



Arbeitsvertrags- richtlinien

**der Konföderation evangelischer Kirchen
in Niedersachsen für Einrichtungen, die sich
dem ARRGD angeschlossen haben
(AVR-K)**

4. Auflage, Stand: 1. Oktober 2005

Herausgeber:

Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie in Niedersachsen

**Diakonisches Werk der Ev.-Lt. Landeskirche Hannovers,
Ebhardtstr. 3 A, 30159 Hannover**

**Diakonisches Werk der Ev.- Lt. Landeskirche in Braunschweig,
Klostergang 66, 38104 Braunschweig**

**Diakonisches Werk der Ev.-Lt. Kirche in Oldenburg,
Kastanienallee 9-11, 26121 Oldenburg**

Druck: Uni druck, Hannover

Inhaltsverzeichnis

	Seitenzahlen
Vorbemerkung Fassung Ost	7
A: Allgemeiner Teil	9
I. Grundsätze	9
Präambel, Diakonischer Auftrag	
§ 1 Geltungsbereich	9
§ 2 Pflichten der Arbeitnehmerinnen	10
§ 3 Personalakten	11
II. Einstellung, Ärztliche Untersuchung, Versetzung und Abordnung, Probezeit	
§ 4 Einstellung	11
§ 5 Ärztliche Untersuchung	12
§ 6 Umsetzung, Versetzung und Abordnung	12
§ 7 Unternehmenszugehörigkeit	13
III. Arbeitszeit	
§ 8 Begriffsbestimmung	13
- Zeitliche Eckpunkte	
- Bereitschaftsdienste	
- Schichtarbeit	
- Arbeitszeitmodelle	
- Ruhepausen, Höchstarbeitszeit, Mindestarbeitszeit und Überstunden	
§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit	16
§ 10 Teilzeitbeschäftigte	17
§ 11 Verteilung der Arbeitszeit	17
- Allgemeines	
- Gleitzeit	
- Arbeitszeitbudgets	
- Arbeitszeitkonto	
§ 12 Arbeitsfreie Tage/ Altersfreizeit	19

§ 13 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit	20
§ 14 Ruhepausen	20
§ 15 Ruhezeit	20
§ 16 Überstunden	21
§ 17 Wechselschicht-, Schichtzulage, Zeitzuschläge	21
§ 18 Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft	24
§ 19 Dienstreisen und Reisekosten	24
§ 20 Kurzarbeit	24
§ 21 Arbeitsbefreiung	24
IV. Eingruppierung, Entgelt, Kinderzulage, 13. Entgelt	
§ 22 Eingruppierung, Entgelt	25
§ 23 Kinderzulage	27
§ 24 13. Entgelt	27
§ 25 Leistungsentgelte	29
- Zielvereinbarung	
- Leistungsvereinbarung	
- Bewertungsausschuss	
§ 26 Sachleistungen	30
V. Sozialbezüge	
§ 27 Jubiläen	30
§ 28 Entgeltfortzahlung im Todesfall	31
§ 29 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	31
§ 30 Entgeltumwandlung	32
VI. Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation	
§ 31 Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation	33
- Anzeige- und Nachweispflicht	
- Entgeltfortzahlung	
- Forderungsübergang	

VII. Urlaub	36
<u>§ 32 Urlaub</u>	36
- <u>Allgemeines</u>	
- <u>Berechnung</u>	
- <u>Urlaubsplanung</u>	
- <u>Urlaubsdauer</u>	
- <u>Zusatzurlaub für Nacharbeit</u>	
- <u>Urlaubsentgelt/Abgeltung</u>	
<u>§ 33 Sonderurlaub</u>	39
VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
<u>§ 34 Beendigung des Arbeitsverhältnisses</u>	40
<u>§ 35 Sonderregelung für langjährig beschäftigte Arbeitnehmerinnen</u>	41
<u>§ 36 Außerordentliche Kündigung</u>	42
<u>§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit</u>	43
<u>§ 38 Weiterbeschäftigung nach Erreichung der Altersgrenze</u>	44
<u>§ 39 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen</u>	44
IX. Besondere Bestimmungen	
<u>§ 40 Fort- und Weiterbildung</u>	45
<u>§ 41 Werkdienstwohnung</u>	45
<u>§ 42 Rationalisierungsschutz</u>	45
<u>§ 43 Ausschlussfristen</u>	47
B: Eingruppierung und Entgelt	
Eingruppierungskatalog	48
I. <u>Rahmenbestimmungen</u>	48
II. <u>Entgeltgruppen</u>	50
III. <u>Entgelt (Tabelle)</u>	57
IV. <u>Stundenentgelt-Tabelle</u>	61
V. <u>Betriebliche Regelung des Entgelts</u>	62

C: Anlagen	
I. <u>Ausbildung</u>	63
II. <u>Ausbildungsentgelte</u>	69
III. <u>Altersteilzeit</u>	71
IV. <u>Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft</u>	81
V. <u>Rettungsdienst</u>	88
VI. <u>Zuschläge für erschwerte Arbeiten</u>	90
VII. <u>Vermögenswirksame Leistungen</u>	91
VIII. <u>Besondere Schlichtungsstelle</u>	93
D: Muster	
I. <u>Fortbildungsvereinbarung</u>	94
II. <u>Musterdienstvereinbarungen zu den Arbeitszeitmodellen:</u>	
a) <u>Gleitzeit</u>	96
b) <u>Arbeitszeitbudget</u>	99
c) <u>Arbeitszeitkonto</u>	101
III. <u>Ausbildungsvertrag</u>	105
IV. <u>Arbeitsvertrag</u>	109
E: Übergangsregelungen	111
<u>Stichwortverzeichnis</u>	118

AVR-K Fassung Ost:

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) gelten in vollem Umfang, soweit hier nicht etwas anderes bestimmt wird. Wird in den AVR-K auf Anlagen, Paragraphen, Entgeltgruppen oder Zulagen verwiesen, gilt die jeweilige Fassung Ost.

Von den Arbeitsvertragsrichtlinien gelten nicht oder verändert:

§ 1 Geltungsbereich mit folgendem Zusatz:

Für Arbeitnehmerinnen in den neuen Bundesländern gelten die AVR-K in dem Umfang und mit den Maßgaben, die die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie in Niedersachsen beschlossen hat (AVR-K - Fassung Ost).

§ 9 Abs. 1: (regelmäßige Arbeitszeit)

An die Stelle der Zahl "38,5 " tritt "40".

§ 17 Wechselschicht-, Schichtzulage, Zeitzuschläge

In Abs. 1 tritt an die Stelle von	"102,26 Euro"	"94,59 Euro"
In Abs. 2 tritt an die Stelle von	"61,36 Euro"	"56,76 Euro"
In Abs. 3 tritt an die Stelle von	"46,02 Euro"	"42,57 Euro"
und an die Stelle von	"35,79 Euro"	"33,11 Euro"

In Abs. 5 Satz 2 Buchst. d) tritt an die Stelle von
"1,28 Euro" "1,18 Euro".

In Abs. 5 Satz 2 Buchst. e) tritt an die Stelle von "0,64 Euro"
"0,59 Euro".

§ 23 Kinderzulage

Hier tritt an die Stelle von "90,32 Euro" "83,77 Euro".

§ 24 13. Entgelt

Die Arbeitnehmerin erhält 76 % eines 13. Entgelts.

Die Entgelte betragen im Jahr 2004 92,50 % der Entgelte in den alten Bundesländern und werden ebenso wie die Höhe der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend BAT-West zu BAT-Ost angepasst. Dies gilt auch für die Ausbildungsvergütungen.

Teil C: Anlagen:

Anlage V. Rettungsdienst:

In Abs. 2 tritt an die Stelle von "15,36 Euro" "14,21 Euro".

Anlage VII. Vermögenswirksame Leistungen:

§ 1 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

"(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

a) für eine vollbeschäftigte Arbeitnehmerin 6,65 Euro

b) für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten 6,65 Euro.

Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin..."

In § 3 Abs. 2 entfällt der letzte Halbsatz:

"in den Fällen des § 1 Abs. 3 Buchst. c) von weniger als 13,30 Euro zusammen trifft".

A. Allgemeiner Teil

I. Grundsätze

Präambel

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) gelten für alle Arbeitnehmerinnen einschließlich der Auszubildenden, die in Unternehmen tätig sind, die dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Diakonie (ARRG-D) beigetreten sind oder die die Anwendung der AVR-K mit ihren Arbeitnehmerinnen einzelvertraglich vereinbart haben. Gleiches gilt, wenn Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung die Anwendung der AVR-K in einer Dienstvereinbarung geregelt haben.

(2) Ausnahmen :

Die AVR-K gelten nicht, sofern deren vollständige oder teilweise Anwendung nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist, für:

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

(3) Für Arbeitnehmerinnen auf gemäß §§ 217-222, 260-271 SGB III geförderten Arbeitsplätzen in diakonischen Projekten gelten die AVR-K mit Ausnahme der Regelungen, deren Kosten nach den jeweils geltenden Förderbestimmungen nicht erstattungsfähig sind.

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

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

(6) Die in den AVR-K verwendete Personenbezeichnung Arbeitnehmerin umfasst Männer und Frauen.

Anmerkung zu Abs. 3:

Diakonische Projekte sind insbesondere Einrichtungen oder i.d.R. befristete konzeptionsgebundene Aufgabenbereiche innerhalb diakonischer Einrichtungen, die zum wesentlichen Teil aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden. Diakonische Projekte sind auch einzelfallbezogene Hilfen nach dem BSHG (Hilfe zur Arbeit).

§ 2 Pflichten der Arbeitnehmerinnen

(1) Die für das einzelne Unternehmen geltenden Ordnungen und Vereinbarungen sind für jede Arbeitnehmerin verbindlich.

(2) Die Arbeitnehmerin hat über dienstliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine bzw. besondere Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf die Zeit nach Ende des Vertragsverhältnisses.

(3) Jede Nebenbeschäftigung, durch die die Arbeitsleistung beeinträchtigt werden kann oder schützenswerte Interessen des Unternehmens in sonstiger Weise nachteilig berührt werden können, ist

unzulässig. Jede beabsichtigte entgeltliche Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vorher anzuzeigen.

(4) Arbeitnehmerinnen dürfen keine Geschenke oder Vergünstigungen von Bewohnern, Patienten, Lieferanten usw. des Unternehmens annehmen. Alle Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen, wenn ihnen Geschenke oder Vergünstigungen angeboten, übersandt oder hinterlassen werden. Ausgenommen sind gebräuchliche Gelegenheitsgeschenke.

(5) Mit der Arbeitnehmerin kann einzelvertraglich ein Wettbewerbsverbot bzw. eine Konkurrenzklausel im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen vereinbart werden.

§ 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.

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

§ 4 Einstellung

(1) Der Arbeitsvertrag wird auf der Grundlage der jeweils gültigen AVR-K schriftlich abgeschlossen. Eine Einstellungsuntersuchung kann verlangt werden. Der Arbeitnehmerin ist eine Ausfertigung der AVR-K 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 AVR-K.

(2) Die ersten 6 Monate der Beschäftigung sind Probezeit, sofern nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart ist.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Bei gegebener Veranlassung kann der Arbeitgeber durch den Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob die Arbeitnehmerin arbeitsfähig und frei von ansteckenden Krankheiten ist.

(2) Arbeitnehmerinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben oder Betriebsteilen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben.

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

§ 6 Umsetzung, Versetzung und Abordnung

(1) Die Arbeitnehmerin kann im Rahmen ihres Arbeitsvertrages aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz in demselben Unternehmen umgesetzt oder in einen anderen Unternehmensteil desselben Arbeitgebers versetzt oder abgeordnet werden. Vor der Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist die Arbeitnehmerin zu hören.

(2) Von einer Umsetzung, Versetzung oder Abordnung der Arbeitnehmerin soll Abstand genommen werden, wenn sie ihr aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist.

(3) Während der Probezeit ist eine Umsetzung, Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung der Arbeitnehmerin zulässig.

§ 7 Unternehmenszugehörigkeit

Die Unternehmenszugehörigkeit rechnet ab Eintritt in das jeweilige Unternehmen (Rechtsträger). Eine Unterbrechung für die die Arbeitnehmerin kein Entgelt oder Zuschüsse zu Lohnersatzleistungen erhält, wird auf die Unternehmenszugehörigkeit nicht angerechnet, sofern gesetzlich nicht anders geregelt. Bei Übernahme eines anderen Unternehmens kann durch Dienstvereinbarung eine Anrechnung der Zugehörigkeitszeiten des alten Unternehmens gegenüber dem neuen Unternehmen vereinbart werden.

