Tarifvertrag
Diakonie Niedersachsen (TV DN)

vom 19.09.2014

---

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

Zwischen

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

einerseits

und

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

sowie

dem Marburger Bund, Landesverband Niedersachsen, vertreten durch den Vorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil 5
I. Grundsätze 5
Präambel 5
§ 1 Geltungsbereich 5
§ 2 Pflichten der Arbeitnehmerinnen 6
§ 3 Personalakten 6
II. Einstellung, Ärztliche Untersuchung, Versetzung und Abordnung, Probezeit 7
§ 4 Einstellung 7
§ 5 Ärztliche Untersuchung 7
§ 6 Umsetzung, Versetzung und Abordnung 7
§ 7 Unternehmenszugehörigkeit 7
III. Arbeitszeit 8
§ 8 Begriffsbestimmungen 8
§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit 9
§ 10 Teilzeitbeschäftigte 10
§ 11 Verteilung der Arbeitszeit 10
§ 12 Arbeitsfreie Tage/Altersfreizeit 11
§ 13 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit 12
§ 14 Ruhepausen 12
§ 15 Ruhezeit 12
§ 16 Überstunden 12
§ 17 Wechselschicht-, Schichtzulage, Zeitzuschläge 13
§ 18 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft 14
§ 19 Dienstreisen und Reisekosten 14
§ 20 Kurzarbeit 15
§ 21 Arbeitsbefreiung 15
IV. Eingruppierung, Entgelt, Kinderzulage, Jahressonderzahlung 15
§ 22 Eingruppierung, Entgelt 15
§ 23 Kinderzulage 16
§ 24 Jahressonderzahlung 16
§ 25 Leistungsentgelte 17
§ 26 Sachleistungen 18
V. Sozialbezüge 18
§ 27 Jubiläen 18
§ 28 Entgeltfortzahlung im Todesfall 18
§ 29 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 18
§ 29a Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung 19
§ 30 Entgeltumwandlung 20
VI. Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation 21

§ 31 Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation 21
VII. Urlaub 22
§ 32 Urlaub 22
§ 33 Befristete Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses 24
VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses 25
§ 34 Beendigung des Arbeitsverhältnis 25
§ 35 Sonderregelung für langjährig beschäftigte Arbeitnehmerinnen 26
§ 36 Außerordentliche Kündigung 26
§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 26
§ 38 Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze 27
§ 39 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen 27
IX. Besondere Bestimmungen 27
§ 40 Fort- und Weiterbildung 27
§ 41 Werkdienstwohnung 28
§ 42 Rationalisierungsschutz 28
§ 43 Ausschlussfristen 29
B. Eingruppierung und Entgelt 30
I. Rahmenbestimmungen 30
II. Entgeltgruppen 34
E-Gruppen 34
A-Gruppen (Entgeltgruppen der Ärztinnen) 40
III. Entgelttabellen und
IV. Tabellen der Stundenentgelte und Zeitzuschläge ab 41
V. Maßnahmen zur Zukunftssicherung 58
C. Anlagen 59
I. Ausbildung 59
II. Ausbildungsentgelte 64
III. Altersteilzeit 67
IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft 73
A. Regelung für Ärztinnen, Zahnärztinnen, Hebammen, medizinisch-technische Assistentinnen, Arbeitnehmerinnen im Pflegedienst sowie Arbeitnehmerinnen im Rettungsdienst 73
B. Regelung für andere Arbeitnehmerinnen 76
V. Regelungen für Ärztinnen 79
§ 1 Besondere Rechte und Pflichten 79
§ 2 Rettungsdienste 80
§ 4 Bereitschaftsdienstentgelte 81
VI. Zuschläge für erschwerte Arbeiten 83
VII. Vermögenswirksame Leistungen 84
VIII. Anlage Service-Kräfte 86
IX. Beschäftigungsförderung 87

D. Muster: 88
I. Ausbildungsvertrag 88
II. Arbeitsvertrag 91
E. Übergangsregelungen 93
F.Schlussbestimmungen 93
G. Überleitung zum Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen 93
H. Sonderregelungen 99
I. Überleitungsregelung zum TV DN 99

A. Allgemeiner Teil

I. Grundsätze

Präambel

Die vertragsschließenden Parteien wollen im Miteinander der evangelischen Kirchen in Niedersachsen und den Gewerkschaften ein neues Kapitel aufschlagen. Dieser Tarifvertrag ist Ausdruck dieses Verhältnisses.
Der Diakonische Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (im folgenden DDN) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (im folgenden ver.di) und der Marburger Bund gestalten zukünftig die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der privatrechtlichen Diakonie in Niedersachsen in einem kooperativen Verhältnis von diakonischen Arbeitgebern und Gewerkschaften mit dem Ziel, gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen zu sichern.

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) gilt für alle Unternehmen, die Mitglied des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen e.V. sind einerseits und andererseits, für Beschäftigte, die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaften sind. Arbeitnehmerinnen der in Satz 1 genannten Arbeitgeber, deren aktueller Individualarbeitsvertrag ein anderes Tarifregelungswerk in der jeweils geltenden Fassung dynamisch einbezieht und die nicht binnen sechs Wochen nach Zugang ein schriftliches Angebot auf Umstellung ihres Arbeitsvertrags auf die ausschließliche, dynamische Inbezugnahme des TV DN angenommen haben, können keine Rechte und Ansprüche aus dem TV DN geltend machen. Diese Arbeitnehmerinnen können von ihrem Arbeitgeber jederzeit die erneute Abgabe eines solchen Angebots gemäß Satz 2 verlangen. Für diese Arbeitnehmerinnen gilt im Fall der Annahme des Angebots der Teil I des TV DN.

(2) Für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitgeber nach dem 01.07.2014 tarifgebundenes Mitglied des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen e.V. (DDN) wird und für den zum Beitrittszeitpunkt ein Haustarifvertrag mit der Gewerkschaft ver.di gilt, gilt dieser zunächst befristet bis zum 31.12. 2019 als selbstständige, ausschließlich unter den Haustarifvertragsparteien geltende Anlage des TV DN. Auf Antrag einer Partei des Haustarifvertrags entscheiden die Parteien des TV DN rechtzeitig vor Ablauf der Befristung über die Fortsetzung der Einbeziehung des Haustarifvertrags als Anlage in diesen Tarifvertrag. Änderungen des Haustarifvertrags bedürfen der Zustimmung der Parteien des TV DN. Die Zustimmung darf nur aus wichtigem Grund verweigert werden.

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

a) Organvertreter von juristischen Personen;
b) mit der Geschäftsführung beauftragte Personen;
c) Leitende Angestellte i. S. v. § 4 Abs. 3 Ziff. 1 und 3 MVG-K;
d) Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient;

e) Arbeitnehmerinnen, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- und Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht die Anlage Ausbildung anzuwenden ist.

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

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

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

§ 2 Pflichten der Arbeitnehmerinnen

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

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

(3) Jede Nebenbeschäftigung durch die die Arbeitsleistung beeinträchtigt werden kann oder schützenswerte Interessen des Unternehmens in sonstiger Weise nachteilig berührt werden können, ist unzulässig. Jede beabsichtigte entgeltliche Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vorher anzuzeigen.
(4) Arbeitnehmerinnen dürfen keine Geschenke oder Vergünstigungen von Bewohnern, Patienten, Lieferanten usw. des Unternehmens annehmen. Alle Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen, wenn ihnen Geschenke oder Vergünstigungen angeboten, übersandt oder hinterlassen werden. Ausgenommen sind gebräuchliche Gelegenheitsgeschenke.

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

(6) Die Arbeitnehmerin, die Tätigkeiten ausübt, die im § 30 a des Bundeszentralregistergesetzes genannt sind, hat auf Verlangen des Arbeitgebers ein Führungszeugnis (gem. § 30 a BZRG) vorzulegen, um nachzuweisen, das keine rechtskräftige Verurteilung wegen einer in § 72 a Sozialgesetzbuch VIII aufgeführten Straftat vorliegt. Arbeitgeber im Geltungsbereich des § 72 a SGB VIII dürfen die wiederholte Vorlage nur in den zeitlichen Abständen verlangen, die der Vereinbarung mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe entsprechen, andere Arbeitgeber alle fünf Jahre. Durch Dienstvereinbarung können andere zeitliche Abstände festgelegt werden.
Das Führungszeugnis bleibt im Besitz der Arbeitnehmerin. Entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.
Die Regelungen dieses Absatzes und des § 3 Abs. 3 gelten entsprechend für Arbeitgeber, die unter den Geltungsbereich des § 75 Abs. 2 Sätze 3ff SGB XII bzw. ab dem 01.01.2018 des § 124 Abs. 2 SGB IX fallen.

§ 3 Personalakten

(1) Die Arbeitnehmerin hat das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Für die Führung und die Einsichtnahme in die Personalakte gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Die Arbeitnehmerin muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig oder nachteilig werden können, vor einer Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

(3) Ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, ein Führungszeugnis nach § 30 a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen, darf der Arbeitgeber ausschließlich prüfen und in der Personalakte vermerken, ob in Bezug auf die in § 72 a Sozialgesetzbuch VIII genannten Straftatbestände rechtskräftige Verurteilungen vorliegen. Weitere Vermerke werden nicht aufgenommen.

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

§ 4 Einstellung

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

(2) Die ersten 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. Zeiten des Bezugs von Krankengeld gemäß § 45 SGB V von insgesamt bis zu 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr gelten nicht als Unterbrechung.

III. Arbeitszeit

§ 8 Begriffsbestimmungen

Zeitliche Eckpunkte

(1) Die **Woche** ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

(2) **Arbeit an Sonntagen** ist die Arbeit zwischen Sonntag 0.00 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 vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

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

Schichtarbeit

(9) **Schichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.
Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

<u>Anmerkung zu Abs. 9:</u>
Wechselschichten liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich "rund um die Uhr" an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

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

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

Arbeitszeitmodelle

(10) **Gleitzeit** ermöglicht Arbeit innerhalb von festgelegten Schwankungsbreiten vor und nach einer betrieblich festgelegten Kernarbeitszeit, wobei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit von der Arbeitnehmerin selbst bestimmt werden.

(11) **Arbeitszeitbudgets** ermöglichen Arbeit innerhalb von festgelegten Schwankungsbreiten (Volumen und tägliche Arbeitszeit), wobei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit den betrieblichen Erfordernissen entsprechend flexibel festgelegt werden.

(12) Das **Arbeitszeitkonto** ermöglicht es von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines durch Dienstvereinbarung vereinbarten Ausgleichszeitraums abzuweichen, wobei nach Ablauf des Ausgleichszeitraums nur die Arbeitnehmerin über das Zeitguthaben verfügen kann.

Ruhepausen, Höchstarbeitszeit, Mindestarbeitszeit und Überstunden

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

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

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

(16) **Überstunden** sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sofern sie nicht bis zum Ende der nächsten Woche ausgeglichen sind.
Überschreitungen des Arbeitszeitbudgets stellen keine Überstunden dar.
Dienstplanmäßig geleistete Arbeit an Feiertagen stellen keine Überstunden dar.

§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu 48 Stunden wöchentlich und 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft von mindestens 2 Stunden arbeitstäglich fällt.

