

D. ANLAGEN

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

(3) 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 Auszubildende 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 Auszubildende 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 Auszubildenden zu treten. Beabsichtigt der Auszubildende, 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 01.01.2019

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

Entgelttabelle ab 01.01.2019		
1. Für die Berufe	Entgelt	Zuschlag f. Verheiratete und Alleinerziehende
der Sozialarbeiterin	1.751,14 €	75,26 €
der Sozialpädagogin	1.751,14 €	75,26 €
der Heilpädagogin	1.751,14 €	75,26 €
der pharm. Techn. Assistentin	1.512,11 €	71,70 €
der Altenpflegerin	1.512,11 €	71,70 €
der Erzieherin	1.512,11 €	71,70 €
der Heilerziehungspflegerin	1.512,11 €	71,70 €
der Kinderpflegerin	1.451,71 €	71,70 €
der Dorfhelferin	1.451,71 €	71,70 €
der Haus und Familienpflegerin	1.451,71 €	71,70 €
der Rettungsassistentin	1.451,71 €	71,70 €
der Masseurin und med. Bademeistern	1.451,71 €	71,70 €
2. Für Auszubildende		
im ersten Ausbildungsjahr	864,16 €	
im zweiten Ausbildungsjahr	919,95 €	
im dritten Ausbildungsjahr	971,16 €	
im vierten Ausbildungsjahr	1.042,18 €	
3. Im Pflegedienst		
Schülerinnen in der Krankenpflege Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege		
im ersten Ausbildungsjahr	991,90 €	
im zweiten Ausbildungsjahr	1.059,92 €	

im dritten Ausbildungsjahr	1.169,53 €
Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe	916,76 €

Entgelttabelle ab 01.07.2019

1. Für die Berufe	Entgelt	Zuschlag f. Verheiratete und Alleinerziehende
der Sozialarbeiterin	1.801,14 €	75,26 €
der Sozialpädagogin	1.801,14 €	75,26 €
der Heilpädagogin	1.801,14 €	75,26 €
der pharm. Techn. Assistentin	1.562,11 €	71,70 €
der Altenpflegerin	1.562,11 €	71,70 €
der Erzieherin	1.562,11 €	71,70 €
der Heilerziehungspflegerin	1.562,11 €	71,70 €
der Kinderpflegerin	1.501,71 €	71,70 €
der Dorfhelferin	1.501,71 €	71,70 €
der Haus- und Familienpflegerin	1.501,71 €	71,70 €
der Rettungsassistentin	1.501,71 €	71,70 €
der Masseurin und med. Bademeisterin	1.501,71 €	71,70 €
2. Für Auszubildende		
im ersten Ausbildungsjahr	914,16 €	
im zweiten Ausbildungsjahr	969,95 €	
im dritten Ausbildungsjahr	1.021,16 €	
im vierten Ausbildungsjahr	1.092,18 €	
3. Im Pflegedienst		
Schülerinnen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege		
im ersten Ausbildungsjahr	1.161,90 €	
im zweiten Ausbildungsjahr	1.229,92 €	
im dritten Ausbildungsjahr	1.339,53 €	
Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe	1.086,76 €	

Entgelttabelle ab 01.07.2020

1. Für die Berufe	Entgelt	Zuschlag f. Verheiratete und Alleinerziehende
der Sozialarbeiterin	1.828,16 €	75,26 €
der Sozialpädagogin	1.828,16 €	75,26 €
der Heilpädagogin	1.828,16 €	75,26 €
der pharm. Techn. Assistentin	1.585,55 €	71,70 €
der Altenpflegerin	1.585,55 €	71,70 €
der Erzieherin	1.585,55 €	71,70 €
der Heilerziehungspflegerin	1.585,55 €	71,70 €
der Kinderpflegerin	1.524,24 €	71,70 €
der Dorfhelferin	1.524,24 €	71,70 €
der Haus- und Familienpflegerin	1.524,24 €	71,70 €
der Rettungsassistentin	1.524,24 €	71,70 €
der Masseurin und med. Bademeisterin	1.524,24 €	71,70 €
2. Für Auszubildende		
im ersten Ausbildungsjahr	927,88 €	
im zweiten Ausbildungsjahr	984,50 €	

Im dritten Ausbildungsjahr	1.036,45 €
Im vierten Ausbildungsjahr	1.108,67 €
3. im Pflegedienst	
Schülerinnen in der Krankentruppe Kinderkranentruppe und Intensivpflege	
Im ersten Ausbildungsjahr	1.179,33 €
Im zweiten Ausbildungsjahr	1.248,57 €
Im dritten Ausbildungsjahr	1.359,63 €
Schülerinnen in der Krankentruppe	1.103,07 €

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:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) 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 einschließlich 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	35 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	45 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	55 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 Staubbelästigung
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 § 36a Abs. 1 und 4 MVG-EKD. 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

Arbeitnehmerin die in § 9 Abs. 1 TV EKO 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 Teil A. § 30 TV EKO.

(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, Urlaubsgeld 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 Leiharbeiternehmerinnen nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden oder die Leiharbeiternehmerinnen 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 gemäß Teil B. II. der AVR-K in die Entgeltgruppen E 2 oder E 3 einzugruppieren 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 der AVR-K 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 ist unter Teil B. III. Entgelttabellen aufgeführt.

Die Beträge erhöhen sich zu demselben Zeitpunkt und in demselben Umfang, wie sich die Tabellenwerte der AVR-K 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 die AVR-K Anwendung finden, 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.