III. Arbeitszeit

§ 8 Begriffsbestimmungen

Zeitliche Eckpunkte

- (1) Die **Woche** ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.
- (2) **Arbeit an Sonntagen** ist die Arbeit zwischen Sonntag 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Heiligabend, Silvester und Samstagen.
- (3) **Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 22.00 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 regelmäßigen 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 Zeitgut haben verfügen kann.

Ruhepausen, Höchstarbeitszeit, Mindestarbeitszeit und Überstunden

(13) **Ruhepausen** sind mindestens 15-minütige Arbeitsunterbrechungen, in denen die Arbeitnehmerin frei von Arbeit ist und sich auch nicht zur Arbeitsaufnahme bereithalten muss.

(14) **Die Höchstarbeitszeit** beträgt einschließlich Mehrarbeit und Überstunden 96 Stunden in zwei Wochen. Abweichendes kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(15) Überschreitet die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit 15 Stunden pro Woche, so beträgt die tägliche **Mindestarbeitszeit** zusammenhängend 3 Stunden. Es sei denn, persönliche, dringende dienstliche oder betriebliche Gründe stehen dem entgegen. Dies gilt nicht für Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes.

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

Überschreitungen des Arbeitszeitbudgets stellen keine Überstunden dar.

Dienstplanmäßig geleistete Arbeit an Feiertagen stellen keine Überstunden dar.

§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu 49 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 AVR-K), 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 AVR-K) als Ersatzruhetag i. S. d. § 11 Abs. 3 ArbZG.

§ 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.

§ 12 Arbeitsfreie Tage/Altersfreizeit

(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. Bestehende abweichende Regelungen können bis zum 30.06.2005 in Kraft bleiben.

(2) Heiligabend und Silvester sind arbeitsfrei. Für diese Tage wird das Urlaubsgeld gezahlt. Für Arbeit an diesen Tagen ist entsprechender Freizeitausgleich an einem Werktag zu gewähren.

(3) Nach Vollendung des 57. Lebensjahres erhält jede Arbeitnehmerin eine Altersfreizeit von zusätzlich 7 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Für Arbeitnehmerinnen, die in den letzten fünf Jahren in der Regel in Schichtarbeit oder Nachtarbeit tätig gewesen sind, gilt diese Regelung bereits mit Vollendung des 55. Lebensjahres.

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

§ 13 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

(1) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung geregelt.

(2) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet). Durch Dienstvereinbarung kann abweichendes geregelt werden.

§ 14 Ruhepausen

(1) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmerinnen nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

(2) Ausnahmsweise kann durch Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass die Ruhepausen durch bezahlte Kurzpausen von mindestens 10 Minuten Dauer gewährt werden. Die Zeit der Kurzpause wird als geleistete Arbeitszeit gerechnet.

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

§ 15 Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmerinnen müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Ruhezeit kann durch Dienstvereinbarung um 1 Stunde verkürzt werden, wenn in sie weder Rufbereitschaft noch Bereitschaftsdienste fallen.

(3) In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen der Behandlung, Erziehung oder Pflege kann durch Dienstvereinbarung vereinbart werden, dass eine Verringerung der Ruhezeiten um höchstens 2 Stunden, höchstens zweimal in zwei Wochen zulässig ist.

(4) Die Ruhezeit in Einrichtungen, in denen die Ruhezeit bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen ist, kann durch Dienstvereinbarung um bis zu 3 Stunden gekürzt werden, wenn während der gesamten Ruhezeit Bereitschaftsdienst zu leisten ist, in dem i. d. R. nur zu höchstens 12,5 v.H. Arbeit anfällt.

(5) Jede Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb von längstens 8 Wochen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen werden.

§ 16 Überstunden

(1) Überstunden sind, soweit möglich, durch innerbetriebliche Umsetzungen oder Neueinstellungen zu vermeiden.

(2) Überstunden werden grundsätzlich durch Gewährung von entsprechender Freizeit ausgeglichen. Der Ausgleich ist innerhalb von 12 Wochen nach Entstehen der Überstunden durchzuführen. Eine Verlängerung des Ausgleichszeitraumes bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

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

(3) Geringfügige, gelegentliche Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit sind bei Arbeitnehmerinnen ab der Entgeltgruppe E 10 mit dem Entgelt abgegolten.

§ 17 Wechselschicht-, Schichtzulage, Zeitzuschläge

(1) Die Arbeitnehmerin in Vollzeit oder Teilzeit, die in Wechselschicht arbeitet (§ 8 Abs. 9) und die dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen

oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von 102,26 € monatlich.

(2) Die Arbeitnehmerin in Vollzeit oder Teilzeit, die ständig Schichtarbeit zu leisten hat (§ 8 Abs. 9) erhält eine Schichtzulage in Höhe von 61,36 € monatlich, wenn sie nur deshalb die Voraussetzungen des Absatz 1 nicht erfüllt,

a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist

oder

b) weil sie durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in sieben Wochen leistet.

(3) Die Arbeitnehmerin, die ständig in Schichtarbeit oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst

a) innerhalb von mindestens 18 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 46,02 € monatlich,

b) innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 35,79 € monatlich.

(4) Die Abs. 1-3 gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt (z. B. Pförtnerinnen).

(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 Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 35 %

vom Stundenentgelt gemäß Teil B IV.

- d) für Nachtarbeit im Sinne des § 8 Abs.3 1,28 €
- e) - gestrichen -

(6) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. b) bis c) und e) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

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

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. b) bis e) 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

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) Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind gemäß ARRGD und der ergänzenden Bestimmungen unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen.

IV. Eingruppierung, Entgelt, Kinderzulage, 13. Entgelt

§ 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 AVR-K zustehende Entgeltbestandteile für den jeweiligen Kalendermonat, ohne Berücksichtigung des 13. Entgelts. Der Zahlungsbetrag ist am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Es ist so rechtzeitig zu überweisen, dass die Arbeitnehmerin am Zahltag darüber verfügen kann. Mit der Mitarbeitervertretung können abweichende Regelungen vereinbart werden. Der Teil des Bruttomonatsentgelts, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats.

(3) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Bruttomonatsentgelt anteilig für den Anspruchszeitraum berechnet.

(4) Zur Ermittlung des anteiligen Entgelts je Stunde ist das Bruttomonatsentgelt durch das 4,348-fache der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin zu teilen.

(5) Der Arbeitnehmerin ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Bruttomonatsentgelt zusammensetzt und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

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

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

Bruttomonatsentgelt ohne die Zuschläge gemäß § 17 und das Entgelt für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften gezahlt.

§ 23 Kinderzulage

Die Arbeitnehmerin erhält für jedes Kind, dem sie gesetzlich zum Unterhalt verpflichtet ist und für das ihr oder dem anderen Elternteil Kindergeld zusteht, eine Kinderzulage von 90,32 €. 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 13. Entgelt

Arbeitnehmerinnen erhalten nach den nachfolgenden Bestimmungen ein 13. Entgelt. Für Auszubildende gelten die nachfolgenden Regelungen entsprechend.

(1) Anspruchsvoraussetzung

Die Arbeitnehmerin erhält in jedem Kalenderjahr ein 13. Entgelt. Scheidet die Arbeitnehmerin in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus oder wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gekündigt oder einvernehmlich aufgehoben, besteht kein Anspruch auf das 13. Entgelt. Arbeitnehmerinnen, die nach dem 30.6. und vor dem 1.11. des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten nur die im Juni gem. Absatz 4 Satz 1 fällige Zahlung des 13. Entgelts.

(2) Höhe

1. Das 13. Entgelt beträgt für jeden Kalendermonat für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen der Entgeltgruppen
E1 – E 8, sowie Auszubildenden
und Praktikanten 90%
E9 – E11 80%
E12 – E 14 60%

eines Zwölftels des jeweiligen Bruttomonatsentgelts mit Ausnahme der vermögenswirksamen Leistungen¹.

2. Hat die Arbeitnehmerin in einem Kalendermonat kein Entgelt erhalten, so erhält sie für diesen Monat kein anteiliges 13. Entgelt.
3. Für Kalendermonate, in denen die Arbeitnehmerin mindestens anteilig
 - a) Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss gem. § 31 Abs. 3 hat,
 - b) im Zeitraum bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes Elternzeit in Anspruch nimmt,
 - c) Beschäftigungsverboten gem. § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG unterliegt,erhält sie das anteilige monatliche 13. Entgelt gemäß Abs. 1, das auf der Grundlage des Urlaubsentgelts (§ 32 Abs. 13) berechnet wird.
4. Steht zum Zeitpunkt der Zahlung des 13. Entgelts das Bruttomonatsentgelt noch nicht fest, wird das anteilige monatliche 13. Entgelt für diese Monate auf der Grundlage des Urlaubsentgelts (§ 32 Abs. 13) berechnet.

(3) Zusammentreffen von Ansprüchen

Hat die Arbeitnehmerin auf Grund einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber einen Anspruch auf ein 13. Entgelt, so tritt dieser Anspruch hinter den Anspruch aus Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 Ziff. 3 Buchst. b) zurück.

(4) Zahlung des 13. Entgelts

30% des gemäß Absatz 2 Ziff.1 zustehenden 13. Entgelts wird im Juni ausgezahlt; dabei wird für die Berechnung das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt der ersten Jahreshälfte zugrunde gelegt. Der Rest des 13. Entgelts wird mit dem für den November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

¹ Übergangsregelung: Im Jahr 2005 wird die Staffel des § 24 Abs. 2 Ziff.1 nur auf die Anteile des 13. Entgelts angewandt, die auf die Monate Juni bis Dezember entfallen.

Ist zu einem der vorstehend genannten Zahlungstermine die Probezeit noch nicht beendet, wird der entsprechende Anteil des 13. Entgelts im Monat nach Vollendung der Probezeit gezahlt, sofern das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbesteht.

§ 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 Arbeitsbe-

dingungen 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.

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

§ 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 das 13. Entgelt 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 Arbeitneh-

merin. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Arbeitgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits von dem Arbeitgeber genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann von der Arbeitnehmerin zu tragen.

(4) Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

(5) Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, bestimmt der Arbeitgeber einen anderen Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung.

(6) Die Arbeitnehmerin muss dem Arbeitgeber mindestens einen Monat vorher den Beginn, die Veränderung des Umfangs bzw. die Beendigung der Geltendmachung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung mitteilen.

VI. Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

§ 31 Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Anzeige- und Nachweispflicht

(1) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

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

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

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

Entgeltfortzahlung

(3) Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden oder durch Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation an der Arbeitsleistung gehindert, erhält sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Urlaubsentgelt fortgezahlt. Nach Ablauf des nach Satz 1 maßgebenden Zeitraums erhält die Arbeitnehmerin, die zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Unternehmenszugehörigkeit (§ 7) von mehr als einem Jahr erreicht hat, für die Zeit, für die ihr Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss.

(4) Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrkrankengeld und dem sich nach Abs. 3 Satz 1 ergebenden Nettoarbeitsentgelt. Er wird seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung längstens

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

gezahlt.

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

(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
- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr = 29 Arbeitstage (5-Tage-Woche),
 - nach dem vollendeten 30. Lebensjahr = 30 Arbeitstage (5-Tage-Woche).

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das die Arbeitnehmerin im Laufe des Urlaubsjahres vollendet.

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

$$\frac{29 \text{ bzw. } 30 \times \text{Arbeitstage pro Woche}}{5}$$

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

$$\frac{29 \text{ bzw. } 30 \times \text{tatsächliche Arbeitstage}}{260 \text{ (Jahresarbeitsstage)}}$$

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 Arbeitsverhältnisses

(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 dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das 65. Lebensjahr 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 gemäß Anlage VIII. Der Spruch der besonderen Schlichtungsstelle ersetzt die fehlende Einigung.

§ 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 Berück-

sichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche, ihrer Diakonie oder bei Austritt aus der Kirche.

§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass die Arbeitnehmerin vollerwerbsgemindert ist, zugestellt wird.

(2) In diesem Falle hat die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(3) 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) Liegt bei einer Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 oder 2 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.

(5) 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 geeigne-

ten 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.

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

§ 38 Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze

Wird die Arbeitnehmerin weiterbeschäftigt oder nach dem 65. Lebensjahr neu eingestellt, so ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann hierbei mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsschluss gekündigt werden.

§ 39 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Die Arbeitnehmerin hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die 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 die Vereinbarung gemäß Muster D I 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 AVR-K kann eine Vereinbarung abgeschlossen werden.

