

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. 2 MVG-EKD
- (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. 2 MVG-EKD.

§ 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) **Nacharbeit** 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, Mindest-Arbeitszeit 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 Teil 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

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 § 36a Abs. 1 und 4 MVG-EKD. 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 und / 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 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 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 2 Wochen zulässig ist.
- (4) 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 Nacharbeit im Sinne des § 8 Abs. 3 20 %
- 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 vorletzten Werktag 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.

§ 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 115,74 €. Teilzeitbeschäftigte bekommen diese Kinderzulage anteilig gemäß dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit. Die Kinderzulage nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Arbeiten mehrere Unterhaltsverpflichtete im Unternehmen, so erhält derjenige die Zulage für das Kind, dem das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht.

§ 24 Jahressonderzahlung

(1) Die Arbeitnehmerin, die sich am 1. November eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis befindet, das mindestens bis zum 31. Dezember des Jahres besteht, erhält eine nicht zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen

Im Jahr 2019 der Entgeltgruppen der E-Tabellen und P-Tabellen

1 – 8 sowie Auszubildende und Praktikanten	87 %
9 – 11	77 %
12 – 14	57 %

Ab dem Jahr 2020 der Entgeltgruppen der E-Tabellen und P-Tabellen

1 – 8 sowie Auszubildende und Praktikanten	85,5 %
9 – 11	75,5 %
12 – 14	55,5 %

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 Teil 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 Jubiläumszuwendung, 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.

§ 29 a Beteiligung der Arbeitnehmerin an der betrieblichen Altersvorsorge

(1) Die Arbeitnehmerin beteiligt sich – beginnend vom 01. April 2017 – an dem von der Arbeitgeberin zu entrichtenden Pflichtbeitrag zur EZVK Darmstadt mit einem Eigenanteil am Pflichtbeitrag in Höhe von 50% des 4% ihres zusatzversorgungsfähigen Entgelts übersteigenden Betrags, höchstens jedoch bis zu einem Pflichtbeitrag von insgesamt 6% ihres zusatzversorgungsfähigen Entgelts.

(2) Die Arbeitgeberin hat die Beiträge zur EZVK Darmstadt inklusive der Beteiligung der Arbeitnehmerin abzuführen. Die Beteiligung der Arbeitnehmerin wird von der Arbeitgeberin vom Arbeitsentgelt einbehalten. Die Beteiligung der Arbeitnehmerin erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird – hat.

(3) Der Arbeitnehmerin wird unter Bezugnahme auf § 30 e Absatz 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) das Recht nach § 1 b Absatz 5 Nr. 2 BetrAVG die Versicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt. Ist die persönliche Beteiligung der Arbeitnehmerin und die Übernahme der Pflichtbeitragsschuld gemäß der Satzung der EZVK Darmstadt vorgesehen, richten sich alle weiteren Folgen daraus ausschließlich nach der Satzung der EZVK Darmstadt, ohne dass Ansprüche gegen die Arbeitgeberin entstehen.

(4) Der Anspruch der Arbeitnehmerin nach § 1 Abs. 2 Nr. 4, zweiter Halbsatz, in Verbindung mit § 10 Abs. 3 BetrAVG, zu verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10 a, 82 Absatz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) erfüllt werden, ist ausgeschlossen, wenn die Arbeitgeberin Mitglied in einer Zusatzversorgungseinrichtung ist, die diese Förderungsmöglichkeit nicht vorsieht.“

§ 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.

(7) § 1a Absatz 1a BetrAVG findet unter Berücksichtigung des § 19 BetrAVG keine Anwendung.

(8) Gesetzliche Änderungen vorbehalten.

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 Nettokrankengeld und dem sich nach Abs. 3 Satz 1 ergebenden Nettoarbeitsentgelt. Er wird seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung längstens

- bis zum Ende der 13. Woche bei Unternehmenszugehörigkeit von mehr als einem Jahr,
- bis zum Ende der 26. Woche bei einer Unternehmenszugehörigkeit von mehr als drei Jahren

und bei Arbeitsunfällen unabhängig von der Unternehmenszugehörigkeit gezahlt.

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

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

Forderungsübergang

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

(7) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

VII. Urlaub

§ 32 Urlaub

Allgemeines

(1) Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf die Arbeitnehmerin im Rahmen des gesetzlichen Mindesturlaubs keine Erwerbsarbeit leisten.

(2) Die Arbeitnehmerin hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf einen bezahlten Urlaub.

(3) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Eine Übertragung in das nächste Kalenderjahr ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bis zum 30.04. 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 Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Entgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.

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

§ 33 Sonderurlaub

(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 8jähriger 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 § 36a Abs. 1 und 4 MVG-EKD. 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.

§ 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 Monatsabschluss 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 auszuübende 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 Arbeitsverhältnis 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 voll- endeten 40. Lebensjahr	Nach voll- detem 40 Lebensjahr	nach voll- detem 45. Lebensjahr	nach voll- detem 50. Lebensjahr	nach voll- detem 55. Lebensjahr
Bruttomonatsentgelte					
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13

2. Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch nur dann, wenn spätestens mit Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung endgültig feststeht, dass die Arbeitnehmerin mit Ablauf der Kündigungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis 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.