

Tarifvertrag

zwischen

der Evangelischen Krankenhausstiftung Oldenburg, Steinweg 13 - 17, 26122 Oldenburg, vertreten durch den Kaufmännischen Vorstand, Herrn Thomas Kempe, ebenda,

und

dem Marburger Bund, Landesverband Niedersachsen, Schiffgraben 22, 30175 Hannover, vertreten durch die 1. Vorsitzende, Frau Dr. Elke Buckisch-Urbanke, ebenda

sowie

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Goseriede 10, 30159 Hannover

Präambel

Das Evangelische Krankenhaus Oldenburg ist Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelisch Lutherischen Kirche in Oldenburg e.V.. Es hat sich dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz - Diakonie (ARRG-D) angeschlossen und ist rechtlich verpflichtet, die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Stand: 01.11.2010 (nachfolgend kurz AVR-K) auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Ausschließlich die sogenannte Arbeitsrechtliche Kommission ist in der Lage, die bestehenden Regelungen der AVR-K zu verändern. Die Amtszeit der bisherigen Arbeitsrechtlichen Kommission ist mit dem 30.04.2011 ausgelaufen. Es steht nicht fest, ob und wann eine neue Arbeitsrechtliche Kommission ihre Tätigkeit wieder aufnehmen wird. Notwendige Entgelterhöhungen sind aufgrund der Handlungsunfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission für ungewisse Zeit nicht zu erreichen.

Zur Umsetzung und zur Überwindung dieses Zustandes schließen die Vertragsparteien diesen Tarifvertrag für das Evangelische Krankenhaus Oldenburg (Tarifvertrag Evangelisches Krankenhaus Oldenburg, nachfolgend kurz: TV EKO).

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darüber, dass die Arbeitsbedingungen in der Evangelischen Krankenhausstiftung Oldenburg in Tarifverträgen geregelt werden können und die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk bzw. der Anschluss an das ARRG-D dem nicht entgegen stehen.

Die Vertragspartner wollen in diesem Tarifvertrag diskriminierungsfreie Regelungen schaffen. Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Personenbezeichnungen Arbeitnehmerin/Ärztin umfasst - zur besseren Lesbarkeit - Männer und Frauen.

Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche. Die Vertragsparteien erkennen an, dass das Evangelische Krankenhaus Oldenburg dem Auftrag verpflichtet ist, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen.

A: Allgemeiner Teil

I. Grundsätze

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für das Evangelische Krankenhaus Oldenburg einerseits

und

für die Arbeitnehmerinnen, einschl. Ärztinnen sowie der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende und Praktikanten, die nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung ableisten), sofern sie Mitglied einer der Tarif schließenden Gewerkschaft sind.

Er findet keine Anwendung, sofern seine vollständige oder teilweise Anwendung nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart worden ist, für:

- (1) Chefärztinnen (leitende Ärztinnen)
- (2) Organvertreter von juristischen Personen
- (3) Mit der Geschäftsführung beauftragte Personen
- (4) Leitende Angestellte im Sinne von § 4 Abs. 3 Ziff. 1 und 3 MVG-K
- (5) Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient
- (6) Arbeitnehmerinnen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- und Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht die Anlage Ausbildung anzuwenden ist.

Soweit dieser Tarifvertrag Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung vorsieht, umfasst dieses Recht nicht die Mitwirkung bei Regelungen für leitende Angestellte im Sinne von § 4 Abs. 3 MVG-K.

§ 2 Pflichten der Arbeitnehmerinnen

(1) Die für das Evangelische Krankenhaus 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 Krankenhauses 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) Die Arbeitnehmerin, die Tätigkeiten ausübt, die im § 30 a des Bundeszentralregistergesetzes genannt sind, hat auf Verlangen des Arbeitgebers ein Führungszeugnis (gem. § 30 a BZRG) vorzulegen, um nachzuweisen, dass keine rechtskräftige Verurteilung wegen einer in § 72 a Sozialgesetzbuch VIII aufgeführten Straftat vorliegt. Arbeitgeber im Geltungsbereich des § 72 a SGB VIII dürfen die wiederholte 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.

§ 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 § 30 a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen, darf der Arbeitgeber ausschließlich prüfen und in der Personalakte vermerken, ob in Bezug auf die in § 72 a 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 Tarifvertrages schriftlich abgeschlossen. Eine Einstellungsuntersuchung kann verlangt werden. Der Arbeitnehmerin ist eine Ausfertigung des Tarifvertrages auszuhändigen. Die jeweils gültigen Dienstvereinbarungen sind ihr bekannt zu geben.

Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren und gesondert kündbar. Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die Kündigungsfristen nach § 34.

(2) Die ersten 6 Monate der Beschäftigung sind Probezeit, sofern nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis verkürzt sich die Probezeit auf 3 Monate.

§ 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.

(3) Sofern der Arbeitnehmerin aus angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten entstehen, die nicht anderweitig erstattet werden, sind diese vom Arbeitgeber zu übernehmen.

§ 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.

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 Uhr und 24.00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Heiligabend, Silvester und Samstagen.

(3) **Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr.

(4) Die **durchschnittliche tägliche Arbeitszeit** wird ermittelt, indem die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerin durch die Anzahl ihrer regelmäßigen Wochenarbeitstage 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 3 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 für den nichtärztlichen Bereich beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu 48 Stunden wöchentlich und 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft von mindestens 2 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), 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) 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.

(4) Für den ärztlichen Bereich sh. auch C.

§ 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 8 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:

- a) die Lage und Dauer der Kernarbeitszeit
- b) die Schwankungsbreite von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- c) die untere und obere Grenze des Gleitzeitkontos
- d) eine Regelung zur Ableistung von Überstunden
- e) die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 17 Abs. 5 Buchst. b) bis e)) werden pauschal oder einzeln gewährt
- f) 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:

- a) die Schwankungsbreite von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit;
- b) die untere und obere Grenze des Arbeitszeitbudgets;
- c) die Form und der Zeitraum der Arbeitszeiterfassung;
- d) die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 17 Abs. 5 Buchst. b) bis e)) werden pauschal oder einzeln gewährt;
- e) Maßnahmen bei Überschreitung des Arbeitszeitbudgets;
- f) die Berücksichtigung von Fehlzeiten;
- g) Höhe der Flexibilitätszulage

Protokollerklärung: Eine Ausweitung der Anwendung der Dienstvereinbarung „Arbeitszeitbudget“ über die derzeitige Abteilung hinaus ist zur Zeit (März 2012) nicht vorgesehen.

Arbeitszeitkonto

(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; dabei darf das Arbeitszeitkonto nicht mehr als 10 Minusstunden aufweisen;
- d) die Führung des Arbeitszeitkontos durch den Arbeitgeber;
- e) eine monatliche Information über den Stand des Kontos;
- f) Verfügung über Zeitguthaben lediglich auf Antrag der Arbeitnehmerin;
- g) die Antrags- und Widerrufsfristen;
- h) den Ausgleich des Arbeitszeitkontos bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis; ist dies nicht möglich, werden die Plusstunden ausgezahlt;
- i) die Berücksichtigung von Fehlzeiten;
- j) der Umgang mit Erkrankung der Arbeitnehmerin bei Freizeitausgleich.