(2) Für jeden Feiertag, der auf einen Werktag fällt, reduziert sich die vertragliche, durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin für die betreffende Woche um die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 4 TV DN), es sei denn, die Arbeitnehmerin hat an diesem Wochentag regelmäßig nicht zu arbeiten.

Die Reduktion der Arbeitszeit wird grundsätzlich durch die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsbefreiung am betreffenden Feiertag, andernfalls durch Arbeitsbefreiung am gesetzlich angeordneten Ersatzruhetag vollzogen.

Ein auf einen Sonntag fallender Feiertag mindert die vertragliche, durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht. Muss an einem solchen Tag dienstplanmäßig gearbeitet werden, gilt der auf den Feiertag folgende nächste dienstplanmäßig freie Werktag (§ 12 Abs. 1 TV DN) als Ersatzruhetag i. S. d. § 11 Abs. 3 ArbZG.

(3) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs.1, 2 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
Diese Regelung findet nur Anwendung in Krankenhäusern, in denen regelmäßig Operationen stattfinden

§ 10 Teilzeitbeschäftigte

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

§ 11 Verteilung der Arbeitszeit

Allgemeines

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

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

§ 12 Arbeitsfreie Tage/Entlastungstage

(1) Innerhalb von 14 Tagen sind 4 Tage arbeitsfrei. Jeweils zwei der arbeitsfreien Tage werden zusammenhängend gewährt. Mindestens einer dieser freien Tage muss auf einem Sonntag liegen. Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes geregelt werden.

(2) Heiligabend und Silvester sind arbeitsfrei. Für diese Tage wird die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche – in Ermangelung dieser die durchschnittliche tägliche – Arbeitszeit, die an diesem Werktag gearbeitet worden wäre, angerechnet, es sei denn, die Arbeitnehmerin hat an diesem Werktag regelmäßig nicht zu arbeiten. Für Arbeit an diesen Tagen ist entsprechender Freizeitausgleich an einem Werktag zu gewähren.

(3) Nach Vollendung des 58. Lebensjahres hat jede Arbeitnehmerin aufgrund des altersbedingt regelmäßig zu erwartenden erhöhten Regenerationsbedarfes Anspruch auf Arbeitsbefreiung im Umfang von sieben Arbeitstagen (Entlastungstage) im Kalenderjahr. Für Arbeitnehmerinnen, die in den letzten fünf Jahren in der Regel in Schichtarbeit oder Nachtarbeit tätig gewesen sind, gilt diese Regelung bereits mit Vollendung des 56. Lebensjahres. In der Regel sollen von der Arbeitnehmerin je zwei Entlastungstage zusammenhängend beantragt und insgesamt gleichmäßig über das Kalenderjahr verteilt werden. § 32 Abs. 4, 6, 8 Satz 3 und Abs. 9 Satz 2 gelten entsprechend.

§ 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 keine Rufbereitschaft fällt.

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

(4) - gestrichen -

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

§ 16 Überstunden

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

(2) Überstunden werden grundsätzlich durch Gewährung von entsprechender Freizeit ausgeglichen. Der Ausgleich ist innerhalb von 12 Wochen nach Entstehen der Überstunden durchzuführen. Eine Verlängerung des Ausgleichszeitraumes bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.
Ist ein Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, sind die Überstunden auszuzahlen.

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

§ 17 Wechselschicht-, Schichtzulage, Zeitzuschläge

(1) Die Arbeitnehmerin in Vollzeit oder Teilzeit, die in Wechselschicht arbeitet (§ 8 Abs. 9) und die dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von 102,26 € monatlich.

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

a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist
oder
b) weil sie durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in sieben Wochen leistet.

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

a) innerhalb von mindestens 18 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 46,02 € monatlich,
b) innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 35,79 € monatlich.

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

(5) Die Arbeitnehmerin erhält neben ihrem Tabellenentgelt Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Entgeltgruppen
E1 - E4 30%
E5 - E8 25 %
E9 - E14 und AI. – AIV. 15%,

b) für Arbeit an Sonntagen 25 %,

c) für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 35 %

vom Stundenentgelt gemäß Teil B IV.

d) für Nachtarbeit im Sinne des § 8 Abs.3 1,58 €. Dieser Betrag nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Er beträgt ab 01.01.2020 1,62 € und ab dem 01.01.2021 1,65 €.

(5a) Abweichend von Abs. 5 Buchst. d) beträgt der Zeitzuschlag für Nachtarbeit für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen in Krankenhäusern 20 % des Stundenentgelts gemäß Teil B Abschnitt IV. Diese Arbeitnehmerinnen erhalten keine Zulage nach Abs. 1 oder Abs. 2, jedoch die Zulage gemäß Abs. 3 unter den dort geregelten Voraussetzungen

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

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

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

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

(7) Das Stundenentgelt ist für jede Entgeltgruppe im Teil B Abschnitt IV in der Tabelle der Stundenentgelte und Zeitzuschläge 1 a) bzw. 2 a) festgelegt. Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Tabellenentgelt der Stufe 3, in Ermangelung einer Stufe 3 der höchsten Stufe der Entgeltgruppe der Arbeitnehmerin, durch das 4,348-Fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten zu teilen.
Abweichend von Satz 2 ist zur Ermittlung des Stundenentgelts für die Berechnung des Zeitzuschlags gemäß Abs. 5 Satz 2 Buchstabe a das Tabellenentgelt der jeweils zutreffenden Stufe, höchstens jedoch der Stufe 4, der Entgeltgruppe der Arbeitnehmerin durch das 4,348-Fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten zu teilen. Das so ermittelte Stundenentgelt ist in Teil B Abschnitt IV in der Tabelle der Stundenentgelte und des Zeitzuschlags für Überstunden 1 b) bzw. 2 b) festgelegt. Dieses zuzüglich des Zeitzuschlags gemäß Abs. 5 Satz 2 Buchstabe a ist das Überstundenentgelt.

(8) Die Zeitzuschläge können ggf. einschließlich des Stundenentgelts nach Abs. 7 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag oder durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden

(9) Auf Antrag der Arbeitnehmerin, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist, werden die Prozentsätze der Zeitzuschläge nach Abs. 5 a) - c) für jeweils sechs Monate in Arbeitszeit umgerechnet und dem Konto gut geschrieben.

§ 18 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

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

§ 19 Dienstreisen und Reisekosten

(1) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort sowie die tatsächliche Reisezeit als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. Mehr als 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 §§ 95 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) Auf Anforderung der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft ist zwecks Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (DDN) und zu deren Vorbereitung Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

IV. Eingruppierung, Entgelt, Kinderzulage, Jahressonderzahlung

§ 22 Eingruppierung, Entgelt

(1) Die Festlegung der Eingruppierung erfolgt gemäß Teil B Abschnitt II, soweit nicht gemäß Teil C Anlage VIII § 2 einzugruppieren ist. Soweit nachfolgend nicht anders geregelt gilt für Arbeitnehmerinnen die Tabelle in Teil B Abschnitt III. Nr. 1 TV DN.

Für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen in Einrichtungen der Altenhilfe gilt die Tabelle in Teil B Abschnitt III. Nr. 2 TV DN. Einrichtungen der Altenhilfe i.S.d. TV DN sind Einrichtungen oder Einrichtungsteile, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen. Keine Einrichtungen der Altenhilfe i.S.d. TV DN sind diejenigen Einrichtungen, die vor dem 06.02.2015 nicht als Einrichtungen der Altenhilfe i.S.d. TV DN galten sowie solche, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der

Gemeinschaft, die schulische Ausbildung oder die Erziehung kranker oder behinderter Menschen im Vordergrund des Zweckes der Einrichtung stehen, sowie Krankenhäuser.
Für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Ärztinnen gilt die Tabelle in Teil B Abschnitt III. Nr. 3 TV DN.

(2) Das Bruttomonatsentgelt umfasst alle der Arbeitnehmerin gemäß TV DN zustehenden Entgeltbestandteile für den jeweiligen Kalendermonat, ohne Berücksichtigung der Jahressonderzahlung. Der Auszahlungsbetrag ist am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Es ist so rechtzeitig zu überweisen, dass die Arbeitnehmerin am Zahltag darüber verfügen kann. Mit der Mitarbeitervertretung können abweichende Regelungen vereinbart werden.
Der Teil des Bruttomonatsentgelts, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats.

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

(4) Zur Ermittlung des anteiligen Entgelts je Stunde ist das Bruttomonatsentgelt durch das 4,348-fache der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmerin zu teilen.
(5) Der Arbeitnehmerin ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Bruttomonatsentgelt zusammensetzt und die Abzüge getrennt aufzuführen sind.
Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

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

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

§ 23 Kinderzulage

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

§ 24 Jahressonderzahlung

(1) Die Arbeitnehmerin, die sich am 01. November eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis befindet, das mindestens bis zum 31. Dezember des Jahres besteht, erhält eine nicht zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen der

Entgeltgruppe	ab 01.01.2018	ab 01.01.2022
S 1 und S 2	100,00 %	100,00 %
E 1 – E 2, sowie Auszubildende und Praktikanten	90,00 %	90,00 %
E 3 bis E 5	85,00 %	85,00 %
E 6 bis E 8	75,00 %	82,00 %
E 9 – E 11	67,50 %	70,00 %
E 12 – E 14 und A I.-A IV.	45,00 %	47,50 %

eines durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts. Dieses ergibt sich aus der Summe der Bruttomonatsentgelte der Monate Januar bis einschließlich Oktober des Jahres, dividiert durch zehn.
Beginnt das Arbeitsverhältnis am 1. November, wird die Jahressonderzahlung auf der Basis des Novemberentgelts dividiert durch zehn berechnet.

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

§ 25 Leistungsentgelte

Zielvereinbarung

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

(2) Durch Dienstvereinbarungen ist folgendes zu regeln:
- Verfahrensweise bei der Planung der Ziele und der Kontrolle der Zielerreichung;
- Informationen über den jeweiligen Zielerreichungsgrad;
- Kompetenz und Verantwortung der Arbeitnehmerinnen bei der Zielerreichung;
- Verteilungsschlüssel der geschaffenen Wertschöpfung.

(3) Die auf Grund von Zielvereinbarungen ermittelten Leistungsentgelte stellen Zusatzentgelte zu den Tabellenentgelten dar.

Leistungsvereinbarung

(4) Für Arbeitsplätze im gewerblichen Bereich deren Arbeitsergebnisse nach Zeit und Menge messbar sind, kann durch Dienstvereinbarung ein Leistungsentgeltsystem eingeführt werden.

(5) In dem Leistungsentgeltsystem sind folgende Tatbestände zu regeln:

- Form der Messung und betroffener Personenkreis. Hierbei sind die Bezugsgrößen so festzulegen, dass bei menschengerechter Gestaltung der Arbeitsbedingungen die für diese Arbeiten geeigneten Arbeitnehmerinnen unabhängig vom Geschlecht und Lebensalter bei normaler Arbeitsleistung auf Dauer und ohne gesteigerte Anstrengung das jeweilige Tabellenentgelt gemäß Eingruppierungskatalog erreichen können.
- Zuschlagsatz für die Bereitschaft in einem Leistungsentgeltsystem zu arbeiten.