(5) Entgeltsicherung

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

(6) Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist für erforderliche Beendigungskündigungen beträgt 3 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres, soweit nicht längere Fristen Geltung haben.

(7) Wiedereinstellung

Arbeitnehmerinnen, die aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, die länger als 12 Monate dem Unternehmen angehört haben und deren Entlassung nicht mehr als 12 Monate zurückliegt, werden im Falle der Neubesetzung von für sie geeigneten Arbeitsplätzen berücksichtigt.

(8) Abfindung

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

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

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

§ 43 Ausschlussfristen

(1) Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.

(2) Die genannten Ausschlussfristen gelten nicht für beiderseitige Schadensersatzansprüche sowie für beiderseitige nachwirkende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

B. Eingruppierung und Entgelt

Die Entgeltgruppen (Teil B, II.) gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, die als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen beschäftigt werden. Die Eingruppierung und die übrigen Entgeltbestandteile dieser Arbeitnehmerinnen richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen für die beim Land Niedersachsen im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer.

Eingruppierungskatalog

I. Rahmenbestimmungen

§ 1

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

§ 2

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

§ 3

Für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen der Entgeltgruppe E 3 und E 4 in der Pflege in stationären Kranken- und Altenpflegeeinrichtungen erhöht sich der Tabellenwert um € 62,50. Dieser Erhöhungsbetrag nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

§ 4

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

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

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

§ 5

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

(2) Für Berufsanfängerinnen gilt folgender Entgeltaufbau:

1. und 2. Tätigkeitsjahr:	80 %
3. und 4. Tätigkeitsjahr:	90 %
5. und 6. Tätigkeitsjahr:	95 %
ab 7. Tätigkeitsjahr:	100 %

Abweichend gilt folgender Entgeltaufbau:

a) für Berufsanfängerinnen mit Tätigkeiten auf Arbeitsplätzen in der Jugendhilfe, die üblicherweise von Sozialpädagoginnen ausgeübt werden:

1. bis 3. Tätigkeitsjahr:	80 %
4. und 5. Tätigkeitsjahr:	90 %
6. Tätigkeitsjahr:	95 %
ab 7. Tätigkeitsjahr:	100 %

b) für Ärztinnen als Berufsanfängerinnen:

1. bis 3. Tätigkeitsjahr:	80 %
4. bis 6. Tätigkeitsjahr:	90 %
7. bis 9. Tätigkeitsjahr:	95 %
ab 10. Tätigkeitsjahr:	100 %

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

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

II. Entgeltgruppen

E 1

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

Richtbeispiele:

Helferin von Reinigungskräften
Spülhilfe mit einfachen Tätigkeiten

E 2

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

Richtbeispiele:

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

E 3

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

Richtbeispiele:

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

E 4

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

Richtbeispiele:

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

E 5

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

Richtbeispiele:

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

E 6.1.

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

Richtbeispiele:

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

E 6.2.

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

Richtbeispiele:

Berufskraftfahrerin
Bürokauffrau
Haus- u. Familienpflegerin
Krankenpflegehelferin in Funktionsdiensten
Sekretärin
Verwaltungsangestellte

E 7.1.

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

E 7.2.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 6 hinaus erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen. Dieses Merkmal wird erfüllt,

wenn diese Tätigkeiten im Wesentlichen nach allgemeinen Anweisungen selbständig ausgeführt werden.

Richtbeispiele:

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

E 8

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

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

voraussetzen².

Richtbeispiele:

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

E 9.1.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abge-

² Die Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten, sowie auf Arbeitsplätzen in der stationären Behindertenhilfe, die üblicherweise von Heilerziehungspflegerinnen bzw. von Erzieherinnen ausgeübt werden, erfordert i. d. R. erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten.

schlossene Ausbildung an einer Fachhochschule oder durch einen gleichwertigen Ausbildungsabschluss erworben werden.

Richtbeispiele:

Betriebswirtin
Heilpädagogin
Ingenieurin
Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
Sozialwirtin

E 9.2.

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

Richtbeispiele:

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

E 10

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

Richtbeispiele:

Altenpflegerin
Betriebswirtin
Heilerziehungspflegerin
Heilpädagogin

Ingenieurin
Krankenschwester
Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
Technikerin

E 11

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

Richtbeispiele:

Altenpflegerin
Betriebswirtin
Ingenieurin
Krankenschwester
Meisterin als Bereichsleiterin
Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
Technikerin

E 12.1.

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

Richtbeispiele:

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

E 12.2.

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

Richtbeispiele:

Altenpflegerin
Betriebswirtin
Ingenieurin
Krankenschwester
Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
Technikerin

E 13

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

Richtbeispiele:

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

E 14

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

Richtbeispiele:

Diplom-Informatikerin
Diplom-Ingenieurin

Diplom-Kauffrau
Diplom-Pädagogin
Diplom-Psychologin
Fachärztin
Volljuristin

III. Entgelt nach Entgelttabelle**Entgelttabelle gültig ab 01.06.2005**

	100 %	95%	90%	80%
Entgeltgruppe				
E 14	5.119,38	4.863,41	4.607,44	4.095,50
E 13	4.580,50	4.351,48	4.122,45	3.664,40
E 12	4.041,62	3.839,54	3.637,46	3.233,30
E 11	3.610,52	3.429,99	3.249,47	2.888,42
E 10	3.341,07	3.174,02	3.006,96	2.672,86
E 9	2.963,86	2.815,67	2.667,47	2.371,09
E 8	2.586,63	2.457,30	2.327,97	2.069,30
E 7	2.451,91	2.329,31	2.206,72	1.961,53
E 6	2.263,31	2.150,14	2.036,98	1.810,65
E 5	2.047,76			
E 4 + Teil B I § 3	2.006,40			
E 4	1.943,90			
E 3 + Teil B I § 3	1.886,04			
E 3	1.823,54			
E 2	1.701,73			
E 1	1.587,19			

Entgelte für Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen E 1- E4, die nach dem 01.06.2005 eingestellt worden sind, gültig seit 01.06.2005:

E 4	1.924,27
E 3	1.761,73
E 2	1.570,83
E 1	1.390,84

Entgelttabelle gültig ab 01.01.2006

	100 %	95%	90%	80%
Entgeltgruppe				
E 14	5.119,38	4.863,41	4.607,44	4.095,50
E 13	4.580,50	4.351,48	4.122,45	3.664,40
E 12	4.041,62	3.839,54	3.637,46	3.233,30
E 11	3.610,52	3.429,99	3.249,47	2.888,42
E 10	3.341,07	3.174,02	3.006,96	2.672,86
E 9	2.963,86	2.815,67	2.667,47	2.371,09
E 8	2.586,63	2.457,30	2.327,97	2.069,30
E 7	2.451,91	2.329,31	2.206,72	1.961,53
E 6	2.263,31	2.150,14	2.036,98	1.810,65
E 5	2.047,76			
E 4 + Teil B I § 3	1.986,76			
E 4	1.924,27			
E 3 + Teil B I § 3	1.855,13			
E 3	1.792,63			
E 2	1.658,09			
E 1	1.538,10			

Anmerkung:

Für Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe E 1 – E 4, die am 31.05.2005 in einem Arbeitsverhältnis standen und die von der am 31.05.2005 beschlossenen Absenkung dieser Entgeltgruppen betroffen sind, gilt bis zum 31.05.2010 folgendes:

Im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB, auf ein Unternehmen, das nicht die AVR-K anwendet, oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Schließung des Bereiches, in dem die Arbeitnehmerin beschäftigt ist, erhält die Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe eine Ausgleichszahlung bzw. eine Abfindung in Höhe von

- E 1 = € 12.000
- E 2 = € 9.000
- E 3 = € 5.000
- E 4 = € 2.000.

Teilzeitbeschäftigte erhalten von der Ausgleichszahlung den Anteil, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechend in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmerin entspricht.

Rückwirkend zum 1. Januar des laufenden Kalenderjahres – mind. für sechs Monate – jedoch nicht länger als das Arbeitsverhältnis bestand – wird das Tabellenentgelt gezahlt, das zum 31.05.2005 galt. Dieser Nachzahlungsbetrag vermindert den Ausgleichs-/ bzw. Abfindungsbetrag.

**IV. TABELLE DER STUNDENENTGELTE (§ 17 Abs. 7 AVR-K)
und DER ZEITZUSCHLÄGE (§ 17 Abs. 5 AVR-K)**

gültig ab 01. Juni 2005 - in Euro

Entgeltgruppe	Stundenentgelt (§ 17 Abs. 7)	Zeitzuschlag für Überstunden 15/25/30 v.H.	Überstundenentgelt	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.	Stundenentgelt für Sonntagsarbeit	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen 35 v.H.
1	2	3	4	5	6	7
E 14	23,71	3,56	27,27	5,93	29,64	8,30
E 13	21,82	3,27	25,09	5,46	27,28	7,64
E 12	19,98	3,00	22,98	5,00	24,98	6,99
E 11	18,04	2,71	20,75	4,51	22,55	6,31
E 10	16,61	2,49	19,10	4,15	20,76	5,81
E 9	15,28	2,29	17,57	3,82	19,10	5,35
E 8	13,97	3,49	17,46	3,49	17,46	4,89
E 7	12,97	3,24	16,21	3,24	16,21	4,54
E 6	11,97	2,99	14,96	2,99	14,96	4,19
E 5	11,23	2,81	14,04	2,81	14,04	3,93
E 4	10,58	3,17	13,75	2,65	13,23	3,70
E 4 in der stat. Alten- u. Krankenpflege gem. Teil B, § 3 AVR-K	10,95	3,29	14,24	2,74	13,69	3,83
E 3	10,11	3,03	13,14	2,53	12,64	3,54
E 3 in der stat. Alten- u. Krankenpflege gem. Teil B, § 3 AVR-K	10,48	3,14	13,62	2,62	13,10	3,67
E 2	9,84	2,95	12,79	2,46	12,30	3,44
E 1	9,30	2,79	12,09	2,33	11,63	3,26

Teil B, § 2 gilt entsprechend.

V. Betriebliche Regelung der Entgelte

§ 1

(1) In Unternehmen, die dem Geltungsbereich gem. § 1 Abs. 1 der AVR-K unterliegen und die in den von ihnen beherrschten selbständigen Unternehmen, die dem ARRGD beitreten können, die vollständige Anwendung der AVR-K ermöglichen, indem der Mitarbeitervertretung der Abschluss einer Dienstvereinbarung oder allen Arbeitnehmerinnen eine einzelvertragliche Vereinbarung zur Anwendung der AVR-K angeboten haben, kann unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze das Entgelt abweichend von den AVR-K betrieblich geregelt werden.

(2) Das Unternehmen muss sich in einer besonderen Wettbewerbssituation befinden und die betriebliche Regelung muss der Beschäftigungssicherung oder der Vermeidung von Ausgliederung dienen.

(3) Der MAV muss die Notwendigkeit einer betrieblichen Regelung schriftlich dargelegt und eingehend erklärt werden. Dies erfordert umfassende Informationen über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und auf Verlangen der MAV externe Fachberatung.

(4) Sofern die Voraussetzungen der Absätze 1-3 vorliegen, kann durch Dienstvereinbarung das Entgelt jeder einzelnen Arbeitnehmerin bis zu 2,5 % - in Unternehmen der Altenhilfe bis zu 3,8 % - des Jahresbruttoentgelts abgesenkt werden. Bei Rechtsträgern mit mehreren Hilfebereichen, die eigene Mitarbeitervertretungen bilden können, kann mit Geltung für diese Altenhilfeeinrichtungen eine eigenständige Dienstvereinbarung getroffen werden. Besteht eine eigene Mitarbeitervertretung, bedarf die Dienstvereinbarung zu ihrer Wirksamkeit der schriftlich erklärten Zustimmung der Gesamtmitarbeitervertretung der betroffenen Einrichtungen.

(5) Die Dienstvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Vorlage einer schriftlichen Ausfertigung an die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie in Niedersachsen (ARK). Die Dienstvereinbarung wird sechs Wochen nach Eingang bei der Geschäftsstelle wirksam, sofern nicht eine der Seiten innerhalb dieses Zeitraums die Verhandlung verlangt. In diesem Fall bedarf die Dienstvereinbarung zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der ARK. Verhandlungen können frist

während mündlich in einer Sitzung der ARK oder schriftlich bei rechtzeitigem Eingang in der Geschäftsstelle verlangt werden.