(6) Kommt eine Einigung über die Dienstvereinbarung nach den Absätzen 3-5 nicht zustande, entscheidet auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle nach § 37 a Abs. 2 MVG-K. Der Spruch der besonderen Schlichtungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

§ 12 Arbeitsfreie Tage/Altersfreizeit (nichtärztlicher Bereich)

(1) Innerhalb von 14 Tagen sind 4 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 57. Lebensjahres erhält jede Arbeitnehmerin eine Altersfreizeit von zusätzlich 7 Arbeitstagen 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 55. Lebensjahres.

Die Tarifvertragsparteien gehen übereinstimmend davon aus, dass diese Regelung wegen der besonderen Belastungen im Krankenhaus zur Aufrechterhaltung einer weitestgehenden Dienstfähigkeit für ältere Arbeitnehmer notwendig ist und damit krankheitsbedingten Fehlzeiten und eventuellen Erwerbsminderungen vorgebeugt werden soll.

§ 32 Abs. 4, 6, 8 Satz 3 und die Berechnungsformel des Abs. 9 gelten entsprechend.

§ 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 6 bis zu 9 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 10 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 11 Stunden haben.

(2) Die Ruhezeit kann durch Dienstvereinbarung um 1 Stunde verkürzt werden, wenn in sie keine Rufbereitschaft fällt.

(3) Durch Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass eine Verringerung der Ruhezeiten um höchstens 2 Stunden, höchstens zweimal in zwei Wochen zulässig ist.

(4) - gestrichen -

(5) Jede Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb von längstens 8 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 12 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 sowie Entgeltgruppen I-IV Ärztinnen eingruppiert sind, mit dem Entgelt abgegolten.

§ 17 Wechselschicht-, Schichtzulage, Zeitzuschläge (nichtärztlicher Bereich)

(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

E1 - E4 30%

E5 - E8 25 %

E9 - E14 15%

b) für Arbeit an Sonntagen 25 %

c) für Arbeit an Feiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 35 % vom Stundenentgelt gemäß Teil B IV

d) für Nachtarbeit im Sinne des § 8 Abs. 3 15%, mindestens jedoch 1,28 Euro

- e) für Bereitschaftsdienst in den Nachtstunden gem. § 8 Abs. 3 15 %. Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden

(6) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. b) bis 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 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 IV – Tabelle der Stundenentgelte – festgelegt. Die Stundenentgelte nehmen an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

Das Stundenentgelt zuzüglich des Zeitzuschlages nach 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 Absatz 5 a) - c) für jeweils sechs Monate in Arbeitszeit umgerechnet und dem Konto gut geschrieben.

§ 18 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (nichtärztlicher Bereich)

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft kann nach Maßgabe der Anlage IV 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 11 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 §§ 169 ff. 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 1 Arbeitstag im Kalenderjahr;
- b) bei Tod von Ehegatten, Lebenspartnern im gemeinsamen Hausstand, Kindern, Eltern und Geschwistern jeweils 2 Arbeitstage im Kalenderjahr;
- c) bei eigener Eheschließung jeweils 1 Arbeitstag im Kalenderjahr;
- d) bei Geburt eines eigenen Kindes jeweils 1 Arbeitstag im Kalenderjahr;
- e) bei Umzug mit eigenem Hausstand jeweils 1 Arbeitstag im Kalenderjahr;
- f) bei schwerer Erkrankung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter 12 Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch gemäß § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 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) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggfls. nach ihrer Verlegung wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Arbeitnehmerin nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuss auf die Leistungen des Kostenträgers. Die Arbeitnehmerin hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Das EKO kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu 3 Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- von Berufsbildungsausschüssen nach dem BBiG, für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern sowie berufsständischer Versorgungswerke für Arbeitnehmerinnen kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, soweit nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegen stehen.

IV. Eingruppierung, Entgelt, Kinderzulage, Jahressonderzahlung (nichtärztlicher Bereich)

§ 22 Eingruppierung, Entgelt

(1) Die Festlegung der Eingruppierung und der Höhe des Tabellenentgelts erfolgen gemäß Teil B. Tabellenentgelt ist das der Arbeitnehmerin gemäß Teil B III zustehende Entgelt für den jeweiligen Kalendermonat.

(2) Das Bruttomonatsentgelt umfasst alle der Arbeitnehmerin gemäß TV EKO zustehende 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 (Abweichungen über eine Dienstvereinbarung sind zulässig). 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 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 Kinderzulage in Höhe von 99,89 €. 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 01. 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

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

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

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

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

(4) Ärztinnen erhalten ab dem 01.01.2012 keine Jahressonderzahlung, da diese wertmäßig bei der Festlegung des Tabellenentgelts gemäß C (Regelungen für Ärztinnen) § 10 berücksichtigt wurden.

§ 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) Erhebt die Zusatzversorgungseinrichtung einen Sanierungsbeitrag und ist dieser zu versteuern, trägt der Arbeitgeber die hierauf entfallende Lohn- und Kirchensteuer bis zur steuerlichen Höchstgrenze, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung dieser Steuern besteht.

§ 30 Entgeltumwandlung

(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 dafür 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 § 10 a 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 besteht 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 3 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 Nettokrkrankengeld 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 Krankengeldhöchstsatze 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 30.04. möglich. Der übertragene Urlaub muss bis zu diesem Zeitpunkt genommen worden sein. Zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung sind bis zum 31.10. Regelungen zum Abbau bis dahin noch nicht geplanter Urlaubstage zu treffen.

Kann Urlaub infolge Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30.04. des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres genommen werden, verfällt der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Teil des Urlaubs zu diesem Zeitpunkt.

(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) Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage (5-Tage-Woche).

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 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 37.

Zusatzurlaub für Nachtarbeit

(10) Arbeitnehmerinnen, die im Urlaubsjahr Nachtarbeit i. S. v. § 8 Abs. 3 leisten, erhalten je 150 Nachtarbeitsstunden 1 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 Arbeitsver-säumnis 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

(1) Der Arbeitnehmerin ist auf Antrag bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub unter Fortfall des Entgelts bis zur Dauer von höchstens 5 Jahren zu gewähren, soweit dem nicht dringende betriebliche oder dienstliche Gründe entgegenstehen. Ein wichtiger Grund ist z. B. die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Statt eines Sonderurlaubs kann auch eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.

Nach 8-jähriger Unternehmenszugehörigkeit soll der Arbeitnehmerin auf Antrag Sonderurlaub für höchstens ein Jahr gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten und die Beurlaubung nicht dazu dient, andere entgeltliche Tätigkeiten auszuüben. Eine zum Zeitpunkt der Beurlaubung bereits ausgeführte Nebenbeschäftigung ist hiervon nicht berührt, solange ihr Umfang nicht ausgeweitet werden soll.

(2) Über die Dauer des Sonderurlaubs bzw. die Teilzeitbeschäftigung ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Die Arbeitnehmerin kann den Sonderurlaub bzw. die Teilzeitbeschäftigung vorzeitig nur beenden, wenn dem keine dringenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. So ist die Beendigung frühestens nach dem Ausscheiden einer Vertretungskraft möglich.