Bewertungsausschuss

(6) Zur praktischen Umsetzung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen ist ein paritätischer Bewertungsausschuss einzurichten.
Größe, Zusammensetzung und Kompetenz des Bewertungsausschusses wird zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung vereinbart. Der Ausschuss kann fachlich erfahrene, mit den Betriebsverhältnissen vertraute Arbeitnehmerinnen der jeweiligen Abteilung oder Gruppe des Betriebes hinzuziehen.

(7) Bei Nichteinigung kann die Einigungsstelle angerufen werden.

§ 26 Sachleistungen

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

V. Sozialbezüge

§ 27 Jubiläen

Die Arbeitnehmerin erhält als 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 Sachpräsentes im Rahmen des steuerfrei Zuwendbaren.

§ 28 Entgeltfortzahlung im Todesfall

(1) Hinterlässt die Arbeitnehmerin nahe Angehörige (Ehegatte, Eltern, Kinder) oder Personen, zu deren Lebensunterhalt die Verstorbene bis zu ihrem Ableben überwiegend beigetragen hat, oder die überwiegend die Bestattungskosten tragen, so ist das zustehende Bruttomonatsentgelt für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und darüber hinaus für zwei Monate zu zahlen.
Die über den Todestag hinaus erbrachten Zahlungen an die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen sind Versorgungsleistungen

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

§ 29 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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

(2) Besteht grundsätzlich Versicherungspflicht für Arbeitnehmerinnen eines Unternehmens in einer bestimmten Zusatzversorgungskasse und ist die Arbeitnehmerin von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungskasse befreit, so kann ihr auf Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständischen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. Dieser Zuschuss darf den Betrag nicht übersteigen, den der Arbeitgeber an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn die Arbeitnehmerin nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit worden wäre.

(3) Die in Abs. 1 Satz 1 genannten Zusatzversorgungseinrichtungen sind berechtigt, bei den bei ihnen als Mitglieder beteiligten Arbeitgebern Sanierungsgeld zu erheben. Sanierungsgelder im Sinne dieser Regelung sind solche, die eine Zusatzversorgungseinrichtung zum Zweck der vollständigen Ausfinanzierung der zum Zeitpunkt der Systemumstellung von einer Umlagefinanzierung zur Kapitaldeckung zum 31.12.2001 bereits erworbenen Versorgungsanwartschaften und Ansprüche benötigt. Zur Sicherung der vollständigen Ausfinanzierung und um die dauernde Erfüllbarkeit aller bis zum 31.12.2001 bereits erworbenen Anwartschaften und Leistungen (Besitzstände) zum Umstellungsstichtag zu gewährleisten, sind bei der Berechnung von Sanierungsgeldern neben kassenindividuellen Berechnungsfaktoren die jeweils zum Erhebungszeitpunkt aktuellen Rechnungsgrundlagen für Zins und Biometrie zu verwenden.

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

§ 29a Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Die Arbeitnehmerin beteiligt sich an dem vom Arbeitgeber zu entrichtenden Pflichtbeitrag zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung gemäß § 29 Abs.1 und 2 TVDN mit einem Eigenanteil am Pflichtbeitrag in Höhe von 50 % des 4 % ihres zusatzversorgungsfähigen Entgelts übersteigenden Betrags, höchstens jedoch bis zu einem Pflichtbeitrag von insgesamt 6 % ihres zusatzversorgungsfähigen Entgelts. Für bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versicherte Arbeitnehmerinnen beträgt die Eigenbeteiligung 50 % des den 7 % des zusatzversorgungsfähigen Entgelts übersteigenden Betrag, höchstens jedoch bis zu einem Pflichtbeitrag von insgesamt 9 % ihres zusatzversorgungsfähigen Entgelts.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung einschließlich der Beteiligung Arbeitnehmerin abzuführen. Die Beteiligung der Arbeitnehmerin wird vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt einbehalten. Die Beteiligung der Arbeitnehmerin erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird – hat. Für die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmerin am Pflichtbeitrag wird kein Zuschuss gemäß § 1 a Abs. 1 a BetrAVG gezahlt.

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

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

(5) Der Anspruch der Arbeitnehmerin nach § 1 Abs. 2 Nr. 4, zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.

Anmerkung Zu § 29 a TV DN:
Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, gemeinsam an die im Geltungsbereich des TV DN zuständigen kirchlichen Zusatzversorgungskassen und die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zu appellieren, ihre Satzung dahingehend zu ändern, dass den Versicherten nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis oder in Zeiten ohne Entgeltzahlung die Fortführung der Versicherung als eigene mit eigenen Beiträgen möglich wird.

§ 30 Entgeltumwandlung

(1) Die Arbeitnehmerin kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von ihren künftigen, regelmäßigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten durch Entgeltumwandlung in gleichbleibenden Beiträgen für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung ausgeschöpft ist. Die Beiträge können auch durch Entgeltumwandlung von Ansprüchen auf die Jahressonderzahlung gezahlt werden. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss die Arbeitnehmerin jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden. Die Höchstbetragsgrenze nach Satz 1 kann durch Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber überschritten werden.

(2) Die Durchführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung erfolgt bei der Kasse, bei der auch die zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. Im Einzelfall können die Vertragsparteien arbeitsvertraglich einen anderen Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung vereinbaren. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 10 a EStG in Anspruch nimmt.

(3) Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Arbeitgebers zur Pflichtversicherung nach § 29, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile der Arbeitnehmerin. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Arbeitgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits von dem Arbeitgeber genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann von der Arbeitnehmerin zu tragen.

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

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

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

VI. Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

§ 31 Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Anzeige- und Nachweispflicht

(1) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse oder eine Kopie der Bescheinigung des Arztes für die Krankengeldzahlung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

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

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

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

Entgeltfortzahlung

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

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

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

gezahlt.

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

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

Forderungsübergang

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

(7) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

VII. Urlaub

§ 32 Urlaub

Allgemeines

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

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

(3) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Eine Übertragung in das nächste Kalenderjahr ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bis zum 30.04. möglich. Der übertragene Urlaub muss bis zu diesem Zeitpunkt genommen worden sein. Zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung sind bis zum 31.10. Regelungen zum Abbau bis dahin noch nicht geplanter Urlaubstage zu treffen.

(4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz beim Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres und der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

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

Scheidet die Arbeitnehmerin wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung oder durch Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

Berechnung

(5) Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten (Wartezeit) nach der Einstellung geltend gemacht werden.

(6) Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.

(7) Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, unterbricht den Urlaub. Die Arbeitnehmerin muss mit dem Arbeitgeber vereinbaren, wann sie den Resturlaub nehmen kann.

Urlaubsplanung

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

Urlaubsdauer

(9) Die Arbeitnehmerin hat je Kalenderjahr bei Arbeit in der 5-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen. Bei einer anderen Verteilung der Arbeitstage auf die Arbeitswoche besteht der Urlaubsanspruch proportional entsprechend im gekürzten oder erhöhten Umfang.

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

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

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

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

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

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

Zusatzurlaub für Nachtarbeit

(10) Arbeitnehmerinnen, die im Urlaubsjahr Nachtarbeit i. S. v. § 8 Abs. 3 leisten, erhalten je 150 Nachtarbeitsstunden 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/Befristete Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Arbeitnehmerin hat auf Antrag bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Anspruch auf befristete Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, soweit dem nicht dringende betriebliche oder dienstliche Gründe entgegenstehen. Für einen Zeitraum von bis zu einem Monat besteht stattdessen Anspruch auf Sonderurlaub bei Ruhen der gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Ein wichtiger Grund ist z. B. die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Statt der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses kann auch eine befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.
Nach achtjähriger Unternehmenszugehörigkeit soll der Arbeitnehmerin auf Antrag die befristete Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für höchstens ein Jahr gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten und die Zeit während der befristeten Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht dazu dient, andere entgeltliche Tätigkeiten auszuüben, die als Nebenbeschäftigung gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 unzulässig wären. Eine zum Zeitpunkt der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses bereits ausgeführte Nebenbeschäftigung ist hiervon nicht berührt, solange ihr Umfang nicht ausgeweitet werden soll. Gesetzliche Ansprüche auf Elternzeit oder Pflegezeit bleiben von dieser Regelung unberührt.

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

(3) Darüber hinaus kann Sonderurlaub, Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses und Teilzeitarbeit auch aus anderen Gründen, z. B. fachliche Fort- und Weiterbildung, vereinbart werden. Abs. 2 gilt sinngemäß. Am 01.04.2017 über dieses Datum hinaus bestehende Sonderurlaubsvereinbarungen bleiben für den Zeitraum gültig, für den sie vereinbart sind.

(4) Nach Ablauf des Unterbrechungszeitraums hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wiedereinstellung zur Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger mit der gleichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf einem den Anforderungen des Arbeitsplatzes und der Entgeltgruppe, die vor der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für die Arbeitnehmerin maßgeblich war, entsprechenden Arbeitsplatz. Die Zeit der vor der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 gewerteten Zeit der Unternehmenszugehörigkeit wird bei von der Zeit der Unternehmenszugehörigkeit abhängigen Leistungen und Rechten nach diesem Tarifvertrag der ab Wiedereinstellung zurückgelegten Zeit der Unternehmenszugehörigkeit hinzugerechnet.

VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 34 Beendigung des Arbeitsverhältnis

(1) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin sind die Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen; das gilt nicht für die Probezeit.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsparteien bei einer Unternehmenszugehörigkeit

bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsschluss

nach einer Unternehmenszugehörigkeit

von mehr als	1 Jahr	6 Wochen
von mehr als	5 Jahren	3 Monate
von mehr als	8 Jahren	4 Monate
von mehr als	10 Jahren	5 Monate
von mehr als	12 Jahren	6 Monate
von mehr als	15 Jahren	7 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

(3) Gegenüber Arbeitnehmerinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 15 Jahre angehören, ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber nur unter den Voraussetzungen des § 35 zulässig.

(4) Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nach den Regelungen des Abs. 2 auch vorher gekündigt werden.

(5) Endet ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung des Entgelts erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

(6) Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, so ist der Arbeitnehmerin während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses eine angemessene Zeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren.

(7) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

§ 35 Sonderregelung für langjährig beschäftigte Arbeitnehmerinnen

(1) Arbeitnehmerinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 15 Jahre angehören, kann ordentlich gekündigt werden, wenn Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung übereinstimmend feststellen,

a) dass das Verhalten der Arbeitnehmerin zu einer nicht hinnehmbaren betrieblichen Störung führt, die auch bei Weiterbeschäftigung unter veränderten Vertragsbedingungen fortbestehen wird
oder
b) dass nach Ausschöpfung aller zumutbaren Möglichkeiten (z.B. Umstrukturierungsmaßnahmen, Qualifizierungsmaßnahmen) eine im wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit ausgeschlossen ist und eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin an einem anderen Arbeitsplatz, ggf. unter gleichzeitiger Herabsetzung um eine Entgeltgruppe nicht möglich ist.

