 - b) bei Tod von Ehegatten, Lebenspartnern im gemeinsamen Hausstand, Kindern, Eltern und Geschwistern jeweils zwei Arbeitstage im Kalenderjahr;
 - c) bei eigener Eheschließung jeweils einen Arbeitstag im Kalenderjahr
 - d) bei Geburt eines eigenen Kindes jeweils einen Arbeitstag im Kalenderjahr;
 - e) bei Umzug mit eigenem Hausstand jeweils einen Arbeitstag im Kalenderjahr;
 - f) bei schwerer Erkrankung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter zwölf Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch gemäß § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Tage im Kalenderjahr;
 - g) für die erforderliche Zeit ärztlicher Behandlung, soweit dies während der Arbeitszeit notwendig ist. Auf Verlangen und Kosten des Arbeitgebers ist diesem eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der hervorgeht, dass der Arztbesuch während der Arbeitszeit erforderlich war.

Die Arbeitsbefreiung erfolgt ohne Anrechnung auf den Urlaub.

Für diese Zeit der Arbeitsbefreiung ist ihr das Bruttomonatsentgelt fortzuzahlen. § 616 BGB findet keine Anwendung.

Günstigere betriebliche Regelungen sind durch Dienstvereinbarungen zulässig.

- (2) Auf Anforderung der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften ist zwecks Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (DDN) und zu deren Vorbereitung Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

IV. Eingruppierung, Entgelt, Kinderzulage, Jahressonderzahlung

§ 22 Eingruppierung, Entgelt

- (1) Die Festlegung der Eingruppierung erfolgt gemäß Teil B Abschnitt II, soweit nicht gemäß Teil C Anl. VIII § 2 einzugruppieren ist.
– Satz 2 bis 5 nicht abgedruckt. –
Für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Ärztinnen gilt die Tabelle in Teil B Abschnitt III. Nr. 3 TV DN.
- (2) Das Bruttomonatsentgelt umfasst alle der Arbeitnehmerin gemäß TV DN zustehenden Entgeltbestandteile für den jeweiligen Kalendermonat, ohne Berücksichtigung der Jahressonderzahlung. Der Auszahlungsbetrag ist am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Es ist so rechtzeitig zu überweisen, dass die Arbeitnehmerin am Zahltag darüber verfügen kann. Mit der Mitarbeitervertretung können abweichende Regelungen vereinbart werden.
Der Teil des Bruttomonatsentgelts, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats.
- (3) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Bruttomonatsentgelt anteilig für den Anspruchszeitraum berechnet.
- (4) Zur Ermittlung des anteiligen Entgelts je Stunde ist das Bruttomonatsentgelt durch das 4,348-fache der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin zu teilen.

- (5) Der Arbeitnehmerin ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Bruttomonatsentgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.

Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

Die Arbeitnehmerin ist zur Nachprüfung der Entgeltabrechnung verpflichtet. Ergeben sich Unstimmigkeiten, sind diese dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

- (6) Teilzeitbeschäftigte erhalten von dem Tabellenentgelt, das für entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
Für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten, die nicht durch Freizeit ausgeglichen wird, wird für jede Stunde das durch das 4,348-fache der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin geteilte Bruttomonatsentgelt ohne die Zuschläge gemäß § 17 und das Entgelt für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften gezahlt.

§ 23 Kinderzulage

Die Arbeitnehmerin erhält für jedes Kind, dem sie gesetzlich zum Unterhalt verpflichtet ist und für das ihr oder dem anderen Elternteil Kindergeld zusteht, eine nicht zusatzversorgungspflichtige Kinderzulage in Höhe von 109,85 €, ab dem 01.01.2020 in Höhe von 112,71 € und ab dem 01.01.2021 in Höhe von 114,51 €. Teilzeitbeschäftigte bekommen diese Kinderzulage anteilig gemäß dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit. Die Kinderzulage nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Arbeiten mehrere Unterhaltsverpflichtete im Unternehmen, so erhält derjenige die Zulage für das Kind, dem das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht.

§ 24 Jahressonderzahlung

- (1) Die Arbeitnehmerin, die sich am 1. November eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis befindet, das mindestens bis zum 31. Dezember des Jahres besteht, erhält eine nicht zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen der

Entgeltgruppe	ab 01.01.2018	ab 01.01.2022
A I. – A IV.	45,00 %	47,50 %

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.

§ 25 Leistungsentgelte

Zielvereinbarung

- (1) Zielvereinbarungssysteme ermöglichen die angemessene Teilhabe von Arbeitnehmerinnen an Wertschöpfungen. Sie gehen davon aus, dass Arbeitnehmerinnen grundsätzlich erfolgsorientiert arbeiten. Hierzu können entsprechende Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden.

- (2) Durch Dienstvereinbarungen ist Folgendes zu regeln:
 - Verfahrensweise bei der Planung der Ziele und der Kontrolle der Zielerreichung;
 - Informationen über den jeweiligen Zielerreichungsgrad;
 - Kompetenz und Verantwortung der Arbeitnehmerinnen bei der Zielerreichung;
 - Verteilungsschlüssel der geschaffenen Wertschöpfung.
- (3) Die auf Grund von Zielvereinbarungen ermittelten Leistungsentgelte stellen Zusatzentgelte zu den Tabellenentgelten dar.

Leistungsvereinbarung

- (4) Für Arbeitsplätze im gewerblichen Bereich, deren Arbeitsergebnisse nach Zeit und Menge messbar sind, kann durch Dienstvereinbarung ein Leistungsentgeltsystem eingeführt werden.
- (5) In dem Leistungsentgeltsystem sind folgende Tatbestände zu regeln:
 - Form der Messung und betroffener Personenkreis. Hierbei sind die Bezugsgrößen so festzulegen, dass bei menschengerechter Gestaltung der Arbeitsbedingungen die für diese Arbeiten geeigneten Arbeitnehmerinnen unabhängig vom Geschlecht und Lebensalter bei normaler Arbeitsleistung auf Dauer und ohne gesteigerte Anstrengung das jeweilige Tabellenentgelt gemäß Eingruppierungskatalog erreichen können.
 - Zuschlagsatz für die Bereitschaft, in einem Leistungsentgeltsystem zu arbeiten.

Bewertungsausschuss

- (6) Zur praktischen Umsetzung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen ist ein paritätischer Bewertungsausschuss einzurichten. Größe, Zusammensetzung und Kompetenz des Bewertungsausschusses wird zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung

vereinbart. Der Ausschuss kann fachlich erfahrene, mit den Betriebsverhältnissen vertraute Arbeitnehmerinnen der jeweiligen Abteilung oder Gruppe des Betriebes hinzuziehen.

(7) Bei Nichteinigung kann die Einigungsstelle angerufen werden.