(3) Darüber hinaus kann Sonderurlaub und Teilzeitarbeit auch aus anderen Gründen z. B. fachliche Fort- und Weiterbildung oder Teilnahme an berufsständischen Tagungen vereinbart werden. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.

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	1 Monat zum Monatsschluss
-----------------	---------------------------

nach einer Unternehmenszugehörigkeit

- 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 oder einer berufsständischen Altersversorgung 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 wird

oder

- 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 § 37 a 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 insbesondere vor bei groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche und ihrer Diakonie. Eine grobe Achtungsverletzung stellt in der Regel auch der Austritt aus der Kirche dar.

§ 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) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(4) Das Arbeitsverhältnis der teilweise erwerbsgeminderten Arbeitnehmerin endet bzw. ruht, 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 nach Erreichen der Altersgrenze weiterbeschäftigt oder nach dem 65. Lebensjahr neu eingestellt, so ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann hierbei mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsschluss 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 auszudehnen.

(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 Arbeitsver-

hältnis ein Erstattungsanspruch geltend gemacht werden, so ist hierüber eine Vereinbarung abzuschließen.

§ 41 Werkdienstwohnung

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, eine ihr zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn und solange die dienstlichen Verhältnisse es erfordern und die Wohnung in angemessener Weise dem Bedarf der Arbeitnehmerin und der mit ihr in einem Haushalt lebenden Personen entspricht.

§ 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 12 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 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 3 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 12 Monate dem Unternehmen angehört haben und deren Entlassung nicht mehr als 12 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 40.		nach vollendetem	nach vollendetem	nach vollendetem
--------------------	-------------------------	--	------------------	------------------	------------------

	Lebensjahr	40.	45.	50.	55.
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 ausscheiden 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.

B. Eingruppierung und Entgelt (nichtärztlicher Bereich)

Eingruppierungskatalog

I. Rahmenbestimmungen

§ 1

Die Arbeitnehmerinnen werden entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen des übertragenen Arbeitsplatzes in die Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit der Arbeitnehmerin maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Oberbegriffe; hierzu sind als Erläuterung die zu den Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele heranzuziehen.

§ 2

Übt eine Arbeitnehmerin innerhalb ihres Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten aus, auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, so ist sie in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Anforderungen den Charakter ihres Arbeitsbereiches im Wesentlichen bestimmen. Für solche Tätigkeiten, die bezüglich ihrer Anforderungen zu höheren Entgeltgruppen gehören und durch die Eingruppierung gemäß Satz 1 noch nicht abgegolten werden konnten, ist ein angemessenes Entgelt als Ausgleich zu gewähren. Dieses kann entweder 25% oder 50% der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe betragen und wird gemeinsam vom Arbeitgeber und der Mitarbeitervertretung festgelegt.

§ 3

Für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen der Entgeltgruppe E 3 und E 4 in der Pflege in stationären Kranken- und Altenpflegeeinrichtungen erhöht sich der Tabellenwert um 67,11 €. Dieser Erhöhungsbetrag nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

§ 4

(1) Übt eine in die Entgeltgruppen E 1 bis E 8 oder nach S 1 oder S 2 eingruppierte Arbeitnehmerin auf Anordnung vorübergehend (zusammenhängend mindestens 5 Arbeitstage) eine Tätigkeit aus, die einer höheren Entgeltgruppe entspricht, ist ihr für diese Zeit das Tabellenentgelt der höheren Entgeltgruppe zu zahlen.

(2) Übt eine in den Entgeltgruppen E 9 bis E 14 eingruppierte Arbeitnehmerin auf Anordnung vorübergehend eine Tätigkeit aus, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, so hat sie unter Anrechnung einer etwaigen Ausgleichszulage (§ 2 Satz 2) rückwirkend einen Anspruch auf den Differenzbetrag zwischen ihrem Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt der höheren Entgeltgruppe, wenn diese Tätigkeit im wesentlichen zusammenhängend länger als vier Wochen dauert.

(3) Der Anspruch entsteht nicht, wenn der Einsatz zu Trainingszwecken oder zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung erfolgt.

§ 5

(1) Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen ab Entgeltgruppe E 6, deren Anforderungen i. d. R. eine spezifische Berufsausbildung voraussetzen, gelten in den ersten sechs Jahren, in denen sie Tätigkeiten ausüben, die Inhalt dieser Berufsausbildung sind, als Berufsanfängerinnen.

(2) Für Berufsanfängerinnen gilt folgender Entgeltaufbau:

- 1. und 2. Tätigkeitsjahr: 80 %

- 3. und 4. Tätigkeitsjahr: 90 %
- 5. und 6. Tätigkeitsjahr: 95 %
- ab 7. Tätigkeitsjahr: 100 %

(3) Wird einer Berufsanfängerin ein höherwertiger Arbeitsplatz, der inhaltlich ihrer Berufsausbildung oder einem verwandten Arbeitsfeld entspricht, zugewiesen, so erhält sie das Tabellenentgelt der neuen Entgeltgruppe entsprechend ihrem Tätigkeitsjahr.

(4) Wird der Arbeitnehmerin, die keine Berufsanfängerin ist, ein höherwertiger Arbeitsplatz, der inhaltlich ihrer Berufsausbildung oder einem verwandten Arbeitsfeld entspricht, zugewiesen, der mindestens zwei Entgeltgruppen über ihrem bisherigen Arbeitsplatz zu bewerten ist, so erhält sie mindestens das Tabellenentgelt, das dem fünften Tätigkeitsjahr einer Berufsanfängerin in der neuen Entgeltgruppe entspricht.

II. Entgeltgruppen

1. E-Gruppen

E 1

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die ohne berufliche Vorbildung oder Ausbildung nach einer kurzen Einweisung ausgeführt werden können.

Richtbeispiele:

Helferin von Reinigungskräften
Spülhilfe mit einfachen Tätigkeiten

E 2

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die ohne berufliche Vorbildung oder Ausbildung nach einer Einübung ausgeführt werden können.

Richtbeispiele:

Botendienste
Gartenhelferin mit einfachen Tätigkeiten
Küchenhilfe mit einfachen Tätigkeiten
Maschinenhelferin
Produktionshelferin
Reinigungskraft
Spülhilfe
Stations- und Haushaltshilfe mit einfachen Tätigkeiten
Wäschereihelferin

E 3

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die ohne berufliche Vorbildung oder Ausbildung nach einer fachlichen Einarbeitung ausgeführt werden können.

Richtbeispiele:

Gärtnerieihelferin und Landwirtschaftsgehilfin mit einfachen Tätigkeiten
Helferin in der Behindertenhilfe
Hilfsarbeiterin
Hol- u. Bringdienst
Kraftfahrerin
Küchenhilfe
Pflegehelferin in der Alten- und Krankenpflege
Pfortnerin
Reinigungskraft
Schreibkraft
Stations- u. Haushaltshilfe

Telefonistinnen

E 4

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene, mindestens einjährige Ausbildung oder eine Berufspraxis von bis zu 15 Monaten in dem auszuübenden Tätigkeitsfeld erworben werden.