(2) Vor Ausspruch einer Kündigung ist mit der Mitarbeitervertretung ein Ausgleich über die wirtschaftlichen Nachteile, die der Arbeitnehmerin infolge der Maßnahme entstehen, zu vereinbaren. Kommt es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zur Übertragung einer Tätigkeit, die nicht im Wesentlichen gleichwertig ist, so sind angemessene Ausgleichszahlungen oder andere Maßnahmen zur Milderung der sozialen Folgen zu bestimmen. Bei der Bemessung sind die sozialen Belange der Arbeitnehmerin und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen. Wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindungszahlung festgesetzt, darf deren Höhe die Sätze des § 42 (Rationalisierungsschutz) nicht unterschreiten.
Kommt eine Einigung über den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile nicht zustande, entscheidet auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle nach § 37 a Abs. 2 MVG-K. Der Spruch der besonderen Schlichtungsstelle ersetzt die fehlende Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

§ 36 Außerordentliche Kündigung

(1) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jeder der Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der bzw. dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

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

§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

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

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

(3) Wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird, endet das Arbeitsverhältnis und ist für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird, unterbrochen. Für den Wiedereinstellungsanspruch nach Beendigung der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gilt § 33 Abs. 4 entsprechend.

(4) Das Arbeitsverhältnis der teilweise erwerbsgeminderten Arbeitnehmerin endet bzw. wird unterbrochen, es sei denn, die Arbeitnehmerin kann nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(5) Liegt bei einer Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 4 die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt worden ist.

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

§ 38 Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze

Wird die Arbeitnehmerin weiterbeschäftigt oder nach dem Erreichen des gesetzlich festgelegten Alters für den Bezug einer abschlagsfreien Regelaltersrente neu eingestellt, so ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann hierbei mit einer Frist von 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 hierüber eine Vereinbarung abzuschließen.

§ 41 Werkdienstwohnung

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

§ 42 Rationalisierungsschutz

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

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

(3) Umsetzung
Fallen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen Arbeitsplätze weg, sollen die betroffenen Arbeitnehmerinnen auf andere gleichwertige Arbeitsplätze umgesetzt werden. Ist dieses nicht möglich und ist binnen der nächsten 12 Monate ein gleichwertiger Arbeitsplatz neu zu besetzen, sind betroffene Arbeitnehmerinnen bevorzugt zu berücksichtigen.
(4) Umschulung und Kosten
Die im Zusammenhang mit ggf. notwendigen Umschulungsmaßnahmen entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen. Das Entgelt wird in Höhe des Urlaubsentgelts (§ 32 Abs. 13) während dieser Zeit fortgezahlt.
Gem. § 40 TV DN kann eine Vereinbarung abgeschlossen werden.

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

(6) Kündigungsfristen
Die Kündigungsfrist für erforderliche Beendigungskündigungen beträgt 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	nach vollendetem			
	40.	40.	45.	50.	55.
	Lebensjahr				
	Bruttomonatsentgelte				
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13

2. Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch nur dann, wenn spätestens mit Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung endgültig feststeht, dass die Arbeitnehmerin mit Ablauf der Kündigungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis 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 in Textform geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.

(2) Die genannten Ausschlussfristen gelten nicht für beiderseitige Schadensersatzansprüche sowie für beiderseitige nachwirkende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Sie gelten ferner nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliches Verhalten sowie für Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns nach dem „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ vom 11.08.2014.

B. Eingruppierung und Entgelt

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. Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, die als Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen beschäftigt werden.

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

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 Nur für stationäre Einrichtungen der Altenhilfe i.S.d. § 22 Abs. 1 Unterabs. 2 bis zum 31.12.2019 geltenden Fassung:

Für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen der Entgeltgruppe E 3 und E 4 in der Pflege in stationären Altenpflegeeinrichtungen erhöht sich der Tabellenwert

- ab dem 01.05.2019 um 72,46 € und
- ab dem 01.09.2019 um 72,82 €.

§ 3 Für Krankenhäuser ab dem 1. Mai 2019 und für stationäre Einrichtungen der Altenhilfe i.S.d. § 22 Abs. 1 Unterabs. 2 ab dem 1. Januar 2020 geltenden Fassung:

(1) Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen in der Pflege in Krankenhäusern und stationären Altenpflegeeinrichtungen erhalten eine monatliche Zulage zum Tabellenentgelt. Die Höhe der Zulage beträgt in den Entgeltgruppen

- E3 bis E4 85,00 €,
- E5 bis E6 100,00 € und
- E7 bis E9 120,00 €.

(2) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen E 7 bis E 9 auf Arbeitsplätzen in der ambulanten Pflege erhalten ab dem 1. Januar 2020 ebenfalls die monatliche Zulage zum Tabellenentgelt in Höhe von 120 €.

(3) Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Aufgaben einer Praxisanleitung in der Pflege oder der Geburtshilfe erhalten ab dem 1. Januar 2020 eine monatliche Zulage in Höhe von 100 €, wenn entsprechende Tätigkeiten ausdrücklich übertragen worden sind.

(4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die in diesem Paragraphen geregelten Zulagen anteilig entsprechend dem Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur der von Vollzeitbeschäftigten.

(5) Für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen in der Pflege in Krankenhäusern gilt diese Fassung des Teil B Abschnitt I § 3 Absatz 1 Satz 1 und 2 bereits ab dem 01. Mai 2019.

§ 4

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

(2) Übt eine in den Entgeltgruppen E 9 bis E 14 oder nach AI. bis AIV. 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) Die Tabellen in Teil B Abschnitt III. Nr. 1 und 2 enthalten für die Entgeltgruppen E 3 bis E 5 jeweils zwei Stufenwerte und für die Entgeltgruppen E 6 bis E 14 jeweils sechs Stufenwerte.

(2) Die Arbeitnehmerinnen werden derjenigen Stufe ihrer Entgeltgruppe zugeordnet, die gemäß Abs. 5 dem jeweiligen Tätigkeitsjahr entspricht. Bei der Feststellung der Tätigkeitszeit zur Berechnung der Tätigkeitsjahre gemäß Abs. 4 und 5 werden nur volle Kalendermonate mit Entgelt- oder Entgeltersatzanspruch berücksichtigt. Bei Neueinstellung werden bis zu zwölf nachgewiesene Tätigkeitsjahre bei anderen Arbeitgebern anerkannt, wenn mindestens zwei Tätigkeitsjahre innerhalb der letzten sieben Jahre vor der Einstellung geleistet wurden, anderenfalls wird die Hälfte der nachgewiesenen Tätigkeitsjahre anerkannt. Abweichend hiervon unterbleibt die Kürzung der anzuerkennenden Tätigkeitszeit bei Neueinstellungen, wenn ausschließlich Tätigkeitszeiten nachgewiesen werden, die innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Einstellung geleistet worden sind.

(3) Höherstufungen erfolgen zum Monatsersten des Kalendermonats, der dem Zeitpunkt der Vollendung der für die Höherstufung maßgeblichen Tätigkeitsjahre gemäß Abs. 5 folgt.

(4) Auf die Tätigkeitszeit gemäß Abs. 2 angerechnet werden

- bei in Entgeltgruppen E 3 bis E 5 eingruppierten Arbeitnehmerinnen Zeiten beruflicher Tätigkeit, die bei mehr als geringfügiger Beschäftigung im entsprechenden oder vergleichbaren Tätigkeits- und Verantwortungsbereich, für den die Einstellung erfolgt ist, geleistet und nachgewiesen worden sind.

- bei in Entgeltgruppen E 6 bis E 14 eingruppierten Arbeitnehmerinnen Zeiten beruflicher Tätigkeit nach ordnungsgemäßem Ausbildungsabschluss bei mehr als geringfügiger Beschäftigung auf Arbeitsplätzen, deren Anforderungen in der Regel die spezifische Berufsausbildung der Arbeitnehmerin voraussetzen und die nachgewiesen worden sind.

Zeiten geringfügiger Beschäftigung beim Arbeitgeber werden unter den im Übrigen gleichen Voraussetzungen in dem Umfang als Tätigkeitszeit anerkannt, der dem jeweiligen Verhältnis ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollbeschäftigten gemäß Teil A § 9 Abs. 1 entspricht. Die konkrete Feststellung von Zeiten geringfügiger Beschäftigung beim Arbeitgeber kann unterbleiben, wenn diese Zeiten jeweils pauschal zu 25 % der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit gemäß Teil A § 9 Abs. 1 als anerkannte Tätigkeitszeit gewertet werden.

(5) Die Zuordnung zur Stufe in der jeweiligen Entgeltgruppe erfolgt

- für Entgeltgruppen E 3 bis E 5 eingruppierte Arbeitnehmerinnen zur
  - Stufe 1 bis zum 15. Tätigkeitsjahr
  - Stufe 2 ab dem 16. Tätigkeitsjahr

- für in Entgeltgruppen E 6 bis E 14 eingruppierte Arbeitnehmerinnen zur
  - Stufe 1 bei bis zu zwei Tätigkeitsjahren
  - Stufe 2 ab dem 3. Tätigkeitsjahr
  - Stufe 3 ab dem 6. Tätigkeitsjahr
  - Stufe 4 ab dem 9. Tätigkeitsjahr
  - Stufe 5 ab dem 13. Tätigkeitsjahr
  - Stufe 6 ab dem 16. Tätigkeitsjahr nach 3 Tätigkeitsjahren beim Arbeitgeber in Stufe 5

(6) Bei Höher- oder Herabgruppierung erfolgt dies unter Zuordnung zur in der bisherigen Entgeltgruppe erreichten Stufe mit entsprechendem Tätigkeitsjahr. Bei einer Höhergruppierung aus den Entgeltgruppen E 1 bis E 5 um mindestens zwei Entgeltgruppen in eine Entgeltgruppe oberhalb E 5 erfolgt die Stufenzuordnung höchstens in Stufe 3 unter Anerkennung von sieben Tätigkeitsjahren. Bei Höhergruppierung in den Entgeltgruppen E 6 bis E 14 erfolgt dies jedoch höchstens zur Stufe 4 unter Anerkennung von elf Tätigkeitsjahren und bei Höhergruppierung um mindestens zwei Entgeltgruppen höchstens zur Stufe 3 unter Anerkennung von sieben Tätigkeitsjahren. Voraussetzung der Stufenzuordnung nach Satz 1 ist, dass die Anforderungen des höher bewerteten Arbeitsplatzes inhaltlich auf die für den bisherigen Arbeitsplatz maßgeblichen Anforderungen und i.d.R. vorausgesetzten Ausbildung aufbauen, anderenfalls erfolgt die Stufenzuordnung wie bei einer Neueinstellung.

(7) Wird eine Arbeitnehmerin höhergruppiert und in der neuen Entgeltgruppe einer Stufe zugeordnet, in der ihr Tabellenentgelt niedriger als das Bisherige ist, erhält sie das Tabellenentgelt nach der Stufe in der neuen Entgeltgruppe, gemäß der mindestens das bisher zustehende Tabellenentgelt der früheren Entgeltgruppe zu zahlen ist. Der nächste Stufenaufstieg erfolgt jedoch unverändert nach der gemäß Teil B Abschnitt I § 5 Abs. 5 geforderten Anzahl anzuerkennender Tätigkeitsjahre.

(8) Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Arbeitnehmerinnen abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Die Vorweggewährung unterliegt der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung.