§ 26 Sachleistungen

Erhalten Arbeitnehmerinnen Sachleistungen (z. B. Verpflegung, Unterkunft) unter Anrechnung auf das Bruttomonatsentgelt, so ist dieses durch Dienstvereinbarung zu regeln.

V. Sozialbezüge

§ 27 Jubiläen

Die Arbeitnehmerin erhält als Jubiläumswendung, soweit nicht durch Dienstvereinbarung eine günstigere Regelung besteht, bei Vollendung einer Unternehmenszugehörigkeit

von 10 Jahren	1 Arbeitstag Arbeitsbefreiung,
von 20 Jahren	3 Arbeitstage Arbeitsbefreiung,
von 25 Jahren	5 Arbeitstage Arbeitsbefreiung,

jeweils zzgl. eines Sachpräsenes im Rahmen des steuerfrei Zuwendbaren.

§ 28 Entgeltfortzahlung im Todesfall

(1) Hinterlässt die Arbeitnehmerin nahe Angehörige (Ehegatte, Eltern, Kinder) oder Personen, zu deren Lebensunterhalt die Verstorbene bis zu ihrem Ableben überwiegend beigetragen hat, oder die überwiegend die Bestattungskosten tragen, so ist das zustehende Bruttomonatsentgelt für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und darüber hinaus für zwei Monate zu zahlen.

Die über den Todestag hinaus erbrachten Zahlungen an die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen sind Versorgungsleistungen.

(2) Der Anspruch wird durch die Zahlung an einen der Berechtigten erfüllt.

§ 29 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmerin zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei einer

kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtung oder einer des öffentlichen Dienstes. Abweichend hiervon kann durch Dienstvereinbarung eine andere, mindestens gleichwertige zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung) für die Arbeitnehmerin vereinbart werden. Die Gleichwertigkeit der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung ist durch ein einvernehmlich bestelltes Gutachten nachzuweisen.

- (2) Besteht grundsätzlich Versicherungspflicht für Arbeitnehmerinnen eines Unternehmens in einer bestimmten Zusatzversorgungskasse und ist die Arbeitnehmerin von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungskasse befreit, so kann ihr auf Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständischen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. Dieser Zuschuss darf den Betrag nicht übersteigen, den der Arbeitgeber an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn die Arbeitnehmerin nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit worden wäre.
- (3) Die in Abs. 1 Satz 1 genannten Zusatzversorgungseinrichtungen sind berechtigt, bei den bei ihnen als Mitglieder beteiligten Arbeitgebern Sanierungsgeld zu erheben. Sanierungsgelder im Sinne dieser Regelung sind solche, die eine Zusatzversorgungseinrichtung zum Zweck der vollständigen Ausfinanzierung der zum Zeitpunkt der Systemumstellung von einer Umlagefinanzierung zur Kapitaldeckung zum 31.12.2001 bereits erworbenen Versorgungsanwartschaften und Ansprüche benötigt. Zur Sicherung der vollständigen Ausfinanzierung und um die dauernde Erfüllbarkeit aller bis zum 31.12.2001 bereits erworbenen Anwartschaften und Leistungen (Besitzstände) zum Umstellungsstichtag zu gewährleisten, sind bei der Berechnung von Sanierungsgeldern neben kassenindividuellen Berechnungsfaktoren die jeweils zum Erhebungszeitpunkt aktuellen Rechnungsgrundlagen für Zins und Biometrie zu verwenden.

- (4) Abgeschlossene Dienstvereinbarungen gemäß § 27 Abs. 4 der bis zum 31.12.2003 gültigen Fassung der AVR-K gelten auch nach dem 01.01.2004 weiter.

§ 29a Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Die Arbeitnehmerin beteiligt sich an dem vom Arbeitgeber zu entrichtenden Pflichtbeitrag zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung gemäß § 29 Abs. 1 und 2 TV DN mit einem Eigenanteil am Pflichtbeitrag in Höhe von 50 % des 4 % ihres zusatzversorgungsfähigen Entgelts übersteigenden Betrags, höchstens jedoch bis zu einem Pflichtbeitrag von insgesamt 6 % ihres zusatzversorgungsfähigen Entgelts. Für bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versicherte Arbeitnehmerinnen beträgt die Eigenbeteiligung 50 % des den 7 % des zusatzversorgungsfähigen Entgelts übersteigenden Betrag, höchstens jedoch bis zu einem Pflichtbeitrag von insgesamt 9 % ihres zusatzversorgungsfähigen Entgelts.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung einschließlich der Beteiligung der Arbeitnehmerin abzuführen. Die Beteiligung der Arbeitnehmerin wird vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt einbehalten. Die Beteiligung der Arbeitnehmerin erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird – hat. Für die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmerin am Pflichtbeitrag wird kein Zuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG gezahlt.
- (3) Der Arbeitnehmerin wird unter Bezugnahme auf § 30e Abs. 2 BetrAVG das Recht, nach § 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Versiche-

§ 30 Entgeltumwandlung

rung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt. Ist die persönliche Beteiligung der Arbeitnehmerin und die Übernahme der Pflichtbeitragsschuld gemäß der Satzung der zuständigen Zusatzversorgungskasse vorgesehen, richten sich alle weiteren Folgen daraus ausschließlich nach der Satzung der Zusatzversorgungskasse, ohne dass Ansprüche gegenüber dem Arbeitsgeber entstehen.

- (4) Der Anspruch der Arbeitnehmerin nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz in Verbindung mit § 1a Abs. 3 BetrAVG, zu verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Mitglied in einer Zusatzversorgungseinrichtung ist, die diese Förderungsmöglichkeit nicht vorsieht.
- (5) Der Anspruch der Arbeitnehmerin nach § 1 Abs. 2 Nr. 4, zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.

Anmerkung zu § 29a TV DN:

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, gemeinsam an die im Geltungsbereich des TV DN zuständigen kirchlichen Zusatzversorgungskassen und die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zu appellieren, ihre Satzung dahingehend zu ändern, dass den Versicherten nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis oder in Zeiten ohne Entgeltzahlung die Fortführung der Versicherung als eigene mit eigenen Beiträgen möglich wird.

- (1) Die Arbeitnehmerin kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von ihren künftigen, regelmäßigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten durch Entgeltumwandlung in gleichbleibenden Beiträgen für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung ausgeschöpft ist. Die Beiträge können auch durch Entgeltumwandlung von Ansprüchen auf die Jahressonderzahlung gezahlt werden. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss die Arbeitnehmerin jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden. Die Höchstbetragsgrenze nach Satz 1 kann durch Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber überschritten werden.
- (2) Die Durchführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung erfolgt bei der Kasse, bei der auch die zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. Voraussetzung ist, dass die zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. Im Einzelfall können die Vertragsparteien arbeitsvertraglich einen anderen Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung vereinbaren. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 10a EStG in Anspruch nimmt.
- (3) Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Arbeitgebers zur Pflichtversicherung nach § 29, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile der Arbeitnehmerin. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Arbeitgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b) EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu be-

steht und nicht bereits von dem Arbeitgeber genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann von der Arbeitnehmerin zu tragen.