Richtbeispiele:

Apothekenhelferin
 Beiköchin
 Gärtnereihelferin u. Landwirtschaftsgehilfin
 Hausmeisterin
 Heilerziehungshelferin
 Kraftfahrerin in der Personenbeförderung
 Kranken u. - Altenpflegehelferin
 Maschinenbedienerin ohne gerätetechnische Kenntnisse
 Schreibkraft, die schwierige Texte schreibt
 Telefonistin an großen Anlagen (mit mehr als 250 Anschlüssen)

E 5

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene, mindestens eineinhalbjährige Berufsausbildung erworben werden sowie Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 4 hinaus erweiterte Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen.

Richtbeispiele:

Berufskraftfahrerin
 Bürokauffrau
 Haus- u. Familienpflegerin
 Hausmeisterin mit größerem Verantwortungsbereich
 Heilerziehungshelferin
 Kinderpflegerin
 Krankenpflegehelferin in Funktionsdiensten
 Sekretärin
 Sozialassistentin
 Verwaltungsangestellte

E 6.1.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung erworben werden.

Richtbeispiele:

Facharbeiterin
 Hausmeisterin mit abgeschlossener handwerklicher Ausbildung
 Hauswirtschafterin
 Köchin
 Verwaltungsmitarbeiterin mit kaufmännischer Ausbildung

E 6.2.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 5 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn von den Arbeitnehmerinnen ein höheres Maß an Fachwissen oder Verantwortung für Betriebsmittel oder Verantwortung für Personal gefordert wird.

Richtbeispiele:

Berufskraftfahrerin

Bürokauffrau
 Haus- u. Familienpflegerin
 Krankenpflegehelferin in Funktionsdiensten
 Sekretärin
 Verwaltungsangestellte

E 7.1.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit entsprechenden Tätigkeiten in der Pflege, Betreuung oder Erziehung und einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Altenpflegerin, Erzieherin, Heilerziehungspflegerin oder Krankenschwester.

E 7.2.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 6 hinaus erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn diese Tätigkeiten im Wesentlichen nach allgemeinen Anweisungen selbständig ausgeführt werden.

Richtbeispiele:

Facharbeiterin
 Gruppenleiterin in WfB
 Hausmeisterin mit abgeschloss. handwerklicher Ausbildung
 Hauswirtschafterin
 Köchin
 Verwaltungsmitarbeiterin mit kaufmännischer Ausbildung

E 8

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 7 hinaus

- erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten sowie Verantwortung für Personal oder Betriebsmittel in höherem Ausmaß
 oder

- erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten

voraussetzen¹.

Richtbeispiele:

Altenpflegerin
 Erzieherin
 Facharbeiterin
 Heilerziehungspflegerin
 Köchin
 Krankenschwester
 Meisterin
 Technikerin
 Verwaltungsmitarbeiterin mit kaufmännischer Ausbildung

E 9.1.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule oder durch einen gleichwertigen Ausbildungsabschluss erworben werden.

Richtbeispiele:

Betriebswirtin
 Heilpädagogin

¹ Die Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten, sowie auf Arbeitsplätzen in der stationären Behindertenhilfe, die üblicherweise von Heilerziehungspflegerinnen bzw. von Erzieherinnen ausgeübt werden, erfordert i. d. R. erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten.

Ingenieurin
 Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
 Sozialwirtin

E 9.2.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 8 erheblich hinausgehen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn von den Arbeitnehmerinnen neben erheblich erweiterten Fachkenntnissen und Fertigkeiten auch Verantwortung für Personal oder Betriebsmittel gefordert wird.

Richtbeispiele:

Altenpflegerin
 Arbeitsvorbereiterin
 EDV Administratorin
 Heilerziehungspflegerin
 Krankenschwester
 Meisterin
 Technikerin
 Verwaltungsmitarbeiterin mit kaufmännischer Ausbildung

E 10

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 9 hinausgehen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn von den Arbeitnehmerinnen ein hohes Maß an Fachwissen oder Verantwortung für Personal oder Betriebsmittel in größerem Ausmaß oder Budgetverantwortung in nicht unerheblichem Ausmaß gefordert wird.

Richtbeispiele:

Altenpflegerin
 Betriebswirtin
 Heilerziehungspflegerin
 Heilpädagogin
 Ingenieurin
 Krankenschwester
 Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
 Technikerin

E 11

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen Tätigkeiten verrichten, für die neben umfangreicher Berufserfahrung Fähigkeiten vorausgesetzt werden, die über die Anforderungsmerkmale der Entgeltgruppe 10 hinausgehen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn die von den Arbeitnehmerinnen geforderten Fachkenntnisse, Verantwortung für Personal, Betriebsmittel oder Budget deutlich über die Anforderungen der Entgeltgruppe E 10 hinausgehen.

Richtbeispiele:

Altenpflegerin
 Betriebswirtin
 Ingenieurin
 Krankenschwester
 Meisterin als Bereichsleiterin
 Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
 Technikerin

E 12.1.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule oder durch einen gleichwertigen Ausbildungsabschluss erworben werden.

Richtbeispiele:

Diplom-Informatikerin
 Diplom-Ingenieurin
 Diplom-Kauffrau
 Diplom-Pädagogin
 Diplom-Psychologin
 Diplom-Pflegewirtin
 Diplom-Pflegepädagogin
 Volljuristin

E 12.2.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 11 erheblich hinausgehen.

Richtbeispiele:

Altenpflegerin
 Betriebswirtin
 Ingenieurin
 Krankenschwester
 Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
 Technikerin

E 13

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 12 hinausgehen und bei denen neben umfangreichen Berufserfahrungen Spezialwissen vorausgesetzt wird.

Richtbeispiele:

Diplom-Informatikerin
 Diplom-Ingenieurin
 Diplom-Kauffrau
 Diplom-Pädagogin
 Diplom-Psychologin
 Volljuristin

E 14

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen Tätigkeiten verrichten, für die neben umfangreicher Berufserfahrung Fähigkeiten vorausgesetzt werden, die über die Anforderungsmerkmale der Entgeltgruppe 13 hinausgehen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn von den Arbeitnehmerinnen Verantwortung für Personal und Budget in nicht unerheblichem Ausmaß gefordert wird.