Anmerkung zu § 5

Regelung für die Überleitung auf die ab dem 01.01.2018 gemäß § 5 geltende Tabellenstruktur

a. Alle Arbeitnehmerinnen, die am 31.12.2017 beschäftigt waren und am 01.01.2018 beim selben Arbeitgeber weiterbeschäftigt sind, werden der ihrer bisherigen Stufenzuordnung gemäß Teil B Abschnitt I § 5 Abs. 2 in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung (a. F.) entsprechenden Stufe und dem Tätigkeitsjahr zugeordnet, wie sie bei Fortgeltung der bisherigen Regelung am 01.01.2018 zutreffend gewesen wäre.

b. In Entgeltgruppen E 3 bis E 5 eingruppierte Arbeitnehmerinnen waren gemäß Teil B Abschnitt I § 5 Abs. 2 a. F. keiner Stufe zugeordnet. Sie werden ab dem 01.01.2018 derjenigen Stufe ihrer Entgeltgruppe zugeordnet, die der Anzahl ihrer Tätigkeitsjahre beim Arbeitgeber entspricht. Auf Antrag werden gemäß Abs. 4 anzurechnende Zeiten der Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern berücksichtigt, wenn die Arbeitnehmerin sie nachweist.

c. Für in Entgeltgruppen E 6 bis E 14 eingruppierte Arbeitnehmerinnen entspricht gemäß Teil B Abschnitt I § 5 Abs. 2 a.F. das

- 1. und 2. Tätigkeitsjahr der Stufe 1,
- 3. und 4. Tätigkeitsjahr der Stufe 2,
- 5. und 6. Tätigkeitsjahr der Stufe 3
- und ab 7. Tätigkeitsjahr der Stufe 4.

Die bei Überleitung dieser Arbeitnehmerinnen erforderliche Zuordnung zu einer Stufe erfolgt nach den bisher vom Arbeitgeber anerkannten Tätigkeitsjahren. Auf Antrag werden gemäß Abs. 4 anzurechnende Zeiten der Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern berücksichtigt, wenn die Arbeitnehmerin sie nachweist. Wer am 01.01.2018 mindestens zwölf gemäß Abs. 4 zu berücksichtigende Tätigkeitsjahre nachweist, wird der Stufe 5 zugeordnet.

d. Die Arbeitnehmerinnen erhalten bis zum 01.12.2017 Auskunft über ihre Stufenzuordnung gemäß Buchst. b oder Buchst. c in ihrer Entgeltgruppe einschließlich der Anzahl der anerkannten Tätigkeitsjahre sowie über die Möglichkeit, die Anerkennung von Tätigkeitsjahren bei früheren Arbeitgebern zu beantragen. Anträge auf Änderung der Stufenzuordnung müssen den Nachweis zusätzlich zu berücksichtigender Tätigkeitsjahre bei früheren Arbeitgebern beinhalten und können nur bis zum 31.12.2018 gestellt werden (Ausschlussfrist). Ein bis zum 31.12.2018 gestellter Antrag wirkt auf den 01.01.2018 zurück.“.

e. Abweichend zur Regelung unter Buchst. c werden nach dem 01.01.2016 ohne zu berücksichtigende Tätigkeitszeiten bei früheren Arbeitgebern eingestellte Arbeitnehmerinnen, die gemäß der Fußnote zum Regelbeispiel „Erzieher“ unter E 8 in Teil B Abschnitt II eingruppiert sind, der Stufe 2 zugeordnet.

II. Entgeltgruppen

1. E-Gruppen

E 1
Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die ohne berufliche Vorbildung oder Ausbildung nach einer kurzen Einweisung ausgeführt werden können.

Richtbeispiele:
Helferin von Reinigungskräften
Spülhilfe mit einfachen Tätigkeiten

E 2
Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die ohne berufliche Vorbildung oder Ausbildung nach einer Einübung ausgeführt werden können.

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

E 3
Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die ohne berufliche Vorbildung oder Ausbildung nach einer fachlichen Einarbeitung ausgeführt werden können.

Richtbeispiele:
Gärtnereihelferin und Landwirtschaftsgehilfin mit einfachen Tätigkeiten
Helferin in der Behindertenhilfe
Hilfsarbeiterin
Hol- u. Bringdienst
Kraftfahrerin
Küchenhilfe
Pflegehelferin in der Alten- und Krankenpflege
Pförtnerin
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
Sozialassistentinnen auf Arbeitsplätzen in Kindertagesstätten und Familienzentren
Haus- u. Familienpflegerin
Krankenpflegehelferin in Funktionsdiensten
Sekretärin
Verwaltungsangestellte

„E 7.1 *
Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit entsprechenden Tätigkeiten in der Pflege oder Betreuung und einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Altenpflegerin 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 abgeschlossener 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 voraussetzen

* Die Einstufung erfolgt bereits ab dem ersten Berufserfahrungsjahr in Stufe 2. Der Stufenaufstieg nach Stufe 3 erfolgt ab dem sechsten Berufserfahrungsjahr. Im Übrigen gilt Teil B Abschnitt I § 5 Absatz 5 unverändert.

Richtbeispiele:
Altenpflegerin
Erzieherin*
Facharbeiterin
Heilerziehungspflegerin
Köchin
Krankenschwester
Meisterin
Technikerin
Verwaltungsmitarbeiterin mit kaufmännischer Ausbildung
Arbeitsplätze in Spezialbereichen in der Pflege, mit überwiegenden Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine abgeschlossene Fachweiterbildung von mindestens 700 Stunden vermittelt wird. Arbeitnehmerinnen auf diesen Arbeitsplätzen erhalten eine Zulage gemäß Teil B Abschnitt I § 2 Satz 3 i.H.v. 50 %.

Protokollerklärung zu E 8
Fachkenntnisse einer Praxisanleitung in der Pflege führen nicht zur Eingruppierung in Entgeltgruppe E 8.

E 9.1.**

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

Richtbeispiele:
Betriebswirtin
Heilpädagogin
Ingenieurin
Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
Sozialwirtin

---

* Abweichend von Teil B Abschnitt I § 5 Absatz 5 gilt für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Erzieherinnen mit Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten Folgendes: Diese Arbeitnehmerinnen werden bei Ersteingruppierung anlässlich einer Neueinstellung unbeschadet der Regelung des Teil B Abschnitt I § 5 Absatz 2 mindestens der Stufe 2 zugeordnet. Die Stufenzuordnung erfolgt für diese Arbeitnehmerinnen zur

- Stufe 2 bei bis zu fünf Tätigkeitsjahren
- Stufe 3 ab dem 6. Tätigkeitsjahr
- Stufe 4 ab dem 9. Tätigkeitsjahr
- Stufe 5 ab dem 11. Tätigkeitsjahr
- Stufe 6 ab dem 14. Tätigkeitsjahr nach 3 Tätigkeitsjahren beim Arbeitgeber in Stufe 5.

** Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Diesen gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

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
Lehrkraft an einer Pflegeschule, mit Tätigkeiten und Aufgaben, die Fähigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule erworben werden. (Arbeitnehmerinnen mit Fachweiterbildung, die vor dem 01.01.2019 eingestellt wurden, werden denen mit Bachelorabschluss gleichgestellt)

E 11
Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen Tätigkeiten verrichten, für die neben umfangreicher Berufserfahrung Fähigkeiten vorausgesetzt werden, die über die Anforderungsmerkmale der Entgeltgruppe 10 hinausgehen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn die von den Arbeitnehmerinnen geforderten Fachkenntnisse, Verantwortung für Personal, Betriebsmittel oder Budget deutlich über die Anforderungen der Entgeltgruppe E 10 hinausgehen.

Richtbeispiele:
Altenpflegerin
Betriebswirtin
Ingenieurin
Krankenschwester

Meisterin als Bereichsleiterin
Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
Technikerin

E 12.1.*

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

Richtbeispiele:
Diplom-Informatikerin
Diplom-Ingenieurin
Diplom-Kauffrau
Diplom-Pädagogin
Diplom-Psychologin
Diplom-Pflegewirtin
Diplom-Pflegepädagogin
Volljuristin
Lehrkraft an einer Pflegeschule mit Tätigkeiten und Aufgaben; die Fähigkeiten erfordern, die in der Regel durch einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss erworben werden

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

* Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer Universität, pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder an einer nach Landesrecht anerkannten staatlichen Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder mit einer Masterprüfung beendet wurde. Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satz 1 setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semester – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.ä. – vorschreibt. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

E 13
Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 12 hinausgehen und bei denen neben umfangreichen Berufserfahrungen Spezialwissen vorausgesetzt wird.

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

E 14
Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen Tätigkeiten verrichten, für die neben umfangreicher Berufserfahrung Fähigkeiten vorausgesetzt werden, die über die Anforderungsmerkmale der Entgeltgruppe 13 hinausgehen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn von den Arbeitnehmerinnen Verantwortung für Personal und Budget in nicht unerheblichem Ausmaß gefordert wird.

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

2. A-Gruppen (Entgeltgruppen der Ärztinnen)

AI.	Ärztin	ärztlich Approbierte ohne abgeschlossene Facharztweiterbildung
AII.	Fachärztin	Ärztin, die aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem Fachgebiet tätig ist.
AIII.	Oberärztin	Oberärztin ist die Ärztin, der die medizinische Verantwortung für selbständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. der Abteilung vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen wurde.

A IV. Leitende Oberärztin

Leitende Oberärztin ist die Ärztin, die die ständige Vertretung der leitenden Ärztin (Chefärztin) vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist. Dieses Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik in der Regel nur von einer Ärztin erfüllt werden.

III. Entgelttabellen

2019

1. Tabelle für die E- und S- Gruppen					Gültig ab 01.05.2019	
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 14	5.628,90 €	5.960,01 €	6.291,12 €	6.622,23 €	6.787,78 €	6.953,34 €
E 13	5.038,97 €	5.335,38 €	5.631,78 €	5.928,20 €	6.076,40 €	6.224,61 €
E 12	4.449,01 €	4.710,72 €	4.972,43 €	5.234,13 €	5.364,98 €	5.495,84 €
E 11	3.977,08 €	4.211,02 €	4.444,97 €	4.678,91 €	4.795,89 €	4.912,86 €
E 10	3.682,11 €	3.898,70 €	4.115,29 €	4.331,89 €	4.440,19 €	4.548,48 €
E 9	3.269,16 €	3.461,47 €	3.653,77 €	3.846,07 €	3.942,22 €	4.038,37 €
E 8	2.856,17 €	3.024,18 €	3.192,19 €	3.360,20 €	3.444,21 €	3.528,21 €
E 7	2.708,68 €	2.868,01 €	3.027,36 €	3.186,69 €	3.266,36 €	3.346,02 €
E 6	2.502,21 €	2.649,41 €	2.796,59 €	2.943,78 €	3.017,37 €	3.090,97 €
E 5	2.666,16 €	2.732,81 €				
E 4	2.507,11 €	2.569,79 €				
E 3	2.300,84 €	2.356,61 €				
E 2	2.063,46 €					
E 1	1.840,37 €					
S 2	2.049,83 €					
S 1	1.805,83 €					