C. Anlagen

- I. Ausbildung
- II. Ausbildungsentgelt
- III. Altersteilzeit
- IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft
- V. Rettungsdienst
- VI. Zuschläge für erschwerte Arbeiten
- VII. Vermögenswirksame Leistungen
- VIII. Besondere Schlichtungsstelle

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 gelten die AVR-K 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 der AVR-K 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 gliedert 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 AVR-K beträgt die Probezeit

- für Auszubildende nach dem BBiG 3 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 AVR-K; 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 AVR-K zu drei Vierteln, 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 dem 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 Ausbildungsentgelt 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 AVR-K die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

§ 8 Ausbildungsverlängerung

(1) Wird die Ausbildungszeit aus Gründen, die die Auszubildende nicht zu vertreten hat, verlängert, oder besteht sie die Prüfung nicht, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(2) - gestrichen -

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

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

§ 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 AVR-K 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 AVR-K) nicht angerechnet.

II. Ausbildungsentgelt

- gültig ab 01.07.2004 -

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

1. Für die Berufe

	Entgelt	Zuschlag f. Verheiratete und Alleiner- ziehende
der Sozialarbeiterin	1.389,40	67,42
der Sozialpädagogin	1.389,40	67,42
der Heilpädagogin	1.389,40	67,42
der pharm.techn. Assistentin	1.180,89	64,24
der Altenpflegerin	1.180,89	64,24
der Erzieherin	1.180,89	64,24
der Heilerziehungspflegerin	1.180,89	64,24
der Kinderpflegerin	1.128,20	64,24
der Dorfhelferin	1.128,20	64,24
der Haus und Familienpflegerin	1.128,20	64,24
der Rettungsassistentin	1.128,20	64,24
der Masseurin und med. Bademeisterin	1.128,20	64,24

2. Für Auszubildende

im ersten Ausbildungsjahr	615,68 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	664,35 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	709,01 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	770,97 Euro

3. im Pflegedienst

Schülerinnen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege:

im ersten Ausbildungsjahr	727,09 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	786,44 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	882,05 Euro

Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe 661,15 Euro

III. Altersteilzeit

§ 1 Regelungsbereich

Altersteilzeitvereinbarungen zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATZG) in der Fassung vom 23.7.1996, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24.12.2003, sind nach Maßgabe der folgenden Regelungen abzuschließen. Im Übrigen gelten die AVR-K, sofern in oder aufgrund dieser Anlage nichts anderes bestimmt ist.

§ 2 Voraussetzungen für die Altersteilzeit

(1) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmerinnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten 5 Jahre mind. 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Sozialgesetzbuch III gestanden haben, die Änderungen des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des ATZG vereinbaren, sofern sie bei demselben Arbeitgeber mind. in den letzten drei Jahren beschäftigt waren. Zur Erfüllung dieses Erfordernisses ist auch die Beschäftigungszeit in einem anderen oder früheren Unternehmen des Arbeitgebers oder bei einem früheren Arbeitgeber als Rechtsträger derselben Unternehmen anzurechnen.

(2) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen können nur dann Altersteilzeitarbeit ausüben, wenn sie nach Verminderung der Arbeitszeit versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des SGB III sind.

(3) Arbeitnehmerinnen, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, haben einen Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, wenn sie die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen. Die Arbeitnehmerin hat mindestens drei Monate vor dem Beginn der Altersteilzeit den Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen. Von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(4) Der Arbeitgeber kann die Erfüllung des nach Abs. 3 geltend gemachten Anspruchs auf Abschluss einer Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn

- a) dringende dienstliche oder betriebliche Gründe dem entgegenstehen oder
- b) solange es keine Ausgleichskasse im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 3 ATZG gibt - mit dieser Altersteilzeitvereinbarung mit mehr als 5 % der Arbeitnehmerinnen desselben Unternehmens Altersteilzeitvereinbarungen bestehen würden

oder

- c) mit dieser Altersteilzeitvereinbarung die aus allen Altersteilzeitvereinbarungen in demselben Unternehmen entstehenden jährlichen tatsächlichen zusätzlichen Arbeitgeberpersonalkosten einschließlich der zurechenbaren, tatsächlichen Kosten der Insolvenzversicherung mehr als 0,9 % der gesamten Arbeitgeberpersonalkosten des Vorjahres in diesem Unternehmen betragen würden, wobei die zusätzlichen Personalkosten (§§ 5 und 6) für Altersteilzeitvereinbarungen, für die keine Wiederbesetzung mind. in der Höhe der reduzierten Arbeitszeit erfolgt, diesem Budget nicht zuzurechnen sind.

(5) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mind. für die Dauer von 2 Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 01. Januar 2010 beginnen.

(6) Die Altersteilzeitvereinbarung bedarf der Schriftform.

(7) In der Vereinbarung ist der Termin festzulegen, von dem an die Verminderung der Arbeitszeit wirksam werden soll. Als Termin darf frühestens der Tag nach Vollendung des 55. Lebensjahres, jedoch nicht ein zurückliegender Tag bestimmt werden.

§ 3 Verminderung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit der Arbeitnehmerin vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 1 AVR-K) überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(3) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit soll in der Regel in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet werden. Die Arbeitnehmerin wird anschließend unter Fortzahlung des Altersteilzeitentgelts freigestellt (Blockmodell). Hiervon abweichende, im Rahmen des ATZG mögliche Regelungen (Teilzeitmodell) sind zulässig.

(4) Wenn die Arbeitnehmerin infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, dann wird der Altersteilzeitvertrag den Erfordernissen angepasst.

§ 4 Höhe des Entgelts

(1) Die Arbeitnehmerin erhält als Altersteilzeitentgelt für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

- das Tabellenentgelt für die Teilzeitarbeit ggfls. verändert aufgrund des § 2 Teil E,
- die monatliche Zulage nach Abs. 2 für die Teilzeitarbeit sowie
- die unständigen Entgeltbestandteile (§ 5 Abs. 1 Satz 4),
- die vermögenswirksamen Leistungen und
- den Aufstockungsbetrag (§ 5).

(2) Arbeitnehmerinnen, deren Altersteilzeit nach dem 30.06.2004 beginnt, erhalten – nach Maßgabe des § 24 Abs. 2 mit Ausnahme der Ziff. 1 Satz 2 AVR-K – mit Beginn ihrer Altersteilzeit das 13. Entgelt anstelle einer Einmalzahlung in kalendermonatlichen Teilbeträgen in Höhe von einem Zwölftel der ihnen zustehenden Gesamtleis-

tung, soweit sie das 13. Entgelt nicht im Wege der Entgeltumwandlung i. S. d. § 30 AVR-K zur Altersvorsorge verwenden.

Bezieht die Arbeitnehmerin kein Entgelt sondern Krankengeld oder eine andere sozialversicherungsrechtliche Leistung, so erhält sie statt des Zwölftels einen Zuschuss des Arbeitgebers in gleicher Höhe.

Die im laufenden Kalenderjahr bis zum Beginn der Altersteilzeit erwachsenen Ansprüche auf das 13. Entgelt werden entsprechend § 24 AVR-K zu dem dort vorgesehenen Auszahlungszeitpunkt ohne Aufstockungsbeträge ausgezahlt.

(3) Das Entgelt nach Abs. 1 wird bei Veränderungen der Eingruppierung und bei Entgelterhöhungen angepasst.

§ 5 Aufstockungsbetrag

(1) Das der Arbeitnehmerin zustehende Altersteilzeitentgelt gemäß § 4 Abs. 1 ohne Berücksichtigung des Aufstockungsbetrages zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungsrechtlichen Teils des vom Arbeitgeber zu tragenden Beitrags zur Zusatzversorgungseinrichtung werden um 20 % aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben die Wechselschicht-/Schichtzulage und die Bestandteile des Entgelts, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, unberücksichtigt. Dies sind:

- Zeitzuschläge nach § 17 Abs. 5 AVR-K,
- Überstundenentgelt,
- Mehrstundenentgelt,
- Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gem. Anlage IV AVR-K,
- Erschwerniszuschläge gem. Anlage VI AVR-K.

Diese Entgeltbestandteile sowie die Wechselschicht-/Schichtzulage werden im Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gezahlt.

(2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass die Arbeitnehmerin 83 % des um die gesetzlichen Abzüge verminderten bisherigen Entgelts, erhält.

Das bisherige Arbeitsentgelt entspricht dem doppelten Entgelt nach § 4 Abs. 1 ohne den Aufstockungsbetrag und die unständigen Entgeltbestandteile. Der sozialversicherungsrechtliche Teil des vom Arbeitgeber zu tragenden Beitrags zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt. Dem bisherigen Arbeitsentgelt sind zuzurechnen:

- im Blockmodell während der Freistellungsphase eine Durchschnittspauschale, die die Wechselschicht-/Schichtzulage und die unständigen Bestandteile des Entgelts nach Abs.1 der letzten sechs Kalendermonate vor Beginn der Freistellungsphase umfasst
- im Teilzeitmodell eine Durchschnittspauschale, die die unständigen Bestandteile des Entgelts nach Abs. 1 der letzten sechs Kalendermonate vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses umfasst, zur Hälfte.

Bei der Berechnung der Durchschnittspauschalen bleiben Urlaubs- und Krankheitstage unberücksichtigt.

(3) Für die Berechnung dieses Nettoarbeitsentgelts ist die nach dem Gesetz über die Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand erlassene Rechtsverordnung maßgebend. Soweit diese nicht mehr angewendet werden kann, sind für die Berechnung des Nettoarbeitsentgelts die Grundsätze des § 136 Abs. 2 und 3 SGB III in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung entsprechend heranzuziehen³. Sofern das der Arbeitnehmerin bei bisheriger Arbeitszeit

³ § 136 Abs. 2 und 3 (in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung) lauten:

„(2) Entgeltabzüge sind Steuern, die Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung sowie die sonstigen gewöhnlich anfallenden Abzüge, die zu Beginn des Kalenderjahres maßgeblich sind, soweit in Satz 2 Nr. 2 und 3 nichts Abweichendes bestimmt ist. Dabei ist zugrunde zu legen
für die Lohnsteuer die Steuer, die sich nach der für den Arbeitslosen maßgeblichen Leistungsgruppe ergibt,
für die Kirchensteuer die Steuer nach dem i Vorjahr in den Ländern geltenden niedrigsten Kirchensteuer-Hebesatz,
für die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung die Hälfte des gewogenen Mittels der am 1. Juli des Vorjahres geltenden allgemeinen Beitragssätze,

zustehende bisherige Arbeitsentgelt nach Abs. 2 die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigen würde, sind für die Berechnung des Mindestnettoentgeltes diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die ohne Bestehen der Beitragsbemessungsgrenze bei Arbeitnehmerinnen anfallen würden (§ 3 Abs. 1 Nr.1 Buchst. a) ATZG).

§ 6 Krankenentgelt während der Arbeitsphase

(1) Innerhalb der ersten sechs Wochen erhält die Arbeitnehmerin im Krankheitsfall Krankenentgelt in Höhe des Mindestnettoentgeltes gem. § 5 Abs. 2 dieser Anlage.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit länger als sechs Wochen, bemisst sich, abweichend von § 31 Abs. 4 AVR-K, die Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und des Mindestnettoentgelts gem. § 5 Abs. 2 dieser Anlage.

für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung die Hälfte des geltenden Beitragssatzes

für die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung die Hälfte des geltenden Beitragssatzes

für die Beiträge zur Arbeitsförderung die Hälfte des geltenden Beitragssatzes, als Geringverdienergrenze die Entgeltgrenze, bis zu der der Arbeitgeber zur alleinigen Beitragszahlung verpflichtet ist und als Leistungsbemessungsgrenze die für den Beitrag zur Arbeitsförderung geltende Beitragsbemessungsgrenze.

Gewöhnlicher Lohnsteuerabzug ist
in Leistungsgruppe A die Steuer nach der Lohnsteuertabelle für die Lohnsteuerklasse I,
in Leistungsgruppe B die Steuer nach der Lohnsteuertabelle für die Lohnsteuerklasse II,
in Leistungsgruppe C die Steuer nach der Lohnsteuertabelle für die Lohnsteuerklasse III,
in Leistungsgruppe D die Steuer nach der Lohnsteuertabelle für die Lohnsteuerklasse V sowie
in Leistungsgruppe E die Steuer nach der Lohnsteuertabelle für die Lohnsteuerklasse VI.

Maßgeblich ist die Lohnsteuertabelle, die sich nach dem vom Bundesministerium der Finanzen aufgrund des § 51 Abs. 4 Nr. 1 a des Einkommensteuergesetzes bekannt gegebenen Programmablaufplan bei Berücksichtigung der Vorsorgepauschale nach § 10 c Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes ergibt.“)

(3) Die Arbeitnehmerin tritt die entsprechenden Ansprüche aus § 10 Abs. 2 ATZG an den Arbeitgeber ab.