Richtbeispiele:

Diplom-Informatikerin
 Diplom-Ingenieurin
 Diplom-Kauffrau
 Diplom-Pädagogin
 Diplom-Psychologin
 Volljuristin

III. Entgelttabellen**1. Tabelle für die E/S-Gruppen**

**Entgelttabelle für alle Arbeitnehmerinnen (außer Ärzte)
 gültig ab dem 01.03.2012**

Entgelttabelle ab 1.3.2012				
	100%	95%	90%	80%
E14	5.686,84 €	5.402,50 €	5.118,16 €	4.549,47 €
E13	5.090,83 €	4.836,29 €	4.581,75 €	4.072,66 €
E12	4.494,81 €	4.270,07 €	4.045,33 €	3.595,85 €
E11	4.018,00 €	3.817,10 €	3.616,20 €	3.214,40 €
E10	3.719,99 €	3.533,99 €	3.347,99 €	2.975,99 €
E9	3.302,80 €	3.137,66 €	2.972,52 €	2.642,24 €
E8	2.885,57 €	2.741,29 €	2.597,01 €	2.308,46 €
E7	2.736,57 €	2.599,74 €	2.462,91 €	2.189,26 €
E6	2.527,96 €	2.401,56 €	2.275,16 €	2.022,37 €
E5	2.289,56 €			
E4	2.152,98 €			
E3	1.973,20 €			
E2	1.763,24 €			
E1	1.565,91 €			
S2	1.751,18 €			
S1	1.535,36 €			

2. Tabelle der Stundenentgelte (§ 17 Abs. 7) und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 5)

gültig ab 01. März 2012

Stundenentgelte ab 1.3.2012					
	Stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Über- stunden	Überstundenentgelt	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Wo- chenfeiertagen 35 %
E 14	26,22 €	3,93 €	30,15 €	6,56 €	9,18 €
E 13	24,14 €	3,62 €	27,76 €	6,04 €	8,45 €
E 12	22,10 €	3,32 €	25,42 €	5,53 €	7,74 €
E 11	19,95 €	2,99 €	22,94 €	4,99 €	6,98 €
E 10	18,38 €	2,76 €	21,14 €	4,60 €	6,43 €
E 9	16,89 €	2,53 €	19,42 €	4,22 €	5,91 €
E 8	15,45 €	3,86 €	19,31 €	3,86 €	5,41 €
E 7	14,35 €	3,59 €	17,94 €	3,59 €	5,02 €
E 6	13,24 €	3,31 €	16,55 €	3,31 €	4,63 €
E 5	12,42 €	3,11 €	15,53 €	3,11 €	4,35 €
E 4 + Zu- lage	11,99 €	3,60 €	15,59 €	3,00 €	4,20 €

E 4	11,58 €	3,47 €	15,05 €	2,90 €	4,05 €
E 3 + Zulage	11,21 €	3,36 €	14,57 €	2,80 €	3,92 €
E 3	10,79 €	3,24 €	14,03 €	2,70 €	3,78 €
E 2	10,33 €	3,10 €	13,43 €	2,58 €	3,62 €
E 1	9,35 €	2,81 €	12,16 €	2,34 €	3,27 €
S 2	10,31 €	3,09 €	13,40 €	2,58 €	3,61 €
S 1	9,02 €	2,71 €	11,73 €	2,26 €	3,16 €

Die Werte der vorstehenden Tabellen werden mit Wirkung zum 01.10.2012 um 1,6 % angehoben. Die ab dem 01.10.2012 geltenden Tabellen werden gesondert ausgefertigt und als Anlage zu diesem Tarifvertrag geführt.

C. Besondere Regelungen für Ärztinnen

Soweit für Ärztinnen in dieser Anlage nichts anderes bestimmt ist, finden auf diese die Vorschriften des TV EKO Anwendung.

I. Vom TV EKO abweichende Regelungen

§ 1 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Ärztinnen, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die Ärztin am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Ärztinnen, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(5) 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 10 nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

(6) Ärztinnen sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Auf A. § 16 (3) wird verwiesen.

(7) Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

Protokollerklärung zu § 1:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 7 und 8) möglich.

§ 2 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 1 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 6 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

(1) Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die Ärztin je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. § 5 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c) bleibt unberührt.

(2) Für Ärztinnen, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 5 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c) bleibt unberührt.

(3) Ärztinnen, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

§ 3 Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Ärztin längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(4) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die teilzeitbeschäftigte Ärztinnen über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen (§ 1 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(5) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen (§ 1 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(6) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 1 Abs. 7 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 1 Abs. 8 außerhalb der Rahmenzeit,

- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgleichend werden,

angeordnet worden sind.

§ 4 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Die Ärztin ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen 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) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst der Stufen I oder II fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

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

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst der Stufen I oder II abgeleistet wird.

(3) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst der Stufe III fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

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

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 18 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. In einer Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden unter den Voraussetzungen und im Rahmen des Satz 1 verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

(4) Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen, wenn dadurch für die einzelne Ärztin mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach den Absätzen 2 und 3 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 60 Stunden betragen.

(6) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 5 gilt § 1 Abs. 2 Satz 1.

(7) Soweit Ärztinnen Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 5 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Ärztinnen zu der regelmäßigen Arbeitszeit vollbeschäftigter Ärztinnen. Mit Zustimmung der Ärztin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) Die Ärztin hat sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (**Rufbereitschaft**). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Ärztin vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. 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).

(9) § 1 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

§ 5 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Die Ärztin erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen – je Stunde

a) für Überstunden	15 v.H.,
b) für Nachtarbeit	15 v.H.,
c) für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d) bei Feiertagsarbeit	
- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v.H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des **Tabellenentgelts der Stufe 3** der jeweiligen Entgeltgruppe, bei Ärztinnen gemäß § 8 Buchst. c) und d) der höchsten tariflichen Stufe. Für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 0,64 Euro je Stunde. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c) bis e) sowie Satz 3 wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei **Überstunden** richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der individuellen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe, höchstens jedoch nach der **Stufe 4**.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d):

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 1 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die Ärztin je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 1 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) Für die **Rufbereitschaft** wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für

Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 8 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede angefangene Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(4) Ärztinnen, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 Euro monatlich. Ärztinnen, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(5) Ärztinnen, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,00 Euro monatlich. Ärztinnen, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

Erläuterung zu § 5 Abs. 3:

Zur Erläuterung von § 5 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Ärztinnen und Ärzte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

§ 6 Bereitschaftsdienstentgelt

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

Stufe Arbeitsleistung innerhalb Bewertung des Bereitschaftsdienstes 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.

Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 4 Abs. 1 Satz 5) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(2) Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt:

EG I	25,73 Euro,
EG II	29,84 Euro,
EG III	32,41 Euro,
EG IV	34,47 Euro.

(3) Die Ärztin erhält zusätzlich zu dem Entgelt nach den Absätzen 1 und 2 für jede nach Absatz 1 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts nach Absatz 2. Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.

(4) Die Ärztin erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in § 6 Abs. 2 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 3 Abs. 3) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in § 6 Abs. 2. Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen, einschließlich der eines ggf. nach Absatz 3 zu zahlenden Zeitzuschlags 1:1 entsprechenden Arbeitszeit, anstelle der Auszahlung des sich nach den Absätzen 1 bis 3 ergebenden Entgelts bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 10) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Eingruppierung und Entgelt

§ 7 Allgemeine Eingruppierungsregelungen

(1) Die Eingruppierung der Ärztinnen richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 8. Die Ärztin erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert ist.

(2) Die Ärztin ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu § 7 Abs. 2

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Ärztin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. Erstellung eines EKG). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne des Satzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(3) Die Entgeltgruppe der Ärztin ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 8 Eingruppierung

Ärztinnen sind wie folgt eingruppiert:

- a) Entgeltgruppe I: Ärztin mit entsprechender Tätigkeit.
- b) Entgeltgruppe II: Fachärztin mit entsprechender Tätigkeit

Protokollerklärung zu Buchst. b:

Fachärztin ist diejenige Ärztin, die aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem/ seinem Fachgebiet tätig ist.