- (4) Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.
- (5) Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, bestimmt der Arbeitgeber einen anderen Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung.
- (6) Die Arbeitnehmerin muss dem Arbeitgeber mindestens einen Monat vorher den Beginn, die Veränderung des Umfangs bzw. die Beendigung der Geltendmachung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung mitteilen.

VI. Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

§ 31

Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Anzeige- und Nachweispflicht

- (1) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse oder eine Kopie der Bescheinigung des Arztes für die Krankengeldzahlung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

In begründeten Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Von Abs. 1 abweichende Regelungen können mit der Mitarbeitervertretung vereinbart werden.

- (2) Bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, dem Arbeitgeber die Bewilligung, den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger oder eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen.

Entgeltfortzahlung

- (3) Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden oder durch Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation an der Arbeitsleistung gehindert, erhält sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Urlaubsentgelt fortgezahlt. Nach Ablauf des nach Satz 1 maßgebenden Zeitraums erhält die Arbeitnehmerin, die zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Unternehmenszugehörigkeit (§ 7) von mehr als einem Jahr erreicht hat, für die Zeit, für die ihr Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss.
- (4) Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrallengeld und dem sich nach Abs. 3 Satz 1 ergebenden Nettoarbeitsentgelt. Er wird seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung längstens
- bis zum Ende der 13. Woche bei Unternehmenszugehörigkeit von mehr als einem Jahr,
 - bis zum Ende der 26. Woche bei einer Unternehmenszugehörigkeit von mehr als drei Jahren
 - und bei Arbeitsunfällen – unabhängig von der Unternehmenszugehörigkeit –

gezahlt.

Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens der Arbeitnehmerin kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. Für die Arbeitnehmerin, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist bei der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen zugrunde zu legen.

- (5) Das Entgelt im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. Krankengeldzuschüsse, die über den Zeitpunkt, zu dem die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Altersrente oder voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat, gewährt worden sind, gelten als Vorschuss auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Rente; die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gelten die für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankengeldzuschüsse in vollem Umfang als Vorschuss; Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Leistungen auf den Arbeitgeber über.

Forderungsübergang

- (6) Wird die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Bei Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere unverzüglich die erforderlichen Angaben machen, Auskunft erteilen und alle erforderlichen Unterlagen zugänglich machen.
- (7) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

VII. Urlaub

§ 32 Urlaub

Allgemeines

- (1) Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf die Arbeitnehmerin im Rahmen des gesetzlichen Mindesturlaubs keine Erwerbsarbeit leisten.
- (2) Die Arbeitnehmerin hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf einen bezahlten Urlaub.
- (3) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Eine Übertragung in das nächste Kalenderjahr ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bis zum 30. April möglich. Der übertragene Urlaub muss bis zu diesem Zeitpunkt genommen worden sein. Zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung sind bis zum 31. Oktober Regelungen zum Abbau bis dahin noch nicht geplanter Urlaubstage zu treffen.
- (4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis 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 bleiben unberührt.

Der Urlaub, der ihr für diese Beschäftigungsmonate bereits von einem anderen Unternehmen gewährt oder abgegolten ist, wird angerechnet. Die Arbeitnehmerin kann den Urlaub für das Eintrittsjahr nach sechs Monaten Unternehmenszugehörigkeit, spätestens aber im Dezember, geltend machen.

Scheidet die Arbeitnehmerin wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung oder durch Erreichen der Altersgrenze aus dem

Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

Berechnung

- (5) Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten (Wartezeit) nach der Einstellung geltend gemacht werden.
- (6) Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.
- (7) Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, unterbricht den Urlaub. Die Arbeitnehmerin muss mit dem Arbeitgeber vereinbaren, wann sie den Resturlaub nehmen kann.

Urlaubsplanung

- (8) Der Urlaubsplan ist so aufzustellen, dass der Urlaub grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren ist. Auf Antrag der Arbeitnehmerin ist ein Teil des Urlaubs mindestens in Höhe der Hälfte des Jahresurlaubs zusammenhängend zu gewähren. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmerinnen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Urlaubsdauer

- (9) Die Arbeitnehmerin hat je Kalenderjahr bei Arbeit in der 5-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen. Bei einer anderen Verteilung der Arbeitstage auf die Arbeits-

woche besteht der Urlaubsanspruch proportional entsprechend im gekürzten oder erhöhten Umfang.

1. Bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitstage auf die Kalenderwochen ist die Anzahl der Urlaubstage im Urlaubsjahr wie folgt zu berechnen:

$$\frac{30 \times \text{Arbeitstage pro Woche}}{5}$$

2. Bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitstage auf die Kalenderwochen ist die Anzahl der Urlaubstage im Urlaubsjahr wie folgt zu berechnen:

$$\frac{30 \times \text{tatsächliche Arbeitstage}}{260 \text{ (Jahresarbeitstage)}}$$

Als Urlaubstag gilt jeder Arbeitstag gemäß § 8 Abs. 5.

- (9a) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 33, soweit hierdurch nicht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch unterschritten wird.

Zusatzurlaub für Nachtarbeit

- (10) Arbeitnehmerinnen, die im Urlaubsjahr Nachtarbeit i. S. v. § 8 Abs. 3 leisten, erhalten je 150 Nachtarbeitsstunden einen zusätzlichen Urlaubstag.

Erfolgt die Nachtarbeit in Schichtarbeit erhalten die Arbeitnehmerinnen einen Zusatzurlaubstag bereits ab je 110 Nachtarbeitsstunden.

Der Zusatzurlaub kann durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden.

- (11) Der Zusatzurlaub darf insgesamt vier Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

- (12) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der beim Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

Urlaubsentgelt/Abgeltung

- (13) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt, das die Arbeitnehmerin in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Soweit das Urlaubsentgelt für einzelne Tage oder Wochen zu berechnen ist, wird bei der Durchschnittsberechnung (in der 5-Tage-Woche) für jeden Kalendermonat von 22 Arbeitstagen ausgegangen. Bei anderer Verteilung der Arbeitstage auf die Woche ist die entsprechende Anzahl der Arbeitstage zu ermitteln, wobei auf volle Arbeitstage auf- oder abzurunden ist.

Zusätzlich für Überstunden gezahltes Entgelt wird nicht berücksichtigt. Dies gilt nicht für eine in Monatsbeträgen pauschalierte Überstundenbezahlung.

Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Entgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.

- (14) Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur statthaft, wenn einer Arbeitnehmerin wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt werden kann. Für jeden abzugeltenden Urlaubstag ist das Urlaubsentgelt zu zahlen.