1. Tabelle für Arbeitnehmerinnen in der Pflege in Krankenhäusern					Gültig ab 01.05.2019	
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 9	3.389,16 €	3.581,47 €	3.773,77 €	3.966,07 €	4.062,22 €	4.158,37 €
E 8	2.976,17 €	3.144,18 €	3.312,19 €	3.480,20 €	3.564,21 €	3.648,21 €
E 7		2.988,01 €	3.147,36 €	3.306,69 €	3.386,36 €	3.466,02 €
E 6	2.602,21 €	2.749,41 €	2.896,59 €	3.043,78 €	3.117,37 €	3.190,97 €
E 5	2.766,16 €	2.832,81 €				
E 4	2.592,11 €	2.654,79 €				
E 3	2.385,84 €	2.441,61 €				

2. Tabelle für die E- und S- Gruppen der Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Altenhilfe						
Gültig ab 01.05.2019						
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 14	5.466,12 €	5.787,65 €	6.109,19 €	6.430,72 €	6.591,50 €	6.752,26 €
E 13	4.893,24 €	5.181,08 €	5.468,92 €	5.756,75 €	5.900,67 €	6.044,59 €
E 12	4.320,35 €	4.574,49 €	4.828,62 €	5.082,76 €	5.209,83 €	5.336,90 €
E 11	3.862,04 €	4.089,22 €	4.316,40 €	4.543,58 €	4.657,17 €	4.770,75 €
E 10	3.575,61 €	3.785,94 €	3.996,28 €	4.206,60 €	4.311,77 €	4.416,93 €
E 9	3.174,59 €	3.361,33 €	3.548,07 €	3.734,81 €	3.828,18 €	3.921,55 €
E 8	2.773,57 €	2.936,73 €	3.099,88 €	3.263,03 €	3.344,61 €	3.426,18 €
E 7	2.630,36 €	2.785,09 €	2.939,82 €	3.094,54 €	3.171,91 €	3.249,27 €
E 6	2.429,83 €	2.572,75 €	2.715,69 €	2.858,62 €	2.930,08 €	3.001,55 €
E 5	2.589,06 €	2.653,78 €				
E 4 + Zul.	2.507,06 €	2.567,92 €				
E 4	2.434,60 €	2.495,46 €				
E 3 + Zul.	2.308,78 €	2.362,94 €				
E 3	2.236,32 €	2.290,48 €				
E 2	2.005,81 €					
E 1	1.789,17 €					
S 2	1.992,56 €					
S 1	1.755,63 €					

2. Tabelle für die E- und S- Gruppen der Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Altenhilfe Gültig ab 01.09.2019						
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 14	5.493,45 €	5.816,59 €	6.139,74 €	6.462,87 €	6.624,46 €	6.786,02 €
E 13	4.917,71 €	5.206,99 €	5.496,26 €	5.785,53 €	5.930,17 €	6.074,81 €
E 12	4.341,95 €	4.597,36 €	4.852,76 €	5.108,17 €	5.235,88 €	5.363,58 €
E 11	3.881,35 €	4.109,67 €	4.337,98 €	4.566,30 €	4.680,46 €	4.794,60 €
E 10	3.593,49 €	3.804,87 €	4.016,26 €	4.227,63 €	4.333,33 €	4.439,01 €
E 9	3.190,46 €	3.378,14 €	3.565,81 €	3.753,48 €	3.847,32 €	3.941,16 €
E 8	2.787,44 €	2.951,41 €	3.115,38 €	3.279,35 €	3.361,33 €	3.443,31 €
E 7	2.643,51 €	2.799,02 €	2.954,52 €	3.110,01 €	3.187,77 €	3.265,52 €
E 6	2.441,98 €	2.585,61 €	2.729,27 €	2.872,91 €	2.944,73 €	3.016,56 €
E 5	2.602,01 €	2.667,05 €				
E 4 + Zul.	2.519,59 €	2.580,76 €				
E 4	2.446,77 €	2.507,94 €				
E 3 + Zul.	2.320,32 €	2.374,75 €				
E 3	2.247,50 €	2.301,93 €				
E 2	2.015,84 €					
E 1	1.798,12 €					
S 2	2.002,52 €					
S 1	1.764,41 €					

3. Entgelttabelle für Ärztinnen – gültig ab 01.05.2019						
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
ab dem	**1. Jahr**	**2. Jahr**	**3. Jahr**	**4. Jahr**	**5. Jahr**	**6. Jahr**
A I. Ärztin	4.101,38 €	4.284,81 €	4.450,94 €	4.738,92 €	5.082,28 €	5.223,51 €
ab dem	**1. Jahr**	**4. Jahr**	**7. Jahr**	**9. Jahr**	**11. Jahr**	**13. Jahr**
A II. Fachärztin	5.364,71 €	5.818,84 €	6.217,58 €	6.450,19 €	6.677,22 €	6.904,29 €
A III. Oberärztin	6.732,64 €	7.131,36 €	7.701,80 €			
A IV. Leitende Oberärztin	7.928,83 €	8.499,30 €				

IV. Tabellen der Stundenentgelte und Zeitzuschläge

IV. 1 Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7)					
gültig ab 01.05.2019	Stunden-entgelt	Zeitzuschlag für Über-stunden	Über-stunden-entgelt	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen 35%
A IV	36,76 €	5,51 €	42,27 €	9,19 €	12,87 €
A III	30,97 €	4,65 €	35,62 €	7,74 €	10,84 €
A II	28,51 €	4,28 €	32,79 €	7,13 €	9,98 €
A I	26,10 €	3,92 €	30,02 €	6,53 €	9,14 €
E 14	30,55 €	4,58 €	35,13 €	7,64 €	10,69 €
E 13	28,12 €	4,22 €	32,34 €	7,03 €	9,84 €
E 12	25,74 €	3,86 €	29,60 €	6,44 €	9,01 €
E 11	23,24 €	3,49 €	26,73 €	5,81 €	8,13 €
E 10	21,40 €	3,21 €	24,61 €	5,35 €	7,49 €
E 9	19,67 €	2,95 €	22,62 €	4,92 €	6,88 €
E 8	17,99 €	4,50 €	22,49 €	4,50 €	6,30 €
E 7	16,72 €	4,18 €	20,90 €	4,18 €	5,85 €
E 6	15,42 €	3,86 €	19,28 €	3,86 €	5,40 €
E 5	14,46 €	3,62 €	18,08 €	3,62 €	5,06 €
E 4	13,48 €	4,04 €	17,52 €	3,37 €	4,72 €
E 3	12,58 €	3,77 €	16,35 €	3,15 €	4,40 €
E 2	12,03 €	3,61 €	15,64 €	3,01 €	4,21 €
E 1	10,90 €	3,27 €	14,17 €	2,73 €	3,82 €
S 2	12,01 €	3,60 €	15,61 €	3,00 €	4,20 €
S 1	10,51 €	3,15 €	13,66 €	2,63 €	3,68 €

IV. 2. Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7) in Einrichtungen der Altenhilfe					
gültig ab 01.05.2019	Stunden-entgelt	Zeitzuschlag für Über-stunden	Über-stunden-entgelt	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen 35%
E 14	29,65 €	4,45 €	34,10 €	7,41 €	10,38 €
E 13	27,30 €	4,10 €	31,40 €	6,83 €	9,56 €
E 12	25,00 €	3,75 €	28,75 €	6,25 €	8,75 €
E 11	22,56 €	3,38 €	25,94 €	5,64 €	7,90 €
E 10	20,78 €	3,12 €	23,90 €	5,20 €	7,27 €
E 9	19,11 €	2,87 €	21,98 €	4,78 €	6,69 €
E 8	17,48 €	4,37 €	21,85 €	4,37 €	6,12 €
E 7	16,23 €	4,06 €	20,29 €	4,06 €	5,68 €
E 6	14,96 €	3,74 €	18,70 €	3,74 €	5,24 €
E 5	14,05 €	3,51 €	17,56 €	3,51 €	4,92 €
E 4 + Zulage Teil B, § 3	13,50 €	4,05 €	17,55 €	3,38 €	4,73 €
E 4	13,08 €	3,92 €	17,00 €	3,27 €	4,58 €
E 3 + Zulage Teil B, § 3	12,62 €	3,79 €	16,41 €	3,16 €	4,42 €
E 3	12,20 €	3,66 €	15,86 €	3,05 €	4,27 €
E 2	11,68 €	3,50 €	15,18 €	2,92 €	4,09 €
E 1	10,59 €	3,18 €	13,77 €	2,65 €	3,71 €
S 2	11,66 €	3,50 €	15,16 €	2,92 €	4,08 €
S 1	10,20 €	3,06 €	13,26 €	2,55 €	3,57 €

IV. 2. Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7) in Einrichtungen der Altenhilfe					
gültig ab 01.09.2019	Stunden-entgelt	Zeitzuschlag für Überstunden	Über-stunden-entgelt	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen 35%
E 14	29,80 €	4,47 €	34,27 €	7,45 €	10,43 €
E 13	27,44 €	4,12 €	31,56 €	6,86 €	9,60 €
E 12	25,13 €	3,77 €	28,90 €	6,28 €	8,80 €
E 11	22,67 €	3,40 €	26,07 €	5,67 €	7,93 €
E 10	20,88 €	3,13 €	24,01 €	5,22 €	7,31 €
E 9	19,21 €	2,88 €	22,09 €	4,80 €	6,72 €
E 8	17,57 €	4,39 €	21,96 €	4,39 €	6,15 €
E 7	16,31 €	4,08 €	20,39 €	4,08 €	5,71 €
E 6	15,03 €	3,76 €	18,79 €	3,76 €	5,26 €
E 5	14,12 €	3,53 €	17,65 €	3,53 €	4,94 €
E 4 + Zulage Teil B, § 3	13,57 €	4,07 €	17,64 €	3,39 €	4,75 €
E 4	13,15 €	3,95 €	17,10 €	3,29 €	4,60 €
E 3 + Zulage Teil B, § 3	12,68 €	3,80 €	16,48 €	3,17 €	4,44 €
E 3	12,26 €	3,68 €	15,94 €	3,07 €	4,29 €
E 2	11,74 €	3,52 €	15,26 €	2,94 €	4,11 €
E 1	10,64 €	3,19 €	13,83 €	2,66 €	3,72 €
S 2	11,72 €	3,52 €	15,24 €	2,93 €	4,10 €
S 1	10,25 €	3,08 €	13,33 €	2,56 €	3,59 €

2020

III. Entgelttabellen

1. Tabelle für die E- und S- Gruppen					- Gültig ab 01.01.2020	
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 14	5.775,25 €	6.114,97 €	6.454,69 €	6.794,41 €	6.964,26 €	7.134,13 €
E 13	5.169,98 €	5.474,10 €	5.778,21 €	6.082,33 €	6.234,39 €	6.386,45 €
E 12	4.564,68 €	4.833,20 €	5.101,71 €	5.370,22 €	5.504,47 €	5.638,73 €
E 11	4.080,48 €	4.320,51 €	4.560,54 €	4.800,56 €	4.920,58 €	5.040,59 €
E 10	3.777,84 €	4.000,07 €	4.222,29 €	4.444,52 €	4.555,63 €	4.666,74 €
E 9	3.354,16 €	3.551,47 €	3.748,77 €	3.946,07 €	4.044,72 €	4.143,37 €
E 8	2.930,43 €	3.102,81 €	3.275,19 €	3.447,57 €	3.533,76 €	3.619,94 €
E 7	2.779,11 €	2.942,58 €	3.106,07 €	3.269,54 €	3.351,29 €	3.433,02 €
E 6	2.572,21 €	2.719,41 €	2.869,30 €	3.020,32 €	3.095,82 €	3.171,34 €
E 5	2.736,16 €	2.803,86 €				
E 4	2.577,11 €	2.639,79 €				
E 3	2.370,84 €	2.426,61 €				
E 2	2.133,46 €					
E 1	1.910,37 €					
S 2	2.119,83 €					
S 1	1.875,83 €					