- c) Entgeltgruppe III: Oberärztin

Protokollerklärung zu Buchst. c:

Oberärztin ist diejenige Ärztin, der die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

- d) Entgeltgruppe IV: Leitende Oberärztin
ist diejenige Ärztin, der die ständige Vertretung der leitenden Ärztin (Chefärztin) vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

Protokollerklärung zu Buchst. d:

Leitende Oberärztin ist nur diejenige Ärztin, die die leitende Ärztin in der Gesamtheit ihrer Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik in der Regel nur von einer Ärztin erfüllt werden.

§ 9 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der Ärztin vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht und hat sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich für Ärztinnen, die eine der Entgeltgruppen I bis IV eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für Ärztin bei dauerhafter Übertragung nach § 12 Abs. 4 ergeben hätte.

§ 10 Tabellenentgelt

- (1) Die Ärztin erhält monatlich ein Tabellenentgelt gemäß der Tabelle in § 14. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert ist, und nach der für sie geltenden Stufe.
- (2) Für Ärztinnen gemäß § 8 Buchst. c) und d) ist die Vereinbarung eines außertariflichen Entgelts jeweils nach Ablauf einer angemessenen, in der letzten tariflich ausgewiesenen Stufe verbrachten Zeit zulässig.
- (3) Das Tabellenentgelt enthält die auf den Monat umgelegte Jahressonderzahlung nach der AVR-K in der zum 31.12.2011 geltenden Fassung.

§ 11 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Ärztinnen erreichen die jeweils nächste Stufe - in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 12 Abs. 2 - nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit) und zwar in

a) Entgeltgruppe I

- Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Tätigkeit
- Stufe 3: nach zweijähriger ärztlicher Tätigkeit
- Stufe 4: nach dreijähriger ärztlicher Tätigkeit
- Stufe 5: nach vierjähriger ärztlicher Tätigkeit,
- Stufe 6: nach sechsjähriger ärztlicher Tätigkeit

b) Entgeltgruppe II

- Stufe 2: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit
- Stufe 3: nach sechsjähriger fachärztlicher Tätigkeit
- Stufe 4: nach achtjähriger fachärztlicher Tätigkeit
- Stufe 5: nach zehnjähriger fachärztlicher Tätigkeit,
- Stufe 6: nach zwölfjähriger fachärztlicher Tätigkeit

c) Entgeltgruppe III

- Stufe 2: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit.
- Stufe 3: nach sechsjähriger oberärztlicher Tätigkeit

d) Entgeltgruppe IV

- Stufe 2: nach dreijähriger leitender oberärztlicher Tätigkeit

(2) Bei der Anrechnung von Vorbeschäftigungen werden in der Entgeltgruppe I Zeiten ärztlicher Tätigkeit angerechnet. Eine Tätigkeit als Ärztin im Praktikum gilt als ärztliche Tätigkeit. In der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Tätigkeit in der Regel angerechnet. Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit können angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zeiten ärztlicher Tätigkeit im Sinne der Sätze 1 bis 3, die im Ausland abgeleistet worden sind, sind nur solche, die von einer Ärztekammer im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt werden.

§ 12 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Ärztinnen erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) Bei Leistungen der Ärztin, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Ärztinnen gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Dienststelle angehören und, soweit sie von der Mitarbeitervertretung benannt werden, unter diesen Tarifvertrag fallen. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) Den Zeiten einer ärztlichen Tätigkeit im Sinne des § 11 Abs. 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach A IV § 31 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,

Zeiten, in denen Ärztinnen mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) Bei einer Eingruppierung in eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe erhält die Ärztin vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 11 Abs. 1 ergebenden Stufe.

Ist eine Ärztin, die in der Entgeltgruppe II eingruppiert und der Stufe 6 zugeordnet ist (§ 11 Abs. 1 Buchst. b), in die Entgeltgruppe III höhergruppiert und dort der Stufe 1 zugeordnet (§§ 8 Buchst. c), 11 Abs. 1) worden, erhält die Ärztin so lange das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6, bis sie Anspruch auf ein Entgelt hat, das das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6 übersteigt.

(5) Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Ärztinnen im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 11 und § 12 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. Haben Ärztinnen bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.

§ 13 Leistungs- und erfolgsorientierte Entgelte bei Ärztinnen (Vario-Ä)

(1) Ärztinnen können auf der Grundlage einer Zielvereinbarung eine Leistungsprämie erhalten. Zielvereinbarungen können auch mit Gruppen von Ärztinnen abgeschlossen werden. Eine Zielvereinbarung in diesem Sinne ist eine freiwillig eingegangene verbindliche Abrede zwischen dem Arbeitgeber bzw. in seinem Auftrag dem Vorgesetzten einerseits und der Ärztin bzw. allen Mitgliedern einer Gruppe von Ärztinnen andererseits; sie bedarf der Schriftform.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Zielvereinbarungen können insbesondere in Bezug auf abteilungs- oder klinikspezifische Fort- oder Weiterbildungen abgeschlossen werden. Soweit eine Zielvereinbarung in Bezug auf Fort- und Weiterbildung abgeschlossen wird, ist die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber oder einen Dritten sowie die zusätzliche Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge zu regeln.

2. Wird vom Arbeitgeber bzw. der Ärztin der Wunsch nach Abschluss einer Zielvereinbarung geäußert, ist ein Gespräch zu führen, um die Möglichkeit des Abschlusses einer Zielvereinbarung zu prüfen; ein Anspruch auf Abschluss einer Zielvereinbarung besteht nicht.

(2) An Ärztinnen können am Unternehmenserfolg orientierte Erfolgsprämien gezahlt werden. Die für die Erfolgsprämie relevanten wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest.

(3) Zur Umsetzung der Absätze 1 und 2 kann der Arbeitgeber ein klinik- oder abteilungsbezogenes Budget zur Verfügung stellen.

(4) Die nach den Absätzen 1 und 2 gewährten Leistungs- und Erfolgsprämien sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 14 Tabellenentgelte Ärztinnen

Tabellenentgelte Ärztinnen						
Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
AIV	7.475,79	8.010,19				
AIII	6.355,21	6.728,74	7.263,12			
AII	5.073,78	5.499,20	5.872,74	6.090,63	6.303,32	6.516,02
AI	3.844,25	4.062,15	4.217,78	4.487,55	4.809,21	4.941,50

II. Zusätzliche Regelungen für Ärztinnen

§ 1 Ergänzende Verpflichtungen

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen ist Ärztinnen Dienstbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. Bei Personalkostenerstattung durch Dritte erfolgt eine Freistellung für bis zu fünf Tage.
- (6) 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.
- (7) Werden Aufgaben der Ärztinnen zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen. § 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

§ 2 Kinderzulage

Die Kinderzulage gemäß Teil A IV § 23 wird für Ärztinnen nur für Kinder gewährt, die bis zum 31.12.2011 geboren wurden. Für Kinder, die nach diesem Datum geboren wurden/werden wird die Zulage nur für die Dauer der Laufzeit dieses Tarifvertrages gezahlt. Im Falle einer Beendigung der Tarifbindung entfällt die Nachwirkung für diese Regelung.