§ 33

Sonderurlaub/Befristete Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die Arbeitnehmerin hat auf Antrag bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Anspruch auf befristete Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, soweit dem nicht dringende betriebliche oder dienstliche Gründe entgegenstehen. Für einen Zeitraum von bis zu einem Monat besteht stattdessen Anspruch auf Sonderurlaub bei Ruhen der gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Ein wichtiger Grund ist z. B. die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Statt der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses kann auch eine befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.

Nach achtjähriger Unternehmenszugehörigkeit soll der Arbeitnehmerin auf Antrag die befristete Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für höchstens ein Jahr gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten und die Zeit während der befristeten Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht dazu dient, andere entgeltliche Tätigkeiten auszuüben, die als Nebenbeschäftigung gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 unzulässig wären. Eine zum Zeitpunkt der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses bereits ausgeführte Nebenbeschäftigung ist hiervon nicht berührt, solange ihr Umfang nicht ausgeweitet werden soll. Gesetzliche Ansprüche auf Elternzeit oder Pflegezeit bleiben von dieser Regelung unberührt.

- (2) Über die Dauer der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Teilzeitbeschäftigung ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Die Arbeitnehmerin kann die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses bzw. die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig nur beenden, wenn dem keine dringenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Das könnte beispielsweise der Einsatz einer Vertretungskraft sein.

- (3) Darüber hinaus kann Sonderurlaub, Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses und Teilzeitarbeit auch aus anderen Gründen, z. B. fachliche Fort- und Weiterbildung, vereinbart werden. Abs. 2 gilt sinngemäß. Am 01.04.2017 über dieses Datum hinaus bestehende Sonderurlaubsvereinbarungen bleiben für den Zeitraum gültig, für den sie vereinbart sind.
- (4) Nach Ablauf des Unterbrechungszeitraums hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wiedereinstellung zur Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger mit der gleichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf einem den Anforderungen des Arbeitsplatzes und der Entgeltgruppe, die vor der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für die Arbeitnehmerin maßgeblich war, entsprechenden Arbeitsplatz. Die Zeit der vor der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 gewerteten Zeit der Unternehmenszugehörigkeit wird bei von der Zeit der Unternehmenszugehörigkeit abhängigen Leistungen und Rechten nach diesem Tarifvertrag der ab Wiedereinstellung zurückgelegten Zeit der Unternehmenszugehörigkeit hinzugerechnet.

VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 34

Beendigung des Arbeitsverhältnis

- (1) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin sind die Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen; das gilt nicht für die Probezeit.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsparteien bei einer Unternehmenszugehörigkeit

bis zu 1 Jahr nach einer Unternehmenszugehörigkeit	1 Monat zum Monatsschluss	
von mehr als	1 Jahr	6 Wochen
von mehr als	5 Jahren	3 Monate
von mehr als	8 Jahren	4 Monate
von mehr als	10 Jahren	5 Monate
von mehr als	12 Jahren	6 Monate
von mehr als	15 Jahren	7 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Bei der Berechnung der Unternehmenszugehörigkeit werden im Hinblick auf die Kündigungsfristen Zeiten der Berufsausbildung nicht berücksichtigt.

- (3) Gegenüber Arbeitnehmerinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 15 Jahre angehören, ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber nur unter den Voraussetzungen des § 35 zulässig.
- (4) Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nach den Regelungen des Abs. 2 auch vorher gekündigt werden.

- (5) Endet ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung des Entgelts erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.
- (6) Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, so ist der Arbeitnehmerin während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses eine angemessene Zeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren.
- (7) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

§ 35

Sonderregelung für langjährig beschäftigte Arbeitnehmerinnen

- (1) Arbeitnehmerinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 15 Jahre angehören, kann ordentlich gekündigt werden, wenn Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung übereinstimmend feststellen,
 - a) dass das Verhalten der Arbeitnehmerin zu einer nicht hinnehmbaren betrieblichen Störung führt, die auch bei Weiterbeschäftigung unter veränderten Vertragsbedingungen fortbestehen wirdoder
 - b) dass nach Ausschöpfung aller zumutbaren Möglichkeiten (z. B. Umstrukturierungsmaßnahmen, Qualifizierungsmaßnahmen) eine im wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit ausgeschlossen ist und eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin an einem anderen Arbeitsplatz, ggf. unter gleichzeitiger Herabsetzung um eine Entgeltgruppe nicht möglich ist.

- (2) Vor Ausspruch einer Kündigung ist mit der Mitarbeitervertretung ein Ausgleich über die wirtschaftlichen Nachteile, die der Arbeitnehmerin infolge der Maßnahme entstehen, zu vereinbaren. Kommt es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zur Übertragung einer Tätigkeit, die nicht im Wesentlichen gleichwertig ist, so sind angemessene Ausgleichszahlungen oder andere Maßnahmen zur Milderung der sozialen Folgen zu bestimmen. Bei der Bemessung sind die sozialen Belange der Arbeitnehmerin und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen. Wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindungszahlung festgesetzt, darf deren Höhe die Sätze des § 42 (Rationalisierungsschutz) nicht unterschreiten.

Kommt eine Einigung über den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile nicht zustande, entscheidet auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle nach § 37a Abs. 2 MVG-K. Der Spruch der besonderen Schlichtungsstelle ersetzt die fehlende Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

§ 36 Außerordentliche Kündigung

- (1) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jeder der Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der bzw. dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- (2) Ein wichtiger Grund liegt nach Rechtsprechung insbesondere vor bei groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche, ihrer Diakonie oder bei Austritt aus der Kirche.

§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass die Arbeitnehmerin vollerwerbsgemindert ist, zugestellt wird.
- (2) In diesem Falle hat die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.
- (3) Wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird, endet das Arbeitsverhältnis und ist für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird, unterbrochen. Für den Wiedereinstellungsanspruch nach Beendigung der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gilt § 33 Abs. 4 entsprechend.
- (4) Das Arbeitsverhältnis der teilweise erwerbsgeminderten Arbeitnehmerin endet bzw. wird unterbrochen, es sei denn, die Arbeitnehmerin kann nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (5) Liegt bei einer Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 4 die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis

mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt worden ist.

- (6) Nach Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit soll die Arbeitnehmerin, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1, 2 oder 4 bereits den Schutz für langjährig beschäftigte Arbeitnehmerinnen genoss, auf Antrag bei ihrem früheren Arbeitgeber wieder eingestellt werden, wenn dort ein für sie geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 38

Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze

Wird die Arbeitnehmerin weiterbeschäftigt oder nach dem Erreichen des gesetzlich festgelegten Alters für den Bezug einer abschlagsfreien Regelaltersrente neu eingestellt, so ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann hierbei mit einer Frist von einem Monat zum Monatschluss gekündigt werden.