1. Tabelle für Arbeitnehmerinnen in der Pflege in Krankenhäusern					- Gültig ab 01.01.2020	
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 9	3.474,16 €	3.671,47 €	3.868,77 €	4.066,07 €	4.164,72 €	4.263,37 €
E 8	3.050,43 €	3.222,81 €	3.395,19 €	3.567,57 €	3.653,76 €	3.739,94 €
E 7		3.062,58 €	3.226,07 €	3.389,54 €	3.471,29 €	3.553,02 €
E 6	2.672,21 €	2.819,41 €	2.969,30 €	3.120,32 €	3.195,82 €	3.271,34 €
E 5	2.836,16 €	2.903,86 €				
E 4	2.662,11 €	2.724,79 €				
E 3	2.455,84 €	2.511,61 €				

2. Tabelle für die E- und S- Gruppen der Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Altenhilfe - Gültig ab 01.01.2020						
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 14	5.636,28 €	5.967,82 €	6.299,37 €	6.630,90 €	6.796,70 €	6.962,46 €
E 13	5.045,57 €	5.342,37 €	5.639,16 €	5.935,95 €	6.084,35 €	6.232,76 €
E 12	4.454,84 €	4.716,89 €	4.978,93 €	5.240,98 €	5.372,01 €	5.503,03 €
E 11	3.982,27 €	4.216,52 €	4.450,77 €	4.685,02 €	4.802,15 €	4.919,26 €
E 10	3.686,92 €	3.903,80 €	4.120,68 €	4.337,55 €	4.446,00 €	4.554,42 €
E 9	3.273,41 €	3.465,97 €	3.658,52 €	3.851,07 €	3.947,35 €	4.043,63 €
E 8	2.859,91 €	3.028,15 €	3.196,38 €	3.364,61 €	3.448,72 €	3.532,84 €
E 7	2.713,51 €	2.871,79 €	3.031,34 €	3.190,87 €	3.270,65 €	3.350,42 €
E 6	2.511,98 €	2.655,61 €	2.800,23 €	2.947,61 €	3.021,29 €	3.094,99 €
E 5	2.672,01 €	2.737,05 €				
E 4	2.516,77 €	2.577,94 €				
E 3	2.317,50 €	2.371,93 €				
E 2	2.085,84 €					
E 1	1.868,12 €					
S 2	2.072,52 €					
S 1	1.834,41 €					

2. Tabelle für Arbeitnehmerinnen in der Pflege in stationären Einrichtungen der Altenhilfe (E 7 bis E 9 auch für Arbeitnehmerinnen in der ambulanten Pflege) - Gültig ab 01.01.2020						
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 9	3.393,41 €	3.585,97 €	3.778,52 €	3.971,07 €	4.067,35 €	4.163,63 €
E 8	2.979,91 €	3.148,15 €	3.316,38 €	3.484,61 €	3.568,72 €	3.652,84 €
E 7		2.991,79 €	3.151,34 €	3.310,87 €	3.390,65 €	3.470,42 €
E 6	2.611,98 €	2.755,61 €	2.900,23 €	3.047,61 €	3.121,29 €	3.194,99 €
E 5	2.772,01 €	2.837,05 €				
E 4	2.601,77 €	2.662,94 €				
E 3	2.402,50 €	2.456,93 €				

2. Tabelle für die E- und S- Gruppen der Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Altenhilfe Gültig ab 01.09.2020						
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 14	5.678,55 €	6.012,58 €	6.346,62 €	6.680,63 €	6.847,68 €	7.014,68 €
E 13	5.083,41 €	5.382,44 €	5.681,45 €	5.980,47 €	6.129,98 €	6.279,51 €
E 12	4.488,25 €	4.752,27 €	5.016,27 €	5.280,29 €	5.412,30 €	5.544,30 €
E 11	4.012,14 €	4.248,14 €	4.484,15 €	4.720,16 €	4.838,17 €	4.956,15 €
E 10	3.714,57 €	3.933,08 €	4.151,59 €	4.370,08 €	4.479,35 €	4.588,58 €
E 9	3.297,96 €	3.491,96 €	3.685,96 €	3.879,95 €	3.976,96 €	4.073,96 €
E 8	2.881,36 €	3.050,86 €	3.220,35 €	3.389,84 €	3.474,59 €	3.559,34 €
E 7	2.733,86 €	2.893,33 €	3.054,08 €	3.214,80 €	3.295,18 €	3.375,55 €
E 6	2.530,82 €	2.675,53 €	2.821,23 €	2.969,72 €	3.043,95 €	3.118,20 €
E 5	2.692,05 €	2.757,58 €				
E 4	2.535,65 €	2.597,27 €				
E 3	2.334,88 €	2.389,72 €				
E 2	2.101,48 €					
E 1	1.882,13 €					
S 2	2.088,06 €					
S 1	1.848,17 €					

2. Tabelle für Arbeitnehmerinnen in der Pflege in stationären Einrichtungen der Altenhilfe (E 7 bis E 9 auch für Arbeitnehmerinnen i in der ambulanten Pflege) Gültig ab 01.09.2020						
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 9	3.417,96 €	3.611,96 €	3.805,96 €	3.999,95 €	4.096,96 €	4.193,96 €
E 8	3.001,36 €	3.170,86 €	3.340,35 €	3.509,84 €	3.594,59 €	3.679,34 €
E 7		3.013,33 €	3.174,08 €	3.334,80 €	3.415,18 €	3.495,55 €
E 6	2.630,82 €	2.775,53 €	2.921,23 €	3.069,72 €	3.143,95 €	3.218,20 €
E 5	2.792,05 €	2.857,58 €				
E 4	2.620,65 €	2.682,27 €				
E 3	2.419,88 €	2.474,72 €				

3. Entgelttabelle für Ärztinnen – gültig ab 01.01.2020						
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
ab dem	**1. Jahr**	**2. Jahr**	**3. Jahr**	**4. Jahr**	**5. Jahr**	**6. Jahr**
A I. Ärztin	4.208,02 €	4.396,22 €	4.566,66 €	4.862,13 €	5.214,42 €	5.359,32 €
ab dem	**1. Jahr**	**4. Jahr**	**7. Jahr**	**9. Jahr**	**11. Jahr**	**13. Jahr**
A II. Fachärztin	5.504,19 €	5.970,13 €	6.379,24 €	6.617,89 €	6.850,83 €	7.083,80 €
A III. Oberärztin	6.907,69 €	7.316,78 €	7.902,05 €			
A IV. Leitende Oberärztin	8.134,98 €	8.720,28 €				

IV. Tabellen der Stundenentgelte und Zeitzuschläge

IV. 1 a) Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7 Satz 1)				
gültig ab 01.01.2020	Stundenentgelt § 17 Abs. 7 Satz 2	Bereitschafts-dienstzuschlag 15 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen 35%
A IV	52,09 €		13,02 €	18,23 €
A III	47,20 €		11,80 €	16,52 €
A II	38,11 €		9,53 €	13,34 €
A I	27,28 €		6,82 €	9,55 €
E 14	38,56 €	5,78 €	9,64 €	13,50 €
E 13	34,52 €	5,18 €	8,63 €	12,08 €
E 12	30,48 €	4,57 €	7,62 €	10,67 €
E 11	27,24 €	4,09 €	6,81 €	9,53 €
E 10	25,22 €	3,78 €	6,31 €	8,83 €
E 9	22,39 €	3,36 €	5,60 €	7,84 €
E 8	19,57 €	2,94 €	4,89 €	6,85 €
E 7	18,55 €	2,78 €	4,64 €	6,49 €
E 6	17,14 €	2,57 €	4,29 €	6,00 €
E 5	16,75 €	2,51 €	4,19 €	5,86 €
E 4	15,77 €	2,37 €	3,94 €	5,52 €
E 3	14,50 €	2,18 €	3,63 €	5,08 €
E 2	12,74 €	1,91 €	3,19 €	4,46 €
E 1	11,41 €	1,71 €	2,85 €	3,99 €
S 2	12,66 €	1,90 €	3,17 €	4,43 €
S 1	11,21 €	1,68 €	2,80 €	3,92 €

IV. 1 b) Tabelle der Stundenentgelte und der Zeitzuschläge für Überstunden (§ 17 Abs. 7 Satz 3) -								
gültig ab 01.01.2020	Stunden-entgelt Stufe 1	Über-stunden-zuschlag Stufe 1	Stunden-entgelt Stufe 2	Über-stunden-zuschlag Stufe 2	Stunden-entgelt Stufe 3	Über-stunden-zuschlag Stufe 3	Stunden-entgelt Stufe 4	Über-stunden-zuschlag Stufe 4
A IV	48,60 €	7,29 €	52,09 €	7,81 €				
A III	41,26 €	6,19 €	43,71 €	6,56 €	47,20 €	7,08 €		
A II	32,88 €	4,93 €	35,66 €	5,35 €	38,11 €	5,72 €	39,53 €	5,93 €
A I	25,14 €	3,77 €	26,26 €	3,94 €	27,28 €	4,09 €	29,04 €	4,36 €
E 14	34,50 €	5,18 €	36,53 €	5,48 €	38,56 €	5,78 €	40,59 €	6,09 €
E 13	30,88 €	4,63 €	32,70 €	4,91 €	34,52 €	5,18 €	36,33 €	5,45 €
E 12	27,27 €	4,09 €	28,87 €	4,33 €	30,48 €	4,57 €	32,08 €	4,81 €
E 11	24,38 €	3,66 €	25,81 €	3,87 €	27,24 €	4,09 €	28,68 €	4,30 €
E 10	22,57 €	3,39 €	23,90 €	3,59 €	25,22 €	3,78 €	26,55 €	3,98 €
E 9	20,04 €	3,01 €	21,22 €	3,18 €	22,39 €	3,36 €	23,57 €	3,54 €
E 8	17,51 €	4,38 €	18,54 €	4,64 €	19,57 €	4,89 €	20,59 €	5,15 €
E 7	16,60 €	4,15 €	17,58 €	4,40 €	18,55 €	4,64 €	19,53 €	4,88 €
E 6	15,37 €	3,84 €	16,24 €	4,06 €	17,14 €	4,29 €	18,04 €	4,51 €
E 5	16,35 €	4,09 €	16,75 €	4,19 €				
E 4	15,39 €	4,62 €	15,77 €	4,73 €				
E 3	14,16 €	4,25 €	14,50 €	4,35 €				
E 2	12,74 €	3,82 €						
E 1	11,41 €	3,42 €						
S 2	12,66 €	3,80 €						
S 1	11,21 €	3,36 €						