§ 3 Altersfreizeit

Die Altersfreizeit gem. Teil A III. § 12 wird bei Vorliegen der dort genannten tatbestandlichen Voraussetzungen dieses Tarifvertrages gewährt.

D. Anlagen

- I. Ausbildung
- II. Ausbildungsentgelt
- III. Altersteilzeit (entfällt)
- IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft
- V. Zuschläge für erschwerte Arbeiten
- VI. Vermögenswirksame Leistungen
- VII. Anlage Service-Kräfte

I. Ausbildung

Ausbildungsverhältnisse

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Praktikantinnen, die nach abgelegtem Examen bzw. Diplom ein Praktikum absolvieren müssen, um die staatliche Anerkennung zu erlangen, für Auszubildende in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem BBiG, für Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes, des Hebammengesetzes und des Altenpflegegesetzes bzw. des Niedersächsischen Altenpflegegesetzes ausgebildet werden, alle im folgenden Auszubildende genannt, soweit nicht gesondert aufgeführt.

(2) Es gilt der TV EKO soweit in dieser Anlage nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger der Ausbildung und der Auszubildenden ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen.

(2) Mit Auszubildenden nach dem BBiG ist ein Ausbildungsvertrag nach Maßgabe der jeweils zuständigen Kammer zu schließen. In diesem Vertrag ist die Geltung des TV EKO zu vereinbaren.

§ 3 Durchführung der Ausbildung

(1) Der Träger der Ausbildung hat die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass die Auszubildende das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreichen kann.

(2) Mit der Auszubildenden nach dem Altenpflegegesetz bzw. Niedersächsischen Altenpflegeberufesgesetz erstellt der Ausbildungsträger unter Beteiligung der Auszubildenden einen Ausbildungsplan über die zeitliche und inhaltliche Gliederung der Ausbildung, unter Beachtung der mit der Fachschule abgestimmten Festlegung der Schul-, Ausbildungs- und Ferienzeiten.

(3) Die Auszubildende hat sich zu bemühen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit zu erreichen.

§ 4 Probezeit

(1) Abweichend von § 4 Abs. 2 TV EKO beträgt die Probezeit

- für Auszubildende nach dem BBiG 4 Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Auszubildende kann der Träger der Ausbildung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses medizinisch untersuchen lassen. Auf Verlangen der Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden auf ihren Antrag hin bekannt zu geben.

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Träger der Ausbildung in dem Beruf beschäftigten Arbeitnehmerinnen gelten, für den sie ausgebildet werden.

(2) Auszubildende dürfen an Sonn- und Feiertagen und in der Nacht nur ausgebildet werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

(4) Auszubildende nach dem BBiG erhalten für das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweise) hierzu während der Arbeitszeit Gelegenheit.

(5) Auszubildende nach dem BBiG dürfen an Tagen, an denen sie an einem theoretischen, betrieblichen Unterricht von mindestens 270 Unterrichtsminuten teilnehmen, nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(6) Für Auszubildende, ausgenommen Praktikantinnen, dürfen Überstunden nicht angeordnet werden

§ 7 Ausbildungsentgelt

(1) Das Ausbildungsentgelt richtet sich nach Anlage II - Ausbildungsentgelt TV EKO; soweit dort nichts geregelt wird, richtet es sich nach dem Gesetz. Ansprüche auf Unterhaltsgeld nach dem SGB III oder auf Übergangsgeld nach den für die berufliche Rehabilitation geltenden Vorschriften oder andere vergleichbare Geldleistungen, die aus öffentlichen Haushalten gewährt werden, ersetzen die in diesem Paragraphen geregelten Ansprüche.

(2) Hebammen-, Kranken- und Altenpflegeschülerinnen erhalten die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 17 TV EKO zu drei Viertel, Praktikantinnen in voller Höhe.

(3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die bei beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf der Auszubildenden beschäftigten Arbeitnehmerinnen maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgelts. Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Ausbildungsentgelts durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.

(4) Wird die Ausbildungszeit wegen anzurechnender Vorzeiten verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage II TV EKO die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

§ 8 Ausbildungsverlängerung

(1) Wird die Ausbildungszeit aus Gründen, die die Auszubildende nicht zu vertreten hat, verlängert, oder besteht sie die Prüfung nicht, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren schriftlichen

Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(2) - gestrichen -

(3) Während dieser Zeit erhält die Auszubildende das zuletzt maßgebliche Ausbildungsentgelt.

(4) Die Auszubildende, die ohne ihr Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen konnte, bekommt darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihr gezahlten Ausbildungsentgelt und dem ihrer Tätigkeit entsprechenden Tabellenentgelt nach den Bestimmungen des TV EKO ggfls. erhöht um die Kinderzulage gemäß § 23 TV EKO.

§ 8a Krankengeldzuschuss

Die Auszubildende deren Ausbildungsverhältnis zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit mindestens ein Jahr bestand, bekommt einen Krankengeldzuschuss entsprechend Teil A § 31 Abs. 4.

§ 9 Urlaub

Für Hebammen-, Kranken- und Altenpflegeschülerinnen wird abweichend von § 32 TV EKO der Urlaub in den Ferien bzw. in der unterrichtsfreien Zeit der Fachschulen gewährt.

§ 10 Prüfung

(1) Für die Vorbereitung auf die staatliche Prüfung ist die Auszubildende für eine Woche unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts von der Arbeit freizustellen.

(2) Der Träger der Ausbildung hat der Auszubildenden die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate kostenlos zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

(3) Auszubildende nach dem BBiG sind rechtzeitig zur Prüfung anzumelden. Der Prüfungstermin ist der Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

§ 11 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Bestehen Auszubildende nach dem BBiG die Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit, so endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen dieser Prüfung.

(3) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Hebammen-, Kranken- und Altenpflegeschülerinnen können das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen.

(4) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:

1. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
 - a) aus einem wichtigen Grund oder
 - b) wenn die Voraussetzungen zur Ausbildung nicht mehr vorliegen;
2. von der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Ausbildung aufgeben will.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

§ 12 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt der Ausbildende die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Auszubildende schriftlich zu erklären, ob sie beabsichtigt, in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten. Beabsichtigt der Ausbildende, die Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er ihr dies drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) Wird die Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 13 Zeugnis

(1) Der Ausbildungsträger hat der Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung auszustellen.

(2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden. Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 14 Sonstige Bestimmungen

Die Ausbildungszeit wird auf die Unternehmenszugehörigkeit (§ 7 TV EKO) nicht angerechnet.