§ 39

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

- (1) Die Arbeitnehmerin hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausübende Tätigkeit zu geben. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin ist das Zeugnis auch auf die Leistungen und die Führung im Dienst auszuweiten.
- (2) In begründeten Fällen ist der Arbeitnehmerin auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszuhändigen.
- (3) Unbeschadet des Anspruchs auf ein endgültiges Zeugnis hat die Arbeitnehmerin nach der Kündigung Anspruch auf die unverzügliche Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses.

IX. Besondere Bestimmungen

§ 40

Fort- und Weiterbildung

Wird die Arbeitnehmerin auf Veranlassung und Kosten des Arbeitgebers im Rahmen des Personalbedarfs fort- oder weitergebildet und soll für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis ein Erstattungsanspruch geltend gemacht werden, so ist hierüber eine Vereinbarung abzuschließen.

§ 41

Werkdienstwohnung

– nicht abgedruckt –

§ 42

Rationalisierungsschutz

- (1) Begriff

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Richtlinie sind vom Arbeitgeber veranlasste betriebsorganisatorische oder technische Maßnahmen, soweit diese eine Änderung oder den Wegfall von Arbeitsplätzen zur Folge haben und damit unmittelbar zu Umgruppierungen, Versetzungen oder Kündigungen führen können. In diesen Fällen gelten die nachfolgenden Bestimmungen.

- (2) Informationspflicht

Der Arbeitgeber hat die Mitarbeitervertretung und die betroffenen Arbeitnehmerinnen rechtzeitig und umfassend über geplante Rationalisierungsmaßnahmen zu unterrichten. Die personellen und sozialen Auswirkungen sind mit der Mitarbeitervertretung zu beraten.

(3) Umsetzung

Fallen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen Arbeitsplätze weg, sollen die betroffenen Arbeitnehmerinnen auf andere gleichwertige Arbeitsplätze umgesetzt werden. Ist dieses nicht möglich und ist binnen der nächsten zwölf Monate ein gleichwertiger Arbeitsplatz neu zu besetzen, sind betroffene Arbeitnehmerinnen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Umschulung und Kosten

Die im Zusammenhang mit ggf. notwendigen Umschulungsmaßnahmen entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen. Das Entgelt wird in Höhe des Urlaubsentgelts (§ 32 Abs. 13) während dieser Zeit fortgezahlt.

Gem. § 40 TV DN kann eine Vereinbarung abgeschlossen werden.

(5) Entgeltsicherung

Arbeitnehmerinnen, die aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen Entgeltminderungen erleiden, erhalten eine Zulage zum Tabellenentgelt. Die Zulage ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen und dem neuen Entgelt; sie vermindert sich bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung um 1/5. Bei Veränderungen der Arbeitszeit ist die Zulage entsprechend anzupassen.

(6) Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist für erforderliche Beendigungskündigungen beträgt drei Monate zum Ende des Kalendervierteljahres, soweit nicht längere Fristen Geltung haben.

(7) Wiedereinstellung

Arbeitnehmerinnen, die aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, die länger als zwölf Monate dem Unternehmen angehört haben und deren Entlassung nicht mehr als zwölf Monate zurückliegt, werden im Falle der Neubesetzung von für sie geeigneten Arbeitsplätzen berücksichtigt.

(8) Abfindung

1. Arbeitnehmerinnen, die aufgrund einer rationalisierungsbedingten Kündigung entlassen werden, erhalten als Abfindung:

Beschäftigungszeit	bis zum vollendeten	nach vollendetem			
	40.	40.	45.	50.	55.
	Lebensjahr				
Bruttomonatsentgelte					
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13

2. Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch nur dann, wenn spätestens mit Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung endgültig feststeht, dass die Arbeitnehmerin mit Ablauf der Kündigungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet wird.
3. Die Abfindung steht nicht zu, wenn die Kündigung aus einem von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen Abs. 3, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen Abs. 4) erfolgt ist.

§ 43 Ausschlussfristen

- (1) Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.
- (2) Die genannten Ausschlussfristen gelten nicht für beiderseitige Schadensersatzansprüche sowie für beiderseitige nachwirkende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Sie gelten ferner nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliches Verhalten sowie für Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns nach dem „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ vom 11.08.2014.

B. Eingruppierung und Entgelt

Für Arbeitnehmerinnen, die als Ärztinnen beschäftigt werden, gelten die Regelung gemäß Teil B II. 2. (A.-Gruppen) und die Entgelttabelle Teil B III. 3.

I. Rahmenbestimmungen

– nicht abgedruckt –

II. Entgeltgruppen

1. E-Gruppen

– nicht abgedruckt –

2. A-Gruppen (Entgeltgruppen der Ärztinnen)

- | | |
|----------------------------------|--|
| A I. Ärztin | ärztlich Approbierte ohne abgeschlossene Facharztweiterbildung |
| A II. Fachärztin | Ärztin, die aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem Fachgebiet tätig ist. |
| A III. Oberärztin | Oberärztin ist die Ärztin, der die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. der Abteilung vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen wurde. |
| A IV. Leitende Oberärztin | Leitende Oberärztin ist die Ärztin, die die ständige Vertretung der leitenden Ärztin (Chefärztin) vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist. Dieses Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik in der Regel nur von einer Ärztin erfüllt werden. |

III. Entgelttabellen

– Abgedruckt sind hier die Auszüge für Ärztinnen. –

3. Entgelttabelle für Ärztinnen

gültig ab 01.05.2019
(monatlich in Euro)

	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr	5. Jahr	6. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
ab dem	4.101,38	4.284,81	4.450,94	4.738,92	5.082,28	5.223,51						
A I. Ärztin												
ab dem	5.364,71	5.818,84	6.217,58	6.450,19	6.677,22	6.904,29						
A II. Fachärztin												
A III. Oberärztin	6.732,64	7.131,36	7.701,80									
A IV. Leitende Oberärztin	7.928,83	8.499,30										

IV. Stundeneigentabellen

IV. 1. Tabelle des Stundeneigentels und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7)

gültig ab 01.05.2019
(monatlich in Euro)

Stundeneigent	Zeitzuschlag für Überstunden	Überstundenentgelt	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen 35 %	
A IV.	36,76	5,51	42,27	9,19	12,87
A III.	30,97	4,65	35,62	7,74	10,84
A II.	28,51	4,28	32,79	7,13	9,98
A I.	26,10	3,92	30,02	6,53	9,14

III. Entgelttabellen

3. Entgelttabelle für Ärztinnen gültig ab 01.01.2020 (monatlich in Euro)

	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr	5. Jahr	6. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
ab dem	4.208,02	4.396,22	4.566,66	4.862,13	5.214,42	5.359,32						
A I. Ärztin												
ab dem	5.504,19	5.970,13	6.379,24	6.617,89	6.850,83	7.083,80						
A II. Fachärztin												
A III. Oberärztin	6.907,69	7.316,78	7.902,05									
A IV. Leitende Oberärztin	8.134,98	8.720,28										