§ 7 Beiträge zur Rentenversicherung

(1) Neben den von dem Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach § 4 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1 Nr.1 Buchst. b) ATZG zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 4 zustehenden Bezügen und 90 % der bisherigen Bezüge nach § 5 Abs. 2 zuzüglich des entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils des von dem Arbeitgeber zu tragenden Beitrags zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

(1 a) Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach dem 30.06.2004 beginnen, entrichtet der Arbeitgeber neben den von ihm zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das Regelarbeitsentgelt (§ 6 Abs. 1 ATZG) zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit – begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt – entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Soweit das 13. Entgelt nicht Bestandteil des Regelarbeitsentgelts ist, sind auf diesen Entgeltbestandteil die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen.

(2) Ist die Arbeitnehmerin von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Arbeitgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den die Arbeitnehmerin nach Abs.1 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

§ 8 Nebentätigkeiten

Die Arbeitnehmerin darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind

bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig mit Genehmigung des Arbeitgebers ausgeübt worden. § 2 Abs. 4 AVR-K bleibt hiervon unberührt.

§ 9 Urlaub

Für die Arbeitnehmerin, die im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Abs. 3 dieser Anlage) beschäftigt wird, besteht für die Zeit der Freistellung von der Arbeit kein Urlaubsanspruch. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die Arbeitnehmerin für jeden vollen Beschäftigungsmonat einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 10 Erlöschen und Ruhen des Anspruchs auf Aufstockungsleistungen

(1) Der Anspruch auf Aufstockungsleistungen nach § 5 besteht nicht, solange die Voraussetzungen des § 10 Abs. 2 ATZG vorliegen.

(2) Der Anspruch ruht während der Zeit, in der die Arbeitnehmerin eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit i. S. d. § 8 ausübt. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Kalendertage geruht, erlischt er. Mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende der Altersteilzeit.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände gem. §§ 34 ff. AVR-K

- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die Arbeitnehmerin eine ungeminderte Rente nach Altersteilzeitarbeit beanspruchen kann;
- b) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters oder, wenn sie oder er von der Versiche-

rungspflicht befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für die Arbeitnehmerin maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können;

- c) mit dem Beginn des Kalendermonats, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich rechtlicher Art oder, wenn sie oder er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) Endet bei einer Arbeitnehmerin, die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen dem Altersteilzeitentgelt (§§ 4 und 5) und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod der Arbeitnehmerin steht dieser Anspruch ihren Erben zu.

(4) Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 1.10.2000 abgeschlossen werden, gilt folgende Regelung: Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund der Altersteilzeitvereinbarung vor Vollendung des 65. Lebensjahres der Arbeitnehmerin und hat dies verminderte Rentenbezüge zur Folge, erhält diese für den Verlust ihres Arbeitsplatzes eine Abfindung. Der Abfindungsbetrag beträgt € 194,29 je vollen Kalendermonat - höchstens jedoch für 42 Monate - zwischen vereinbartem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und dem Ende des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das 65. Lebensjahr vollendet bzw. sie ungeminderte Rente erhalten kann.

Altersteilzeitbeschäftigte, die vor dem Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in Teilzeit beschäftigt waren, haben einen Anspruch auf anteilige Abfindung im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit als Teilzeitbeschäftigte zur regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten.

Die Abfindung wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

§ 12 Mitwirkungs- und Erstattungspflicht

(1) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Antrag auf Altersteilzeit eine Bescheinigung des Rentenversicherungsträgers über den Beginn des Anspruchs auf ungeminderte Altersrente nach Altersteilzeit beizufügen (Rentenauskunft).

(2) Die Arbeitnehmerin hat Änderungen der sie betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(3) Die Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die nach dem ATZG gewährten Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn diese Zahlungen dadurch bewirkt wurden, dass die Arbeitnehmerin

- a) Angaben gemacht hat, die unrichtig sind oder
- b) der Mitteilungspflicht nach Abs. 2 nicht nachgekommen ist.

§ 13 Insolvenzschutz

Für den Insolvenzschutz gilt § 8 a ATZG.

§ 14 Inkrafttreten, Geltungsdauer

(1) Die Altersteilzeitordnung tritt am 01. Januar 1999 in Kraft. Die vor dem Inkrafttreten abgeschlossenen Vereinbarungen über den Eintritt in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleiben unberührt.

(2) Diese Ordnung tritt am 31. Dezember 2009 außer Kraft.

Anmerkung: Die Arbeitsrechtliche Kommission wird bei Veränderungen der gesetzlichen Regelungen diese Anlage entsprechend anpassen.

IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

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

(1) Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von dem 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) 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.

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

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

(3) Für die nach Abs. 2 errechnete Arbeitszeit wird das Überstundenentgelt gezahlt.

(4) Die nach Abs. 2 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Abs. 2 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

(5) 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.

(6) 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.

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 über-

schritten 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).

(7) Im Kalendermonat dürfen nicht mehr als sieben Bereitschaftsdienste in den Stufen A und B und sechs Bereitschaftsdienste in den Stufen C und D 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.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von derselben Arbeitnehmerin abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

Wird die Arbeitnehmerin an einem Kalendertag, an dem sie eine Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihr nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung

der Ruhezeit die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.

Unterabs. 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24-stündigen Inanspruchnahme durch Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst (gleich welcher Stufe) zwischen 6.00 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9.00 Uhr am folgenden Tag.

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

Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, die Arbeitnehmerin nach einem Bereitschaftsdienst (gleich welcher Stufe) von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang von der Arbeit freizustellen, wenn sie nachweist, dass ihre Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v. H. hinausgegangen ist. Die Zeit, in der die Arbeitnehmerin von der Arbeit freigestellt wird, ist als Freizeitabgeltung nach Abs. 5 anzurechnen. Die Arbeitnehmerin, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 8 Abs. 9 AVR-K) zu leisten hat, soll im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 2 Buchst. b) und des Abs. 7 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. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von derselben Arbeitnehmerin geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Arbeitsende am Samstag bis zum Arbeitsbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das Gleiche gilt für die vom Arbeitsende am Tage vor einem Wochenfei-

ertag bis zum Arbeitsbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabs. 1 Satz 2 gilt sinngemäß für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Abs. 7 Unterabs. 1 Satz 3 gilt Unterabs. 2 entsprechend.

Die Ruhezeiten im Sinne des Abs. 7 Unterabs. 2 bis 4 können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen. Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach Abs. 4 verwendet werden.

Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Abs. 4, Abs. 6 Unterabs. 4 und Abs. 7 Unterabs. 5, wird das Bruttomonatsentgelt fortgezahlt.

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

B. Regelung für andere Arbeitnehmerinnen

(1) Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf für Arbeitnehmerinnen, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen untergebrachten Personen obliegt, angeordnet werden, für andere Arbeitnehmerinnen nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

(2) Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle 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.

(3) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Leistet die Arbeitnehmerin in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird für die nach Abs. 3 ermittelte Arbeitszeit das Überstundenentgelt gezahlt.

(5) Die Arbeitnehmerinnen sind 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.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Für die 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.

Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliches Entgelt. Für die nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 errechnete Arbeitszeit wird je Stunde das Überstundenentgelt gezahlt.

(6) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen -, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden.

Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Arbeitsende am Samstag bis Arbeitsbeginn am Montag sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Arbeitsende vor dem Wochenfeiertag bis zum Arbeitsbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Unterabs. 1 gilt Unterabs. 2 entsprechend.

(7) Die Ruhezeit in Einrichtungen, in denen die Ruhezeit bei der Behandlung, Pflege und Betreuung der Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohle dieser Personen entsprechend anzupassen ist, kann durch Dienstvereinbarung um bis zu drei Stunden gekürzt werden, wenn während der gesamten Ruhezeit Bereitschaftsdienst zu leisten ist, in dem in der Regel nur zu höchstens 12,5 v. H. Arbeit anfällt. Sie ist innerhalb von längstens acht Wochen auszugleichen.

Kürzungen der Ruhezeiten in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

V. Rettungsdienst

§ 1

Zu den der Ärztin aus ihrer Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen.

§ 2

Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält die Ärztin einen nicht zusatzversorgungsfähigen Einsatzzuschlag in Höhe von **15,36 €**. Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Stundenentgelt der Entgeltgruppe E 12 AVR-K.

Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn der Ärztin wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer ihrem Entgelt sonstige Leistungen von dem Arbeitgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder eine Trägerin bzw. ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. Die Ärztin kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

§ 3

Der Arbeitgeber hat zu gewährleisten, dass die ärztliche Versorgung der Patientinnen und Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn die Ärztin während der regelmäßigen Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.

§ 4

Eine Ärztin, die nicht den Fachkundenachweis "Rettungsdienst" erworben hat, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.

Eine Ärztin, die aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die

dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

§ 5

In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln der Ärztin vorliegt, ist die Ärztin von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.

VI. Zuschläge für erschwerte Arbeiten

§ 1

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

§ 2

Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des § 1 ergeben sich bei Arbeiten

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

§ 3

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

§ 4

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

§ 5

Die zuschlagspflichtigen Arbeiten sowie die Art und Weise der Pauschalierung werden durch Dienstvereinbarung festgelegt. Bei Nichteinigung entscheidet die besondere Schlichtungsstelle.

VII. Vermögenswirksame Leistungen

Voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage I - Ausbildung) erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen vermögenswirksame Leistungen. Eine Vollbeschäftigung im Sinne dieser Regelung ist nur gegeben, wenn die Arbeitnehmerin die in § 9 Abs. 1 AVR-K 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.

(2) Die Arbeitnehmerin, der im voraus nur auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit oder für eine Aufgabe von begrenzter Dauer bzw. zur Vertretung oder Aushilfe eingestellt ist oder wird, hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach Abs. 1 nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

- a) für die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen 6,65 €
- b) für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten 13,30 €
- c) für die Auszubildenden, deren Ausbildungsentgelt monatlich mindestens 971,45 € beträgt 6,65 €.

Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Betrag nach Unterabs. 1, der ihr zustehen würde, wenn sie vollbeschäftigt wäre, den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

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

den Beginn des Arbeitsverhältnisses vertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

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

(5) Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 2 Mitteilung der Anlageart

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

§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin bzw. die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten ihrem Arbeitgeber die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche auf die vermögenswirksamen Leistungen werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

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

§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage

(1) Die Arbeitnehmerin bzw. die zu ihrer Ausbildung Beschäftigte kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach dieser Anlage und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung gemäß dieser Anlage und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll die Arbeitnehmerin bzw. die zu ihrer Ausbildung Beschäftigte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 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.

VIII. Besondere Schlichtungsstelle (bei Drucklegung noch nicht abschließend beraten)

D. Muster:

- I. Fortbildungsvereinbarung
- II. Musterdienstvereinbarung zu den Arbeitszeitmodellen
 - a) Gleitzeit
 - b) Arbeitszeitbudget
 - c) Arbeitszeitkonto
- III. Ausbildungsvertrag
- IV. Arbeitsvertrag

I. Fortbildungsvereinbarung

Fort- und Weiterbildungsvereinbarung

Zwischen dem diakonischen Unternehmen
und dem/r Arbeitnehmer/in wird folgender
Fort- bzw. Weiterbildungsvertrag geschlossen.

§ 1

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin nimmt auf Veranlassung des Arbeitgebers an der Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmevombisteil. Ziel der Maßnahme ist die Qualifizierung zum

§ 2

(1) Der Arbeitnehmer/ Die Arbeitnehmerin wird für die Dauer der Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen gezahlten Zulagen von der Arbeit freigestellt.

(2) Die Kosten der Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme, bestehend aus Unterrichtsgebühr, Übernachtungs- und Tagungskosten sowie der Reisekosten trägt der Arbeitgeber.

§ 3

(1) Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen gezahlten Zulagen von der Arbeit frei gestellt und die vollen Kosten der Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme übernommen, so ist der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin zur Rückzahlung verpflichtet, wenn er/sie das Arbeitsverhältnis kündigt oder wenn es seitens des Arbeitgebers aus einem wichtigen Grund gem. § 626 BGB gekündigt wird. Für jeden Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme wird 1/24 des Rückzahlungsbetrages erlassen.

(2) Die Gesamtkosten der Weiterbildungsmaßnahme betragen voraussichtlich.....€.

Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer/in

II. Musterdienstvereinbarungen Arbeitszeitmodelle:

a) Gleitzeit

Muster einer Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit

Zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung
der/des.....