II. Ausbildungsentgelte - gültig ab 01.03.2012

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

Entgelttabelle ab 01.03.2012		
1. Für die Berufe	Entgelt	Zuschlag f. Verheiratete und Alleinerziehende
der Sozialarbeiterin	1.548,58 €	72,62 €
der Sozialpädagogin	1.548,58 €	72,62 €
der Heilpädagogin	1.548,58 €	72,62 €
der pharm.techn. Assistentin	1.324,02 €	69,19 €
der Altenpflegerin	1.324,02 €	69,19 €
der Erzieherin	1.324,02 €	69,19 €
der Heilerziehungspflegerin	1.324,02 €	69,19 €
der Kinderpflegerin	1.267,28 €	69,19 €
der Dorfhelferin	1.267,28 €	69,19 €
der Haus und Familienpflegerin	1.267,28 €	69,19 €
der Rettungsassistentin	1.267,28 €	69,19 €
der Masseurin und med. Bade- meisterin	1.267,28 €	69,19 €
2. Für Auszubildende		

im ersten Ausbildungsjahr	715,32 €	
im zweiten Ausbildungsjahr	767,73 €	
im dritten Ausbildungsjahr	815,84 €	
im vierten Ausbildungsjahr	882,56 €	
3. im Pflegedienst		
Schülerinnen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege:		
im ersten Ausbildungsjahr	835,32 €	
im zweiten Ausbildungsjahr	899,22 €	
im dritten Ausbildungsjahr	1.002,19 €	
Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe		
	764,74 €	

Die Werte der vorstehenden Tabelle werden mit Wirkung zum 01.10.2012 um 1,6 % angehoben. Die ab dem 01.10.2012 geltende Tabelle wird gesondert ausgefertigt und als Anlage zu diesem Tarifvertrag geführt.

III. Altersteilzeit

Bereits abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen werden nach den bisher bestehenden Regelungen abgewickelt.

IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

Regelung für Arbeitnehmerinnen im Pflegedienst, medizinisch-technische Assistentinnen sowie Hebammen (nichtärztlicher Bereich)

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

- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- c) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D 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 A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

(5) Die Arbeitnehmerin muss den aufgrund der Absätze 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 Absätzen 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 2 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 Absätzen 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 die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

- a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B 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 Überstundenentgelts für Bereitschaftsdienst.

- b) Entsprechend der Zahl der von der Arbeitnehmerin je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

(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 Überstundenentgelts ausgezahlt 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.

(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, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, 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 AVR-K) 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.

V. Zuschläge für erschwerte Arbeiten

§ 1

Ein Erschwerniszuschlag wird für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung üblicherweise zugrundeliegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

§ 2

Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des § 1 ergeben sich bei Arbeiten

- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitze- oder Kälteeinwirkung,
- c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastigung
oder
- d) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

§ 3

Zuschläge nach § 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen ausreichend Rechnung getragen wird.

§ 4

Die Zuschläge betragen 10% des Stundenentgeltes der Entgeltgruppe 6 für jede zuschlagspflichtige Arbeitsstunde. Sie werden pauschaliert neben dem Entgelt gezahlt.

§ 5

Die zuschlagspflichtigen Arbeiten sowie die Art und Weise der Pauschalierung werden durch Dienstvereinbarung festgelegt.

Kommt eine Einigung über die Dienstvereinbarung nach Satz 1 nicht zustande, entscheidet auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle nach § 37 a Abs. 2 MVG-K. Der Spruch der besonderen Schlichtungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

VI. 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 Arbeitnehme-

rin die in A I. § 9 Abs. 1 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 A I. § 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) für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten 13,30 €
- c) für die Auszubildenden, deren Ausbildungsentgelt monatlich mindestens 971,45 € beträgt 6,65 €.

Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Betrag nach Unterabs. 1, der ihr zustehen würde, wenn sie vollbeschäftigt 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.

(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 Absätze 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.

VII. Anlage Service-Kräfte

§ 1 Geltungsbereich

(1) Von dieser Regelung kann die Evangelische Krankenhausstiftung Gebrauch machen, wenn die Leiharbeiterinnen nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden, oder die Leiharbeiterinnen Entgelte erhalten mindestens in der Höhe wie sie sich aus der Anwendung des TV EKO ergibt.

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

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

§ 2 Entgelt

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

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

die in die Entgeltgruppen E 2 oder E 3 einzugruppiert wären, in die Entgeltgruppen S 1 und S 2 eingruppiert.

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

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

(3) Das monatliche Entgelt beträgt ab 01.03.2012:

- in Entgeltgruppe S 1 = 1535,36 €
- in Entgeltgruppe S 2 = 1751,18 €

Die Beträge erhöhen sich zu demselben Zeitpunkt und in demselben Umfang, wie sich die Tabellenwerte des TV EKO erhöhen.

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

§ 3 Ausgleichszahlung

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

E. Übergangsregelung

Soweit zum 01.06.2010 aus Anlage E § 2 AVR-K ein Besitzstand festgestellt ist, wird dieser entsprechend Anlage E § 2 AVR-K weitergewährt.

F. Schlussvorschriften

§ 1 Ausschlussfristen

(1) Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich 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.

§ 2 Dynamisierungsklausel (ärztlicher Bereich)

Für die Dauer der Tarifbindung gemäß § 3 Abs. 3 TVG werden entgeltbezogene Änderungen im TV-Ärzte/VKA zeitgleich mit dem Inkrafttreten der Änderungen in den TV EKO übernommen.

§ 3 Dynamisierungsklausel (nichtärztlicher Bereich)

Entgeltbezogene Änderungen im TVöD werden nicht automatisch mit Inkrafttreten der Änderungen in den jeweiligen Tarifverträgen in den TV EKO übernommen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich jedoch, zeitnah nach Inkrafttreten der Änderungen in Verhandlungen darüber einzutreten, ob und wie die Tarifentgelte zu verändern sind. Die Parteien sind sich darüber einig, dass aufgrund der in Abschnitt B, II. Entgelttabellen, 1. Tabelle für die E-Gruppen vereinbarten Entgelterhöhung von 1,6 % zum 01.10.2012 eine weitere Anpassung der Entgelte frühestens zum 01.09.2013 erfolgen kann.

§ 4 Existenz- und Beschäftigungssicherung

Zur Vermeidung bzw. Beseitigung wirtschaftlicher Probleme des Krankenhauses, zu dessen Existenzsicherung oder zur Vermeidung eines Personalabbaus können durch einen Tarifvertrag zwischen dem EKO und dem Marburger Bund sowie ver.di befristet Abweichungen von den Regelungen dieses Tarifvertrages vereinbart werden.

§ 5 Inkrafttreten/Kündigung

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.03.2012 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von einem Monat schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.08.2013.

(3) Sollte der Tarifvertrag lediglich von einer Gewerkschaft gekündigt werden, so gilt er im Verhältnis zur anderen Gewerkschaft ungekündigt weiter.

Auch dem EKO steht das Recht zu, diesen Tarifvertrag nur gegenüber einer Tarifvertragspartei zu kündigen.

(4) Maßnahmen des Arbeitskampfes sind für die Dauer des Schlichtungsverfahrens gemäß gesondert vereinbarter Schlichtungsregelung ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien können das Scheitern der Verhandlungen erklären und eine tarifliche Schlichtung einleiten. Näheres regelt die Schlichtungsvereinbarung.

Oldenburg, 13.03.2012

.....
Ev. Krankenhausstiftung
Kaufmännischer Vorstand
Thomas Kempe

.....
Marburger Bund

.....
ver.di
Landesbezirksleiter
Detlef Ahting

.....
ver.di
Landesbezirksfachbereichsleiter
Joachim Lüddecke

.....
ver.di
Verhandlungsführerin
Annette Klausing