IV. Stundenentgelttabellen

IV. 1. a) Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7 Satz 1) gültig ab 01.01.2020 (monatlich in Euro)

	Stundenentgelt § 17 Abs. 7 Satz 2	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen- feiertagen 35 %
A IV.	52,09	13,02	18,23
A III.	47,20	11,80	16,52
A II.	38,11	9,53	13,34
A I.	27,28	6,82	9,55

IV. Stundenentgelttabellen

IV. 1. b) Tabelle der Stundenentgelte und der Zeitzuschläge für Überstunden (§ 17 Abs. 7 Satz 3)

gültig ab 01.01.2020
(monatlich in Euro)

	Stundenentgelt Stufe 1	Überstundenzuschlag Stufe 1	Stundenentgelt Stufe 2	Überstundenzuschlag Stufe 2	Stundenentgelt Stufe 3	Überstundenzuschlag Stufe 3	Stundenentgelt Stufe 4	Überstundenzuschlag Stufe 4
A IV.	48,60	7,29	52,09	7,81				
A III.	41,26	6,19	43,71	6,56	47,20	7,08		
A II.	32,88	4,93	35,66	5,35	38,11	5,72	39,53	5,93
A I.	25,14	3,77	26,26	3,94	27,28	4,09	29,04	4,36

2021

III. Entgelttabellen

3. Entgelttabelle für Ärztinnen

gültig ab 01.01.2021
(monatlich in Euro)

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
A I. Ärztin	4.275,35	4.466,56	4.639,73	4.939,92	5.297,85	5.445,07
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
A II. Fachärztin	5.592,26	6.065,65	6.481,31	6.723,78	6.960,44	7.197,14
A III. Oberärztin	7.018,21	7.433,85	8.028,48			
A IV. Leitende Oberärztin	8.265,14	8.859,80				

IV. Stundenentgelttabellen

IV. 1. a) Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7 Satz 1)
gültig ab 01.01.2021
(monatlich in Euro)

	Stundenentgelt § 17 Abs. 7 Satz 2	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen- feiertagen 35 %
A IV.	52,93	13,23	18,53
A III.	47,96	11,99	16,79
A II.	38,72	9,68	13,55
A I.	27,72	6,93	9,70

**IV. 1. b) Tabelle der Stundenentgelte und der Zeitzuschläge
für Überstunden § 17 Abs. 7 Satz 3**
gültig ab 01.01.2021
(monatlich in Euro)

	Stunden- entgelt Stufe 1	Über- stunden- zuschlag Stufe 1	Stunden- entgelt Stufe 2	Über- stunden- zuschlag Stufe 2	Stunden- entgelt Stufe 3	Über- stunden- zuschlag Stufe 3	Stunden- entgelt Stufe 4	Über- stunden- zuschlag Stufe 4
A IV.	49,37	7,41	52,93	7,94				
A III.	41,92	6,29	44,41	6,66	47,96	7,19		
A II.	33,41	5,01	36,23	5,43	38,72	5,81	40,17	6,03
A I.	25,54	3,83	26,68	4,00	27,72	4,16	29,51	4,43

V. Maßnahmen zur Zukunftssicherung

Maßnahmen zur Zukunftssicherung bezwecken die Sicherung der wirtschaftlichen Zukunftsfähigkeit und die Vermeidung wirtschaftlicher Notlagen sowie eine Sicherung von Arbeitsplätzen. Ein tarifgebundenes Mitglied des Diakonischen Dienstgeberverbandes e.V. (DDN) kann einen Antrag auf eine „Maßnahme zur Zukunftssicherung“ unter Vorlage prüffähiger Unterlagen stellen. Die Unterlagen werden von einem gemeinsam von den Tarifvertragspartnern des TV DN benannten Gutachter geprüft. Bestätigt der Gutachter hinreichende Hinweise auf die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Zukunftssicherung, beginnen die Tarifvertragspartner Verhandlungen mit dem Ziel der Vereinbarung von entsprechenden Maßnahmen. Die Tarifvertragspartner legen den Rahmen und die Bedingungen fest, in welchem bzw. zu denen Maßnahmen zur Zukunftssicherung ergriffen werden können.

C. Anlagen

I. Ausbildung	– nicht abgedruckt –
II. Ausbildungsentgelte	– nicht abgedruckt –
III. Altersteilzeit	– nicht abgedruckt –
IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft	– in Auszügen für Ärztinnen abgedruckt –
V. Regelungen für Ärztinnen	
VI. Zuschläge für erschwerte Arbeiten	– nicht abgedruckt –
VII. Vermögenswirksame Leistungen	
VIII. Anlage Service-Kräfte	– nicht abgedruckt –
IX. Beschäftigungsförderung	– nicht abgedruckt –

IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

A. Regelung für Ärztinnen, Zahnärztinnen, Hebammen, medizinisch-technische Assistentinnen, Arbeitnehmerinnen im Pflegedienst sowie Arbeitnehmerinnen im Rettungsdienst

- (1) Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitge-

setzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2 a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.

(5) Die Arbeitnehmerin muss den aufgrund der Abs. 3 und 4 getroffenen Regelungen schriftlich zugestimmt haben. Die Arbeitnehmerin kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf eine Arbeitnehmerin nicht benachteiligen, weil diese die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(6) Abweichend von § 11 Abs. 1 ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Dienstvereinbarung ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen, wenn Bereitschaftsdienst nach den Abs. 2 bis 4 geleistet wird.

Bei Arbeitnehmerinnen, die Bereitschaftsdienst gemäß Abs. 2 leisten und die gemäß Abs. 9 den Bereitschaftsdienst durch Zahlung des Überstundenentgelts bezahlt bekommen, kann von § 12 Abs. 1 Satz 1 in der Weise abgewichen werden, dass innerhalb von 14 Arbeitstagen nur zwei Tage arbeitsfrei sein müssen.

(7) In den Fällen, in denen Arbeitnehmerinnen Teilzeitarbeit wegen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Abs. 2 – 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerin zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 v. H.	60 v. H.
II	mehr als 25 bis 40 v. H.	75 v. H.
III	mehr als 40 bis 49 v. H.	90 v. H.

Ein hiernach der Stufe I zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe II zugeteilt, wenn die Arbeitnehmerin während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

Pflegepersonal in Funktionsdiensten im Krankenhaus erhalten zusätzlich zu dem Bereitschaftsdienstentgelt für jede als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 % des gemäß Satz 1 berechneten Stundenentgelts für Bereitschaftsdienst.

- (9) Die Arbeitnehmerin entscheidet im Voraus für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten, ob die nach Abs. 8 errechnete Arbeitszeit durch Freizeit ausgeglichen oder durch Zahlung des jeweiligen Stundenentgelts gemäß Teil B Abschnitt IV ausbezahlt werden soll, sofern der Arbeitgeber keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen hält, über die er vorher mit der Mitarbeitervertretung Einvernehmen erzielt hat. Von dem Wahlrecht nach Satz 1 kann die Arbeitnehmerin keinen Gebrauch machen, soweit die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes in einer Dienstvereinbarung geregelt ist.
- (9a) Im Fall der auf Basis des Wahlrechtes nach Abs. 9 gewählten Auszahlung der gemäß Abs. 8 errechneten Arbeitszeit, erhalten nichtärztliche Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von zusätzlich 15 v. H. ihres Stundenentgeltes gemäß Teil B Abschnitt IV.