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich, Allgemeines

Für die Arbeitnehmerinnen des Unternehmens/Unternehmensteils..... gilt gleitende Arbeitszeit. Die gleitende Arbeitszeit ermöglicht den Arbeitnehmerinnen, innerhalb bestimmter Grenzen, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbständig zu gestalten.

§ 2 Kernarbeitszeit

Während der Kernarbeitszeit besteht mit Ausnahme der Pausen Anwesenheitspflicht für alle Arbeitnehmerinnen. Die Kernarbeitszeit beginnt an den Wochentagen Montag bis Donnerstag um 9.00 Uhr und endet um 14.30 Uhr, am Freitag beginnt sie um 9.00 Uhr und endet um 12 Uhr. Für Teilzeitkräfte kann von dieser Kernarbeitszeit abgewichen werden.

§ 3 Rahmenarbeitszeit

Die Rahmenarbeitszeit beginnt an den Wochentagen Montag bis Freitag um 6 Uhr und endet um 20 Uhr.

§ 4 Pause

Die Mittagspause ist - variabel zwischen 30 und 90 Minuten - in der Zeit von Uhr bis Uhr zu nehmen.

§ 5 Arbeitszeiterfassung

Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt über elektronische Zeiterfassungsgeräte. Sollten solche nicht vorhanden sein, erfassen die Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitszeit auf Arbeitszeiterfassungsbögen.

§ 6 Gleitzeitkonto

Das Gleitzeitkonto der Arbeitnehmerinnen wird taggenau geführt. Der Kontostand darf am letzten Tag des Kalendermonats nicht mehr als 20 Plusstunden und nicht mehr als 10 Minusstunden betragen. Plus- und Minusstunden ergeben sich durch Über- bzw. Unterschreitung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit und ihrer Saldierung.

Alle Arbeitsstunden, die über 20 Plusstunden am Monatsende hinausgehen, verfallen. Alle Arbeitsstunden, die über 10 Minusstunden hinausgehen, berechtigen den Arbeitgeber zu einem entsprechenden Gehaltsabzug.

Die Folgen der Überschreitung der Ober- oder Untergrenze des Gleitzeitkontos treten nicht ein, wenn eine Erkrankung ursächlich für die Überschreitung war. In diesen Fällen erfolgt der Ausgleich des Gleitzeitkontos im Folgemonat.

§ 7 Überstunden

Überschreitungen der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit stellen keine Überstunden im Sinne der Regelung der AVR dar, es sei denn es werden Arbeitsstunden außerhalb der Kernarbeitszeit angeordnet, die in dieser Woche zur Überschreitung der Sollarbeitszeit eines Vollbeschäftigten führen. In diesen Fällen werden die Zuschläge gemäß der Regelungen der AVR gezahlt und das Gleitzeitkonto darf mehr als 20 Plusstunden aufweisen. Für Teilzeitkräfte darf keine Arbeitszeit außerhalb der Kernarbeitszeit angeordnet werden.

§ 8 Berücksichtigung von Fehlzeiten

Kann die Arbeitnehmerin infolge von Urlaub, Krankheit oder Arbeitsbefreiung gem. § 21 AVR an einem vollen Arbeitstag nicht arbeiten, wird dem Gleitzeitkonto die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 4 AVR-K) gutgeschrieben.

Erkrankt die Arbeitnehmerin während des Arbeitstages, wird ebenfalls die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 4 AVR-K) gutgeschrieben.

§ 21 Abs. 1 Buchst. g) AVR-K gilt mit der Maßgabe, dass die Behandlung inkl. der Wegezeiten mindestens zum Teil innerhalb der Kernarbeitszeit erforderlich ist. Hierbei wird die Zeit der Behandlung inkl. der Wegezeiten gutgeschrieben, die in die Kernarbeitszeit fallen.

Für Teilzeitkräfte ist individuell festzulegen, wie viel Arbeitszeit pro Tag gutgeschrieben wird.

§ 9 Regelungen zum Zeitausgleich

Außerhalb der Kernarbeitszeit regeln die Arbeitnehmerinnen den Zeitausgleich eigenverantwortlich.

Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten, ist ein Zeitausgleich, der zumindest Teile der Kernzeit umfasst, vom Vorgesetzten zu genehmigen.

Während des Zeitausgleichs wird das Bruttomonatsentgelt weitergezahlt.

Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist das Gleitzeitkonto auszugleichen.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am..... in Kraft. Sie ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres kündbar.

b) Budget

Muster einer Dienstvereinbarung über ein Arbeitszeitbudget

Zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung
der/des.....
wird folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich, Allgemeines

Im Unternehmen/Unternehmensteilunterliegt der Arbeitsanfall erheblichen Schwankungen. Deshalb wird für alle Arbeitnehmerinnen, die dort arbeiten, ein Arbeitszeitbudget eingeführt. Arbeitnehmerinnen, für die ein Arbeitszeitbudget gilt, sind verpflichtet gemäß den Regelungen dieser Dienstvereinbarung flexibel zu arbeiten. Sie erhalten dafür eine Flexibilitätszulage. Die Arbeitszeiten richten sich nach den dienstlichen bzw. betrieblichen Erfordernissen.

§ 2 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden für die einzelnen Bereiche unter Beachtung der Rechte der Mitarbeitervertretung festgelegt. Zwischen frühestem Beginn und spätestem Ende der Arbeitszeit dürfen nicht mehr als 12 Stunden liegen. Die Arbeitszeit darf nicht vor 6.00 Uhr beginnen und nicht nach 22.00 Uhr enden.

§ 3 Formen der Arbeitszeiterfassung

Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt über elektronische Zeiterfassungsgeräte. Sollten solche nicht vorhanden sein, erfassen die Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitszeit auf Arbeitszeiterfassungsbögen. Diese sind Teil dieser Dienstvereinbarung und in der Anlage beige-fügt.

§ 4 Führung des Arbeitszeitbudgets

Das Konto zur Überwachung des Arbeitszeitbudgets wird durch den Arbeitgeber taggenau geführt. Der Kontostand muss sich innerhalb einer Schwankungsbreite von höchstens 150 Plusstunden und höchstens 70 Minusstunden bewegen.

Plus- und Minusstunden ergeben sich durch Über- bzw. Unterschreitung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 4 AVR-K) und ihrer Saldierung.

Am Ende jedes Kalendermonats, spätestens jedoch am Ende des Dienstplanzeitraums erhält die Arbeitnehmerin eine schriftliche Information über den Kontostand gemäß Satz 1. Entsprechende Informationen über alle Arbeitnehmerinnen erhält die Mitarbeitervertretung.

§ 5 Berücksichtigung von Fehlzeiten

Kann die Arbeitnehmerin infolge von Urlaub, Krankheit oder Arbeitsbefreiung gem. § 21 AVR an einem vollen Arbeitstag nicht arbeiten, wird dem Arbeitszeitbudget die für diesen Tag geplante Arbeitszeit gutgeschrieben; in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 4 AVR-K). Dasselbe gilt, wenn die Arbeitnehmerin während des Arbeitstages erkrankt.

§ 6 Regelungen zum Zeitausgleich

Über den Abbau von Zeitguthaben entscheidet der Arbeitgeber entsprechend dem Arbeitsanfall. Hierbei sollen Wünsche der Arbeitnehmerin berücksichtigt werden. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitszeitbudget auszugleichen. Wird kein Freizeitausgleich gewährt, wird für jede Plusstunde das Überstundenentgelt gemäß AVR-K gezahlt.

§ 7 Regelungen zur Vermeidung der Überschreitung des Arbeitszeitbudgets

Die gem. § 4 festgelegte Schwankungsbreite muss eingehalten werden. Um dieses zu gewährleisten, werden zu leistende Arbeitsstunden, die 75% des Arbeitszeitbudgets überschreiten, mit einem Faktor von 1,25, die 90% überschreiten mit einem Faktor von 1,5 versehen.

Lässt sich ausnahmsweise eine Überschreitung nicht verhindern, so ist der Arbeitnehmerin spätestens 4 Wochen nach Überschreitung des Arbeitszeitbudgets soviel Freizeitausgleich zu gewähren, dass das Arbeitszeitbudget weniger als 70% der zulässigen Plusstunden aufweist.

§ 8 Flexibilitätszulage

Arbeitnehmerinnen, die unter die Geltung dieser Dienstvereinbarung fallen, erhalten eine Flexibilitätszulage. Diese errechnet sich wie folgt: Die Summe von 75 % der Plusstunden und der Gesamtzahl der Minusstunden multipliziert mit 0,75 €. Die Zulage wird monatlich gezahlt, sie nimmt an den regelmäßigen Entgeltsteigerungen teil.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am..... in Kraft. Sie ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres kündbar. Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung wirken nach, bis für den betroffenen Personenkreis andere Arbeitszeitregelungen gelten.

c) Arbeitszeitkonto

Muster einer Dienstvereinbarung über Arbeitszeitkonten

Zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung
der/des.....
wird folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich, Allgemeines

Für die Arbeitnehmerinnen des Unternehmens/Unternehmensteils
..... werden Arbeitszeitkonten geführt.

§ 2 Arbeitszeit

Die wöchentliche Sollarbeitszeit ist die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit; diese kann innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 26 Wochen bis zur Höchstdauer von 48 Stunden anders verteilt werden. Der Ausgleichszeitraum ist das Kalenderhalbjahr. Die kalenderhalbjährliche Höchstarbeitszeit beträgt 1248 Stunden (48 Stunden x 26 Wochen).

§ 3 Führung des Arbeitszeitkontos

Das Arbeitszeitkonto wird vom Arbeitgeber geführt. Dem Arbeitszeitkonto wird die Differenz zwischen Sollarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit bis zur Obergrenze von 600 Stunden gut geschrieben.

Übertragene Stunden aus dem Ausgleichszeitraum stellen keine Überstunden dar. Für Überstunden im Sinne von § 8 Abs. 16 ist der Überstundenzuschlag gem. § 17 abzugelten.

Die Arbeitnehmerinnen erhalten monatlich eine Information über den Stand des Arbeitszeitkontos.

§ 4 Ausgleichszeitraum

Die Arbeitnehmerin kann über das am Ende des Ausgleichszeitraums vorhandene Zeitguthaben nach Maßgabe des § 5 verfügen. Bis zu 10 Minusstunden können in den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen werden.

Der Arbeitgeber kann Zeitausgleich vom Arbeitszeitkonto anordnen, wenn er dies mindestens 4 Tage vorher ankündigt und wenn es ausschließlich Zeitguthaben betrifft, über das die Arbeitnehmerin noch nicht gem. Satz 1 verfügt.

§ 5 Regelungen zum Freizeitausgleich

Arbeitnehmerinnen, die von dem Arbeitszeitkonto Zeitausgleich in Anspruch nehmen wollen, müssen dies beim Arbeitgeber beantragen. Der Antrag muss bei einem Zeitausgleich von mindestens

600 Stunden	6 Monate
400 Stunden	3 Monate
200 Stunden	8 Wochen
80 Stunden	6 Wochen

vor Antritt des Zeitausgleichs erfolgen.

Ein Zeitausgleich von mehr als drei Tagen ist eine Woche vor Inanspruchnahme zu beantragen.

Der Arbeitgeber kann dem beantragten Zeitausgleich nur aus dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen ablehnen. Die Ablehnung muss der Arbeitnehmerin spätestens bis zur Hälfte der entsprechenden Antragsfrist schriftlich vorliegen.

Der beantragte Zeitausgleich ist der Arbeitnehmerin innerhalb folgender Fristen nach Ablehnung des Arbeitgebers zu ermöglichen:

Ein Zeitausgleich von mindestens

600 Stunden	innerhalb von 9 Monaten
400 Stunden	innerhalb von 6 Monaten
200 Stunden	innerhalb von 4 Monaten
80 Stunden	innerhalb von 2 Monaten.

Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Ist dies im Einzelfall nicht möglich, wird für jede Plusstunde das Überstundenentgelt gemäß AVR-K gezahlt.

§ 6 Berücksichtigung von Fehlzeiten

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und Urlaub wird die anteilige Vertragsarbeitszeit zugrunde gelegt, d. h. das Konto bewegt sich nicht.

§ 7 Arbeitsunfähigkeit während des Freizeitausgleichs

Während eines Freizeitausgleichs eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit führt nach Ablauf von sieben zusammenhängenden Krankheitstagen zu keiner weiteren Minderung des Arbeitszeitkontos. Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des beantragten Zeitausgleichs ein, beginnt der 7-Tages-Zeitraum am Tag des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit.

§ 8 Insolvenzschutz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet entsprechend § 7 d SGB IV Vorkehrungen für einen Schutz der Ansprüche der Arbeitnehmerinnen aus dem Arbeitszeitkonto zu treffen und hierüber die Mitarbeitervertretung zu informieren.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am in Kraft. Sie ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Für Arbeitnehmerinnen, die bei Beendigung der Dienstvereinbarung noch Zeitguthaben auf ihrem Arbeitszeitkonto haben, gilt diese Dienstvereinbarung fort, bis kein Guthaben mehr vorhanden ist. Arbeitnehmerinnen, die unter die Fortgeltung dieser Dienstvereinbarung fallen, dürfen keine neuen Plusstunden mehr ansammeln.

III. Ausbildungsvertrag

1. AUSBILDUNGSVERTRAG

Zwischen

 vertreten durch (Träger der Ausbildung)-

und

Frau/Herr* _____

geboren am _____

wohnhaft in _____

- Auszubildende/Auszubildender* -

mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters*

Frau/Herrn* _____

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Arbeitnehmerinnen dieser Einrichtung arbeiten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

(1) Die/Der* Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf einer/eines*

 ausgebildet.

(2) Die sachliche und zeitliche Berufsausbildung ergibt sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

§ 2

(1) Die Berufsausbildung beginnt am _____ und endet am _____.

(2) Die ersten drei Monate der Berufsausbildung sind Probezeit. Wird die Berufsausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

§ 3

Das Berufsausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 in seiner jeweils gültigen Fassung und der Anlage Ausbildung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beige-fügt.

§ 4

Die/Der* Auszubildende ist verpflichtet, die vorgeschriebene Berufsschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und auch an anderen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die sie/er* von der Trägerin/vom Träger* der Ausbildung freigestellt ist.

§ 5

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit richtet sich nach den für die Arbeitszeit der entsprechenden gleichaltrigen Arbeitnehmerinnen jeweils geltenden Regelung.

Sie beträgt zurzeit _____ Stunden.

§ 6

Die/Der* Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Maßgabe der Anlage II - Ausbildungsentgelt - der AVR-K.

Sie beträgt zur Zeit:

_____ € im ersten Ausbildungsjahr
_____ € im zweiten Ausbildungsjahr,
_____ € im dritten Ausbildungsjahr,
_____ € im vierten Ausbildungsjahr,

Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von der/dem* Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass die/der* Auszubildende am 16. des Monats darüber verfügen kann.

§ 7

Die/Der* Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 32 der AVR-K. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit

Vom _____ bis 31. Dezember 20____ Ausbildungstage,
vom 1. Januar 20__ bis 31. Dezember 20____ Ausbildungstage,
vom 1. Januar 20__ bis 31. Dezember 20____ Ausbildungstage,
vom 1. Januar 20__ bis _____ 20____ Ausbildungstage,
vom 1. Januar 20__ bis _____ 20____ Ausbildungstage,

§ 8

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis von der/dem* Auszubildenden jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Trägerin/vom Träger* der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss ordentlich gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten der Kündigungsfrist,
- b) von der/dem* Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie/er* die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 unter der Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 9

Änderungen und Ergänzungen dieses Berufsausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift Auszubildende/Auszubildender*

Unterschrift Auszubildende/Auszubildender*

Unterschrift der gesetzlichen Vertreter**
der/des* Auszubildenden

Vater _____

Mutter _____

* Nichtzutreffendes bitte streichen

** Ist die gesetzliche Vertreterin bzw. der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder eine Pflegerin bzw. ein Pfleger, verpflichtet sie bzw. er sich, die nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen.

IV. Arbeitsvertrag

Zwischen

_____ - Arbeitgeber

und

_____ - Arbeitnehmer/in

wohnhaft

_____ - Anschrift -

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

_____ nimmt am _____ als

die Tätigkeit des _____ mit

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

Das Arbeitsverhältnis wird abgeschlossen:
auf unbestimmte Zeit¹
befristet¹

_____ ¹) Nichtzutreffendes bitte streichen

für die Zeit vom _____ bis zum Ablauf des _____.

Die Zeit bis zum _____ ist Probezeit⁴.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind als Anlage beigelegt.

§ 3

Der Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist in die Entgeltgruppe E _____ eingruppiert.
Die Höhe des Entgelts ist im Übrigen aus der beiliegenden Gehaltsabrechnung ersichtlich.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

§ 5

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Fristen der AVR-K.

_____ Ort, Datum

_____ Unterschrift des Arbeitgebers

_____ Unterschrift der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers

E: Übergangsregelungen

Die folgenden Regelungen dienen für einen Übergangszeitraum dem Nachteilsausgleich und der Beschleunigung des Umstellungsprozesses auf die ab dem 01.01.2004 geltenden Regelungen zum Entgelt unter Wahrung der Personalkostenneutralität in den Unternehmen und jeweils in ihren nach Hilfeart abgrenzbaren Arbeitsfeldern (z. B. Krankenhaus, Altenhilfe, Jugendhilfe, Behindertenhilfe, etc.).

Für das Diakonische Werk der Ev.- luth. Landeskirche Oldenburg als Träger von Einrichtungen gilt zur Abgrenzung der Hilfearten ergänzend die zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung zustande gekommene Übergangsvereinbarung vom 05.08.2003.

§ 1 Vergleichsmaßstab

(1) Vergleichsentgelte

a) Für alle Arbeitnehmerinnen, die am 31.12.2003 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 01.01.2004 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, werden zum 01.01.2004 **zwei Vergleichsentgelte** gebildet.

b) Das **Vergleichsentgelt 1** wird berechnet

- auf der Basis der am 31.12.2003 geltenden Regelungen
- und auf der Basis der am 01.01.2004 für die Vergütungsberechnung maßgeblichen Verhältnisse der Arbeitnehmerin
- sowie unter Berücksichtigung der für das Inkrafttreten am 01.01.2004 beschlossenen Erhöhung der Vergütungen.

Hierbei werden jedoch nur folgende Bestandteile der Vergütung berücksichtigt :

- Grundvergütung nach § 14 Abs. 1 a) AVR-K a.F. (alte Fassung) ,
- Ortszuschlag der Stufen 1 und 2 nach § 14 Abs. 1 b), 19 Abs. 1 und 2 AVR-K a.F.,
- und Zulagen nach § 14 Abs. 3 a) und Anlage 7 AVR-K a.F.

c) Auf der Basis der nach § 1 Abs. 1 b) errechneten Monatsvergütung wird - unabhängig von der tatsächlichen Zahlung – unter Hinzurechnung des Urlaubsgeldes (Anlage 12 AVR-K a.F.) und der Zuwendung (Anlage 14 AVR-K a.F.) der Anspruch auf die Jahresvergütung ermittelt. Bei der Berechnung der Zuwendung bleiben § 2 Abs. 3 und Abs. 4 der Anlage 14 AVR-K a.F. außer Betracht.

Der so errechnete Betrag dividiert durch 13 ergibt das **Vergleichsentgelt 1**.

d) Das **Vergleichsentgelt 2** ist das nach Eingruppierung und Tabelle gemäß Teil B der AVR-K n. F. für die Arbeitnehmerin maßgebliche Tabellenentgelt.

(2) Personalkostenneutralität 2004

Zur Feststellung der Personalkostenneutralität oder Abweichungen hiervon werden die Vergleichsentgelte aller Arbeitnehmerinnen desselben Arbeitsfeldes auf das Jahr hochgerechnet und verglichen. Dieses geschieht in folgendem Verfahren:

a) Auf der Basis des Personalstands vom 31.12.2003 werden die gemäß § 1 Abs. 1 errechneten Vergleichsentgelte 1 mit 13 multipliziert; hierbei ist die für den 01.07.2004 beschlossene Erhöhung der Vergütungen einzurechnen. Die so errechneten **Vergleichsjahresentgelte 1** aller Arbeitnehmerinnen desselben Arbeitsfeldes werden addiert.

b) Auf der Basis des Personalstands vom 31.12.2003 werden die gemäß § 1 errechneten Vergleichsentgelte 2 um die aus den Regelungen des § 2 folgenden Zulagen bzw. Abschläge zum Tabellenentgelt erhöht bzw. vermindert und anschließend mit 13 multipliziert; hierbei ist die für den 01.07.2004 beschlossene Erhöhung der Tabel-

lenentgelte einzurechnen. Die so errechneten **Vergleichsjahresentgelte 2** aller Arbeitnehmerinnen desselben Arbeitsfeldes werden addiert.

c) Personalkostenneutralität innerhalb desselben Arbeitsfeldes ist gegeben, wenn die Summen der Vergleichsjahresentgelte 1 und 2 einander entsprechen.

(3) Personalkostenneutralität in den Folgejahren

Die Personalkostenneutralität ist in jedem der dem Jahr 2004 folgenden Kalenderjahr bis zum Ende des ersten Kalendervierteljahres erneut zu überprüfen. Dieses geschieht in einem vereinfachten Vergleichsverfahren:

- a) Die gemäß § 1 Abs. 2 a) ermittelten Vergleichsjahresentgelte 1 werden für den Zeitraum des jeweiligen Vergleichsjahres entsprechend den Veränderungen der Anzahl der Vollkräfte (VK) und den auf diesen Zeitraum entfallenden Teil der allgemeinen Entgelterhöhungen nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission angepasst. Dabei errechnen sich die hier zu berücksichtigten Vergleichsjahresentgelte 1 jeweils nach folgender Formel :

$$\frac{\text{Vergleichsjahresentgelte 1 d. Vorjahres} \times \text{Anzahl VK-neu} \times \text{Entgelterhöhungssatz}}{\text{Anzahl VK-alt}}$$

Hierbei sind für das Vergleichsjahr 2005

- für VK-neu die Anzahl der Vollkräfte am 31.12.2004
 - und
 - für VK-alt die Anzahl der Vollkräfte am 31.12.2003 des jeweiligen Arbeitsfeldes einzusetzen.
 - Der Entgelterhöhungssatz wird von der Arbeitsrechtlichen Kommission für das Kalenderjahr festgelegt.
- b) Die Vergleichsjahresentgelte 2 für das Jahr 2005 sind die auf der Basis des Personalstands

des 31.12.2004 entsprechend § 1 Abs. 2 b) berechneten Entgelte der Arbeitnehmerinnen desselben Arbeitsfeldes. Diese sind entsprechend bereits beschlossener allgemeiner Entgelterhöhungen zu erhöhen.

- c) Personalkostenneutralität innerhalb desselben Arbeitsfeldes ist gegeben, wenn die Summen der neuen Vergleichsjahresentgelte 1 und 2 einander entsprechen.

In den Folgejahren ist entsprechend zu verfahren.

(4) Transparenz

Die Vergleichsberechnungen des jeweiligen Arbeitsfeldes sind der zuständigen Mitarbeitervertretung schriftlich bekannt zu geben und auf Wunsch mit ihr zu erörtern.

§ 2 Besitzstandswahrung

Für Arbeitnehmerinnen, die am 31.12.03 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 01.01.2004 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, gelten folgende Regelungen:

Die Vergleichsentgelte gem. § 1 Abs. 1 c) und d) sind gegenüber zu stellen.

(1) Ist das Vergleichsentgelt 2 höher als das Vergleichsentgelt 1, vermindert sich der Entgeltanspruch um den nachfolgend genannten Prozentsatz des jeweiligen Unterschiedsbetrages:

- vom 01.06.2005 bis 31.05.2006 um 75 %,
- vom 01.06.2006 bis 31.05.2007 um 60 %,
- vom 01.06.2007 bis 31.05.2008 um 45 %,
- vom 01.06.2008 bis 31.05.2009 um 30 % und
- vom 01.06.2009 bis 31.05.2010 um 15 %.

Ab 01.06.2010 wird das Tabellenentgelt gezahlt. Durch Dienstvereinbarung kann ein niedrigerer Prozentsatz bestimmt werden. Die Verminderung darf höchstens bis zur Höhe des Entgelts erfolgen, das die Arbeitnehmerin gem. § 3 im Falle einer Neueinstellung erhalten würde.

(2) Ist das Vergleichsentgelt 2 niedriger als das Vergleichsentgelt 1, erhält die Arbeitnehmerin den Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage. Diese wird als unwiderrufliche monatliche Zulage gezahlt. Die Zulage entfällt bei einem Wechsel der Arbeitnehmerin auf einen höher bewerteten Arbeitsplatz im selben Unternehmen soweit das höhere Tabellenentgelt mindestens das bisherige Entgelt einschließlich der Zulage erreicht. Die Zulage nimmt nicht an den allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.