(10) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(11) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, ihre Erreichbarkeit auf Anordnung des Arbeitgebers sicherzustellen, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

Leistet die Arbeitnehmerin in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Arbeitnehmerinnen gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Das Überstundenentgelt entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

(12) Im Kalendermonat dürfen nicht mehr als acht Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahl darf vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet die

Arbeitnehmerin auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

Die Arbeitnehmerin, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 8 Abs. 9 TV DN) zu leisten hat, soll im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

- (13) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 8 Buchst. b) und des Abs. 12 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Arbeitsbeginn des einen bis zum Arbeitsbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst.

Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Abs. 9 und Abs. 11 Unterabs. 4 wird das Bruttomonatsentgelt fortgezahlt.

- (14) Bei Arbeitnehmerinnen, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

B. Regelung für andere Arbeitnehmerinnen

– nicht abgedruckt –

V. 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 § 37a MVG-K.

Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-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 Fällen 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 und 3) bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. Bei Personalkostenersatzung 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 Arbeits-

verhältnis 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

- ab dem 01.05.2019	i. H. v. 19,95 €,
- ab dem 01.01.2020	i. H. v. 20,47 €,
- und ab dem 01.01.2021	i. H. v. 20,80 €.

Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Stundenentgelt der Entgeltgruppe A I. TV DN.

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

(entfallen)

§ 4

Bereitschaftsdienstentgelte

- (1) Ausschließlich zur Berechnung des für die Bereitschaftsdienstentgelte gem. Teil C IV. A Abs. 8 und 9 maßgeblichen Stundenentgelts beträgt das Stundenentgelt abweichend von Teil B IV.

Bereitschaftsdienstentgelte § 4 Abs. 1 Teil C Anl. V						
ab 01.05.2019	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
A I.	29,22 €	29,22 €	30,31 €	30,31 €	31,43 €	31,43 €
A II.	34,74 €	34,74 €	35,84 €	35,84 €	36,96 €	36,96 €
A III.	37,50 €	37,50 €	38,60 €			
A IV.	40,81 €	40,81 €				

Bereitschaftsdienstentgelte § 4 Abs. 1 Teil C Anl. V						
ab 01.01.2020	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
A I.	29,98 €	29,98 €	31,10 €	31,10 €	32,25 €	32,25 €
A II.	35,64 €	35,64 €	36,77 €	36,77 €	37,92 €	37,92 €
A III.	38,48 €	38,48 €	39,60 €			
A IV.	41,87 €	41,87 €				

Bereitschaftsdienstentgelte § 4 Abs. 1 Teil C Anl. V						
ab 01.01.2021	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
A I.	30,46 €	30,46 €	31,60 €	31,60 €	32,77 €	32,77 €
A II.	36,21 €	36,21 €	37,36 €	37,36 €	38,53 €	38,53 €
A III.	39,10 €	39,10 €	40,23 €			
A IV.	42,54 €	42,54 €				

- (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 v. H. des gem. Abs. 1 berechneten Stundenentgelts für Bereitschaftsdienst.
 - Die Ärztin erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in § 4 Abs. 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. dieses Stundenentgelts.
- Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.
- (3) Mit einer Dienstvereinbarung kann für die Berechnung von Bereitschaftsdienstentgelten für diese Personengruppe das allge-

mein geltende Stundenentgelt zugrunde gelegt werden und statt des Stundenentgeltes gemäß Abs. 1 eine höhere Bewertung der Bereitschaftsdienststufen II und III als Arbeitszeit vorgenommen werden.

- (4) Für die nach Teil C Anl. IV A. Abs. 8 errechnete Arbeitszeit einschließlich des ggf. nach Abs. 2 a zu zahlenden Zeitzuschlages gilt bei Ärztinnen Teil C Abschnitt IV A Abs. 9 entsprechend.

Erfolgt Freizeitausgleich in Zeiten, zu denen gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, wird bei Ärztinnen der Bereitschaftsdienststufe I oder II abweichend von der prozentualen Bewertung gemäß Teil C Anl. IV A. Abs. 8 diese Zeit in der Bereitschaftsdienststufe II mit dem Faktor 85 v. H. und in der Bereitschaftsdienststufe I mit dem Faktor 70 v. H. als Arbeitszeit bewertet. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Protokollerklärung zu Abs. 4 Satz 2

Bei einem Bereitschaftsdienst der Stufe I von 16 Stunden, wovon 7,70 Stunden zu Zeiten in Freizeit ausgeglichen werden, für die gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, ergeben sich ohne Zeitzuschläge 2,67 Stunden ($(7,7 \text{ Stunden} \times 70 \text{ v. H.} = 5,39 \text{ Stunden}) + (8,3 \text{ Stunden} \times 60 \text{ v. H.} = 4,98 \text{ Stunden}) - 7,7 \text{ Stunden} = 2,67 \text{ Stunden}$).

Bei einem Bereitschaftsdienst der Stufe II von 16 Stunden, wovon acht Stunden zu Zeiten in Freizeit ausgeglichen werden, für die gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, ergeben sich ohne Zeitzuschläge 4,8 Stunden ($(8 \text{ Stunden} \times 85 \% = 6,8) + (8 \text{ Stunden} \times 75 \% = 6) - 8 \text{ Stunden} = 4,8 \text{ Stunden}$).

VI. Zuschläge für erschwerte Arbeiten

- nicht abgedruckt -

VII. Vermögenswirksame Leistungen

Voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage I – Ausbildung) erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen vermögenswirksame Leistungen. Eine Vollbeschäftigung im Sinne dieser Regelung ist nur gegeben, wenn die Arbeitnehmerin die in § 9 Abs. 1 TV DN festgelegte Arbeitszeit erfüllt. Unterschreitet sie diese, ist sie im Sinne dieser Vorschrift teilzeitbeschäftigt.

§ 1

Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

- (1) Arbeitnehmerinnen und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes oder zum Zwecke der Entgeltumwandlung nach § 30.
- (2) Die Arbeitnehmerin, der im Voraus nur auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit oder für eine Aufgabe von begrenzter Dauer bzw. zur Vertretung oder Aushilfe eingestellt ist oder wird, hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach Abs. 1 nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.
- (3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich
 - a) für die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen 6,65 €
 - b) und c) - nicht abgedruckt -Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Betrag nach Unterabs. 1, der ihr zustehen würde, wenn sie vollbeschäftigt

tigt wäre, den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Die Höhe der vermögenswirksamen Leistung richtet sich ausschließlich nach der am Ersten des jeweiligen Kalendermonats vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet, so ist für diesen Monat die für den Beginn des Arbeitsverhältnisses vertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

- (4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die der Arbeitnehmerin Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankengeld bzw. Krankengeldzuschuss zusteht. Für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten tritt an die Stelle des Entgelts das Ausbildungsentgelt.
- (5) Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 2

Mitteilung der Anlageart

Die Arbeitnehmerin und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten teilen dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und geben hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistungen eingezahlt werden sollen.

§ 3

Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

- (1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin bzw. die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten ihrem Arbeitgeber die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres.

Die Ansprüche auf die vermögenswirksamen Leistungen werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

- (2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den die Arbeitnehmerin bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder einem früher begründeten Dienst oder Rechtsverhältnis erbracht wird. Das gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Dienstgeber bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 € in den Fällen des § 1 Abs. 3 Buchst. b) von weniger als 13,30 € zusammentrifft.

§ 4

Änderungen der vermögenswirksamen Anlage

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. die zu ihrer Ausbildung Beschäftigte kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach dieser Anlage und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wechseln.
- (2) Für die vermögenswirksame Leistung gemäß dieser Anlage und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll die Arbeitnehmerin bzw. die zu ihrer Ausbildung Beschäftigte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.
- (3) § 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn die Arbeitnehmerin bzw. die zu ihrer Ausbildung Beschäftigte die Änderung aus Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach dieser Anlage verlangt.
- (4) In den Fällen der Abs. 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 5
Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5
des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat die Arbeitnehmerin bzw. die Auszubildende dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat er unverzüglich anzuzeigen.

Anmerkung zu § 5

Die Vorschrift betrifft die Aufwendungen der Arbeitnehmerin zum Wohnungsbau.

VIII. Anlage Service-Kräfte

– nicht abgedruckt –

IX. Beschäftigungsförderung

– nicht abgedruckt –

D. Muster
I. Ausbildungsvertrag

– nicht abgedruckt –

II. Arbeitsvertrag

Arbeitsvertrag

Zwischen _____

– Arbeitgeber –

und _____

– Arbeitnehmer/in –

wohnhaft _____

– Anschrift –

Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche. Die der Diakonie Deutschland angeschlossenen Einrichtungen – im folgenden Unternehmen genannt – sind dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. Diesen Auftrag erkennen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in gleichermaßen an.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

_____ nimmt am _____ als _____

die Tätigkeit des _____ mit _____

der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von _____ Stunden wöchentlich auf.

Das Arbeitsverhältnis wird abgeschlossen:

auf unbestimmte Zeit¹

befristet¹

für die Zeit vom _____ bis zum Ablauf des _____.

Die Zeit bis zum _____ ist Probezeit.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gelten der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) in der jeweils gültigen Fassung. Er ist als Anlage beigefügt.

§ 3

Der Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist in die Entgeltgruppe A _____ eingruppiert.

Die Höhe des Entgelts ist im Übrigen aus der beiliegenden Gehaltsabrechnung ersichtlich.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

§ 5

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Fristen des TV DN.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift der Arbeitnehmerin/
des Arbeitnehmers

¹) Nichtzutreffendes bitte streichen

E. Übergangsregelungen

Bei der Novellierung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

(AVR-K) ab dem 01.04.2004 sind zwecks Nachteilsausgleich gemäß Teil E § 2 AVR-K zugunsten von vor dem 01.01.2004 im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen Ansprüche auf Besitzstandszulagen entstanden, die nach Maßgabe folgender Regeln weiter zu zahlen sind:

1. Die Besitzstandszulage wie sie gezahlt wurde zum Zeitpunkt des Übergangs zum TV DN wird für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmerin im selben Unternehmen als monatliche Zulage gezahlt.
2. Die Besitzstandszulage entfällt bei einem Wechsel der Arbeitnehmerin auf einen höher bewerteten Arbeitsplatz im selben Unternehmen soweit das höhere Tabellenentgelt mindestens das bisherige Entgelt einschließlich der Zulage erreicht. Die Zulage nimmt nicht an den allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.
3. Die Besitzstandszulage wird bei einer Verringerung der Wochenarbeitszeit gegenüber dem Stand vom 01.01.2004 dem Verringerungsumfang entsprechenden verringert.
4. Die Besitzstandszulage wird bei einer Erweiterung der Wochenarbeitszeit über den Stand vom 01.01.2004 hinaus nicht erhöht.

F. Schlussbestimmungen

Der TV DN kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden. Abweichend davon können die Regelungen im Teil A in § 24 Abs. 2 Satz 1 und im Teil B in Abschnitt I der § 5 nicht vor dem 31.12.2022 mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Ebenfalls abweichend von Satz 1 können die Regelungen im Teil B (Eingruppierung und Entgelt) Abschnitte III. und IV. sowie die Anl. C Nr. II. (Ausbildungsentgelt) frühestens zum Ablauf des 30. Juni 2021 gesondert mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

G. Überleitungen zum Tarifvertrag der Diakonie Niedersachsen

- nicht abgedruckt -

H. Sonderregelungen

- nicht abgedruckt -

I. Überleitungsregelung zum TV DN

- nicht abgedruckt -

Beitrittserklärung

TITEL, NAME	GEBURTSDATUM
VORNAME	STRASSE, HAUSNUMMER
TELEFON	PLZ, ORT
E-MAIL	APPR.-DATUM FACHSEMESTER (BEI STUDIERENDEN)

Arbeitgeber/Universität

NAME	Tätig als: <input type="checkbox"/> Student <input type="checkbox"/> PJler <input type="checkbox"/> Arzt
ANSCHRIFT	<input type="checkbox"/> Facharzt <input type="checkbox"/> Oberarzt <input type="checkbox"/> CA-Stv. <input type="checkbox"/> CA <input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigt <input type="checkbox"/> Niedergel. Arzt <input type="checkbox"/> Sonstiges

In der männlichen Berufsbezeichnung sind alle Geschlechter selbstverständlich eingeschlossen.

Die Mitgliederdaten werden elektronisch erfasst und nur für die Leistungen im Rahmen der satzungsgemäßen Aufgaben des Verbandes verwendet.

ORT, DATUM, UNTERSCHRIFT

**Per Fax bitte an: 0511 543 066-99
oder als frankierte Antwortkarte**



Bitte
frankieren

Gemeinsam MB.
Gemeinsam Mehr Bewegen.

Marburger Bund Niedersachsen
Schiffgraben 22
30175 Hannover

Gemeinsam MB. Gemeinsam Mehr Bewegen.

Marburger Bund Niedersachsen

Schiffgraben 22

30175 Hannover

Telefon: 0511 543066-0

Fax: 0511 543066-99

E-Mail: service@mb-niedersachsen.de



www.mb-niedersachsen.de