(3) Würde sich das Vergleichsentgelt 1 nach den Regelungen der AVR-K a. F. aufgrund von zu erwartenden Bewährungsaufstiegen und Lebensaltersstufensteigerungen innerhalb der nächsten fünf Jahre erhöhen, so erhöht sich die nach § 2 Abs. 2 zu zahlende Besitzstandszulage zum jeweiligen Zeitpunkt der nach den AVR-K a. F. zu erwartenden Bewährungsaufstiege oder Lebensaltersstufensteigerungen um den entsprechenden Erhöhungsbetrag.

(4) Übersteigt innerhalb der auf den 01.01.2004 folgenden fünf Jahre das Vergleichsentgelt 1 erstmalig das Vergleichsentgelt 2 nach den Regelungen der AVR-K a. F. aufgrund von zu erwartender Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufensteigerungen, so wird zu diesem Zeitpunkt entsprechend § 2 Abs. 2 eine Zulage gezahlt.

Alternativ kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden, dass auf Antrag der Arbeitnehmerin vereinbart werden kann, anstelle der Zulage das der jeweiligen Eingruppierung nach Teil B II der AVR-K entsprechende monatliche Tabellenentgelt zu zahlen.

(5) Die Regelungen gem. § 2 Abs. 3 und 4 finden keine Anwendung auf Arbeitsverträge mit Arbeitnehmerinnen, die nach dem 30.09.2003 neu eingestellt worden sind.

(6) Erhöht sich das Vergleichsentgelt 2 gemäß § 5 des Teil B I der AVR-K, so vermindert sich die nach § 2 Abs. 2 bis 5 zu zahlende Zulage zum entsprechenden Zeitpunkt um den jeweiligen Erhöhungsbetrag.

(7) Ändert sich die Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin ist eine Vergleichsberechnung gemäß den vorangehenden Bestimmungen der Übergangsregelungen auf der Grundlage der neuen Wochenarbeitszeit durchzuführen.

Eine zu zahlende Zulage wird bei einer Erweiterung der Wochenarbeitszeit über den Stand vom 01.01.2004 hinaus nicht erhöht.

(8) Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für die Richtigkeit der Vergleichsberechnungen. Werden die für die Vergleichsberechnungen maßgeblichen Grundlagen und Werte sowie das Verfahren in einer Dienstvereinbarung festgelegt, gilt das Ergebnis im Verhältnis zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber als vereinbart.

(9) Die Arbeitnehmerin erhält einen schriftlichen, nachvollziehbaren Nachweis über die Berechnung und Höhe der nach vorstehenden Absätzen geregelten Zulage sowie ggf. über Zeitpunkt und Umfang einer Änderung in der Höhe nach Abs. 3, 4 und 5.

§ 3 Einstellungen ab 01.01.2004

Für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen wird während des Übergangszeitraums der Entgeltanspruch um die nachfolgenden Prozentsätze vermindert:

Vom 01.06.2005 bis 31.05.2006 um 9,5 %,
vom 01.06.2006 bis 31.05.2007 um 8 %,
vom 01.06.2007 bis 31.05.2008 um 6 %,
vom 01.06.2008 bis 31.05.2009 um 4 % und
vom 01.06.2009 bis 31.05.2010 um 2 %.

Ab dem 01.06.2010 wird das Tabellenentgelt gezahlt. Durch Dienstvereinbarung kann ein niedrigerer Prozentsatz bestimmt werden.

Die Verlängerung oder Entfristung eines vor dem Stichtag eingegangenen befristeten Arbeitsverhältnisses gilt nicht als Neueinstellung.

§ 4 Sicherung der Personalkostenneutralität

(1) Ergibt sich bei den Berechnungen der Personalkostenneutralität, dass innerhalb eines Arbeitsfeldes die Vergleichsjahresentgelte 2 die Vergleichsjahresentgelte 1 übersteigen, sind die so ermittelten Mehrkosten aus hierfür vorgesehenen Anteilen der allgemeinen Entgelterhöhungen zu finanzieren. Dieses ist durch eine entspre-

chende zeitliche Verschiebung der jeweiligen allgemeinen Entgelterhöhung durchzuführen.

(2) Hierzu stellt der Arbeitgeber fest, um wie viele Monate die Entgelterhöhung hinausgeschoben werden muss, bis die Ersparnis den nach Abs. 1 S. 1 ermittelten Mehrkosten entspricht. Die Entgelterhöhung wird erst ab dem darauf folgenden Monat wirksam.

(3) Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für die Richtigkeit der Vergleichsberechnungen sowie der Ermittlung des späteren Fälligkeitsdatums der Entgelterhöhung gemäß Abs. 2 Satz 1. Werden die für die Vergleichsberechnungen und die Ermittlung des späteren Fälligkeitsdatums für Entgelterhöhungen maßgeblichen Grundlagen und Werte sowie das Verfahren in einer Dienstvereinbarung festgelegt, gelten die Ergebnisse im Verhältnis zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber als vereinbart.

(4) Sind in einem Unternehmen im Arbeitsfeld Jugendhilfe die nach Abs. 1 Satz 1 ermittelten Mehrkosten allein durch eine zeitliche Verschiebung der allgemeinen Entgelterhöhung (Abs. 1 Satz 2, Abs. 2) nicht zu decken, so sind in einer Dienstvereinbarung weitere Regelungen zu treffen, um die Mehrkosten für das Unternehmen zu decken. Kommt keine Dienstvereinbarung zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Arbeitsrechtliche Kommission.

(5) Ergeben in einem Arbeitsfeld im Unternehmen die Vergleichsberechnungen, dass die Summen der Vergleichsjahresentgelte 1 die Summen der Vergleichsjahresentgelte 2 übersteigen, so ist eine Dienstvereinbarung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 zu schließen. Kommt keine Dienstvereinbarung zustande, so entscheidet auf Antrag der Mitarbeitervertretung die Arbeitsrechtliche Kommission.

§ 5 Schlussbestimmungen

Diese Übergangsregelung wird nach Ablauf des 31.05.2010 von der Arbeitsrechtlichen Kommission überprüft.

Stichwortverzeichnis

Abfindung	
§ 42.....	46
Abordnung	
§ 6.....	12
Abrechnung	
§ 22 Abs. 5	26
Alters- und Hinterbliebenenversorgung	
§ 29.....	31
Altersfreizeit	
§ 12 Abs. 3	19
Altersteilzeit	
Anlage	71
Arbeitnehmerin	
Begriff, Personenbezeichnung, § 1 Abs.6	10
Pflichten, § 2 Abs. 1	10
Arbeitsbefreiung	
§ 21.....	24
Arbeitsunfähigkeit	
§ 31 Abs. 1	33
Arbeitsvertrag	
Muster	109
Arbeitszeit	
durchschnittliche tägliche, § 8 Abs. 4	13
regelmäßige, wöchentliche, § 9 Abs. 1	16
Arbeitszeitbudget	
§ 11 Abs. 4	18
Musterdienstvereinbarung.....	99
Arbeitszeitbudgets	
Begriff, § 8 Abs. 11.....	15
Arbeitszeitkonto	
§ 11 Abs. 5	18
Begriff, § 8 Abs. 12.....	15
Musterdienstvereinbarung.....	101
Arbeitszeitmodelle	
Begriffe, § 8 Abs. 10-12.....	15
Musterdienstvereinbarung.....	96

Ärztliche Untersuchung	
§ 5	12
ärztliche Untersuchungen	
Kosten, § 5 Abs. 3	12
Ausbildung	
Anlage, Teil C, Anlage I	63
Ausbildungsentgelt	69
Ausbildungsvertrag	
Muster	105
Ausgleichszeitraum	
§ 11 Abs. 5	19
Ausschlussfrist	
§ 43	47
befristetes Arbeitsverhältnis	
Kündigung, § 34 Abs. 4	41
Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft	
Anlage	81
Bereitschaftsdienste	
Begriff, § 8 Abs. 6-8	14
Berufsanfängerinnen	
Entgeltaufbau, Teil B, § 5	49
Besondere Schlichtungsstelle	93
Diakonische Projekte	
§ 1 Abs. 3 und Anmerkung	10
Dienstreise	
§ 19	24
Dienstvereinbarungen	
Aushändigung, § 4 Abs. 1	11
Eheschließung	
Arbeitsbefreiung, § 21	25
Eingruppierung	
§ 22	25
Einstellungsuntersuchung	
§ 1 Abs. 4	11
Entgeltfortzahlung	
§ 31 Abs. 3	34

Entgeltfortzahlung im Todesfall	
§ 28 (Sterbegeld)	31
Entgeltgruppen	
Teil B II	50
Entgeltumwandlung	
§ 30	32
Erkrankung	
von Ehegatten, Kindern, § 21	24
Erschweriszuschlag	
Anlage	90
Erwerbsfähigkeit verminderte	
§ 37	43
Feiertag	
§ 9 Abs. 2	16
Flexibilitätszulage	
Arbeitszeitbudget, § 11 Abs. 4	18
Fort- und Weiterbildung	
§ 40	45
Fortbildungsvereinbarung	94
Freistellung	
§ 21	24
Geltungsbereich	
§ 1 Abs. 1, Ausnahmen § 1 Abs. 2	9
Geschenke	
§ 2 Abs. 4	11
Gleitzzeit	
§ 11 Abs. 3	17
Begriff, § 8 Abs. 10	15
Heiligabend	
§ 8 Abs. 2	13
arbeitsfrei, § 12 Abs. 2	19
Höchstarbeitszeit	
§ 8 Abs. 14	15
Jubiläumswendung	
§ 27	30
Kinderzulage	

§ 23.....	27
Konkurrenzklausel	
§ 2 Abs. 5	11
Krankengeldzuschuss	
§ 31 Abs. 3	34
Krankheit	
§ 31.....	33
Entgeltfortzahlung, § 31	34
Kündigung	
§ 34 ff.....	40
außerordentliche, § 36.....	42
langjähriger Beschäftigter, § 34 Abs. 3, § 35.....	41
Kündigungsfrist	
§ 34 Abs. 2	40
Kurzarbeit	
§ 21.....	24
Kurzpause	
§ 14 Abs. 2	20
Lehrer	
Eingruppierung, Vorbem. Teil B.....	48
Leitende Angestellte	
§ 1 Abs. 2 Buchst. c) und Abs. 4.....	9
Mindestarbeitszeit	
§ 8 Abs. 15	16
Mitglieder	
der ARK, Freistelung, § 21	25
Nachtarbeit	
§ 8 Abs. 3 und Zuschläge § 17 Abs. 5.....	13
Zusatzurlaub, § 32 Abs. 10.....	38
Nebenbeschäftigung	
§ 2 Abs. 3	10
Personalakte	
§ 3 Abs. 1	11
Probezeit	
§ 6 Abs. 3	12
Rationalisierungsschutz	

§ 42.....	45
Rettungsdienst	
Anlage	88
Ruhepause	
§ 14.....	20
Ruhepausen	
Begriff, § 8 Abs. 13.....	15
Ruhezeit	
§15.....	20
Schichtarbeit	
§ 8 Abs. 9 ff.....	14
Silvester	
arbeitsfrei, § 12 Abs. 2	19
Sonderurlaub	
§ 33.....	39
Sonntag	
§ 8 Abs. 2; Zuschläge § 17 Abs. 5	13
Sterbegeld	
§ 28.....	31
Teilzeitbeschäftigte	
Entgelt, § 22 Abs.6.....	26
Mehrarbeit, § 10.....	17
Tod	
Sterbegeld, § 28.....	31
Übergangsregelungen	111
Überstunden	
§ 16.....	21
Begriff, § 8 Abs. 16.....	16
Umsetzung	
§ 6.....	12
Umzug	
Arbeitsbefreiung, § 21.....	25
Unternehmenszugehörigkeit	
§ 7.....	13
Urlaub	
§ 32.....	36

Vermögenswirksame Leistungen	91
Verschwiegenheit	
§ 2 Abs. 2	10
Versetzung	
§ 6.....	12
Vertrauensarzt	
§ 5 Abs. 1	12
Wechselschichtarbeit	
§ 8 Abs. 9	14
Wechselschichtzulage	
§ 17 Abs. 1	22
Weihnachtsgeld	
13. Entgelt, § 24	27
Zeitzuschläge	
§ 17 Abs. 5	22
Arbeitszeitkonto, § 17 Abs. 9.....	23
Zeugnis	
§ 39.....	44
Zielvereinbarung	
§ 25.....	29
Zulage	
Altenpflegezulage, Teil B § 3	49
Zulagen	
§ 17.....	21