IV. 2 a) Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7 Satz 2) in Einrichtungen der Altenhilfe				
gültig ab 01.01.2020	Stundenentgelt § 17 Abs. 7 Satz 2	Bereitschaftsdienst-zuschlag15 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen 35%
E 14	37,63 €	5,64 €	9,41 €	13,17 €
E 13	33,69 €	5,05 €	8,42 €	11,79 €
E 12	29,74 €	4,46 €	7,44 €	10,41 €
E 11	26,59 €	3,99 €	6,65 €	9,31 €
E 10	24,62 €	3,69 €	6,16 €	8,62 €
E 9	21,85 €	3,28 €	5,46 €	7,65 €
E 8	19,09 €	2,86 €	4,77 €	6,68 €
E 7	18,11 €	2,72 €	4,53 €	6,34 €
E 6	16,73 €	2,51 €	4,18 €	5,86 €
E 5	16,35 €	2,45 €	4,09 €	5,72 €
E 4	15,40 €	2,31 €	3,85 €	5,39 €
E 3	14,17 €	2,13 €	3,54 €	4,96 €
E 2	12,46 €	1,87 €	3,12 €	4,36 €
E 1	11,16 €	1,67 €	2,79 €	3,91 €
S 2	12,38 €	1,86 €	3,10 €	4,33 €
S 1	10,96 €	1,64 €	2,74 €	3,84 €

IV. 2 b) Tabelle der Stundenentgelte und der Zeitzuschläge für Überstunden (§ 17 Abs. 7 Satz 3) in Einrichtungen der Altenhilfe

gültig ab 01.01.2020	Stunden-entgelt Stufe 1	Über-stunden-zuschlag Stufe 1	Stunden-entgelt Stufe 2	Über-stunden-zuschlag Stufe 2	Stunden-entgelt Stufe 3	Über-stunden-zuschlag Stufe 3	Stunden-entgelt Stufe 4	Über-stunden-zuschlag Stufe 4
E 14	33,67 €	5,05 €	35,65 €	5,35 €	37,63 €	5,64 €	39,61 €	5,94 €
E 13	30,14 €	4,52 €	31,91 €	4,79 €	33,69 €	5,05 €	35,46 €	5,32 €
E 12	26,61 €	3,99 €	28,18 €	4,23 €	29,74 €	4,46 €	31,31 €	4,70 €
E 11	23,79 €	3,57 €	25,19 €	3,78 €	26,59 €	3,99 €	27,99 €	4,20 €
E 10	22,02 €	3,30 €	23,32 €	3,50 €	24,62 €	3,69 €	25,91 €	3,89 €
E 9	19,55 €	2,93 €	20,70 €	3,11 €	21,85 €	3,28 €	23,01 €	3,45 €
E 8	17,08 €	4,27 €	18,09 €	4,52 €	19,09 €	4,77 €	20,10 €	5,03 €
E 7	16,21 €	4,05 €	17,14 €	4,29 €	18,11 €	4,53 €	19,06 €	4,77 €
E 6	15,01 €	3,75 €	15,86 €	3,97 €	16,73 €	4,18 €	17,61 €	4,40 €
E 5	15,96 €	3,99 €	16,35 €	4,09 €				
E 4	15,03 €	4,51 €	15,40 €	4,62 €				
E 3	13,84 €	4,15 €	14,17 €	4,25 €				
E 2	12,46 €	3,74 €						
E 1	11,16 €	3,35 €						
S 2	12,38 €	3,71 €						
S 1	10,96 €	3,29 €						

IV. 2 a) Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7 Satz 2) in Einrichtungen der Altenhilfe

gültig ab 01.09.2020	Stundenentgelt § 17 Abs. 7 Satz 2	Bereitschaftsdienst-zuschlag15 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen 35%
E 14	37,91 €	5,69 €	9,48 €	13,27 €
E 13	33,94 €	5,09 €	8,49 €	11,88 €
E 12	29,97 €	4,50 €	7,49 €	10,49 €
E 11	26,79 €	4,02 €	6,70 €	9,38 €
E 10	24,80 €	3,72 €	6,20 €	8,68 €
E 9	22,02 €	3,30 €	5,51 €	7,71 €
E 8	19,24 €	2,89 €	4,81 €	6,73 €
E 7	18,24 €	2,74 €	4,56 €	6,38 €
E 6	16,85 €	2,53 €	4,21 €	5,90 €
E 5	16,47 €	2,47 €	4,12 €	5,76 €
E 4	15,52 €	2,33 €	3,88 €	5,43 €
E 3	14,28 €	2,14 €	3,57 €	5,00 €
E 2	12,55 €	1,88 €	3,14 €	4,39 €
E 1	11,24 €	1,69 €	2,81 €	3,93 €
S 2	12,47 €	1,87 €	3,12 €	4,36 €
S 1	11,04 €	1,66 €	2,76 €	3,86 €

IV. 2 b) Tabelle der Stundenentgelte und der Zeitzuschläge für Überstunden (§ 17 Abs. 7 Satz 3) in Einrichtungen der Altenhilfe								
gültig ab 01.09.2020	Stunden-entgelt Stufe 1	Über-stunden-zuschlag Stufe 1	Stunden-entgelt Stufe 2	Über-stunden-zuschlag Stufe 2	Stunden-entgelt Stufe 3	Über-stunden-zuschlag Stufe 3	Stunden-entgelt Stufe 4	Über-stunden-zuschlag Stufe 4
E 14	33,92 €	5,09 €	35,92 €	5,39 €	37,91 €	5,69 €	39,91 €	5,99 €
E 13	30,37 €	4,56 €	32,15 €	4,82 €	33,94 €	5,09 €	35,73 €	5,36 €
E 12	26,81 €	4,02 €	28,39 €	4,26 €	29,97 €	4,50 €	31,54 €	4,73 €
E 11	23,97 €	3,60 €	25,38 €	3,81 €	26,79 €	4,02 €	28,20 €	4,23 €
E 10	22,19 €	3,33 €	23,50 €	3,53 €	24,80 €	3,72 €	26,11 €	3,92 €
E 9	19,70 €	2,96 €	20,86 €	3,13 €	22,02 €	3,30 €	23,18 €	3,48 €
E 8	17,21 €	4,30 €	18,22 €	4,56 €	19,24 €	4,81 €	20,25 €	5,06 €
E 7	16,33 €	4,08 €	17,28 €	4,32 €	18,24 €	4,56 €	19,20 €	4,80 €
E 6	15,12 €	3,78 €	15,98 €	4,00 €	16,85 €	4,21 €	17,74 €	4,44 €
E 5	16,08 €	4,02 €	16,47 €	4,12 €				
E 4	15,15 €	4,55 €	15,52 €	4,66 €				
E 3	13,95 €	4,19 €	14,28 €	4,28 €				
E 2	12,55 €	3,77 €						
E 1	11,24 €	3,37 €						
S 2	12,47 €	3,74 €						
S 1	11,04 €	3,31 €						

2021

III. Entgelttabellen

1. Tabelle für die E- und S- Gruppen					Gültig ab 01.01.2021	
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 14	5.867,65 €	6.212,81 €	6.557,97 €	6.903,12 €	7.075,69 €	7.248,28 €
E 13	5.252,70 €	5.561,69 €	5.870,66 €	6.179,65 €	6.334,14 €	6.488,63 €
E 12	4.637,71 €	4.910,53 €	5.183,34 €	5.456,14 €	5.592,54 €	5.728,95 €
E 11	4.145,77 €	4.389,64 €	4.633,51 €	4.877,37 €	4.999,31 €	5.121,24 €
E 10	3.838,29 €	4.064,07 €	4.289,85 €	4.515,63 €	4.628,52 €	4.741,41 €
E 9	3.407,83 €	3.608,29 €	3.808,75 €	4.009,21 €	4.109,44 €	4.209,66 €
E 8	2.977,32 €	3.152,45 €	3.327,59 €	3.502,73 €	3.590,30 €	3.677,86 €
E 7	2.823,58 €	2.989,66 €	3.155,77 €	3.321,85 €	3.404,91 €	3.487,95 €
E 6	2.613,37 €	2.762,92 €	2.915,21 €	3.068,65 €	3.145,35 €	3.222,08 €
E 5	2.779,94 €	2.848,72 €	€			
E 4	2.618,34 €	2.682,03 €				
E 3	2.408,77 €	2.465,44 €				
E 2	2.167,60 €					
E 1	1.940,94 €					
S 2	2.153,75 €					
S 1	1.905,84 €					

1. Tabelle für Arbeitnehmerinnen in der Pflege in Krankenhäusern					Gültig ab 01.01.2021	
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 9	3.527,83 €	3.728,29 €	3.928,75 €	4.129,21 €	4.229,44 €	4.329,66 €
E 8	3.097,32 €	3.272,45 €	3.447,59 €	3.622,73 €	3.710,30 €	3.797,86 €
E 7		3.109,66 €	3.275,77 €	3.441,85 €	3.524,91 €	3.607,95 €
E 6	2.713,37 €	2.862,92 €	3.015,21 €	3.168,65 €	3.245,35 €	3.322,08 €
E 5	2.879,94 €	2.948,72 €				
E 4	2.703,34 €	2.767,03 €				
E 3	2.493,77 €	2.550,44 €				

2. Tabelle für die E- und S- Gruppen der Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Altenhilfe Gültig ab 01.01.2021						
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 14	5.769,41 €	6.108,78 €	6.448,17 €	6.787,52 €	6.957,24 €	7.126,91 €
E 13	5.164,74 €	5.468,56 €	5.772,35 €	6.076,16 €	6.228,06 €	6.379,98 €
E 12	4.560,06 €	4.828,31 €	5.096,53 €	5.364,77 €	5.498,90 €	5.633,01 €
E 11	4.076,33 €	4.316,11 €	4.555,90 €	4.795,68 €	4.915,58 €	5.035,45 €
E 10	3.774,00 €	3.996,01 €	4.218,02 €	4.440,00 €	4.551,02 €	4.662,00 €
E 9	3.350,73 €	3.547,83 €	3.744,94 €	3.942,03 €	4.040,59 €	4.139,14 €
E 8	2.927,46 €	3.099,67 €	3.271,88 €	3.444,08 €	3.530,18 €	3.616,29 €
E 7	2.777,60 €	2.936,79 €	3.102,95 €	3.266,24 €	3.347,90 €	3.429,56 €
E 6	2.571,31 €	2.718,34 €	2.866,37 €	3.017,24 €	3.092,65 €	3.168,09 €
E 5	2.735,12 €	2.801,70 €				
E 4	2.576,22 €	2.638,83 €				
E 3	2.372,24 €	2.427,96 €				
E 2	2.135,10 €					
E 1	1.912,24 €					
S 2	2.121,47 €					
S 1	1.877,74 €					

2. Tabelle für Arbeitnehmerinnen in der Pflege in stationären Einrichtungen der Altenhilfe (E 7 bis E 9 auch für Arbeitenehmerinnen in der ambulanten Pflege) Gültig ab 01.01.2021						
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 9	3.470,73 €	3.667,83 €	3.864,94 €	4.062,03 €	4.160,59 €	4.259,14 €
E 8	3.047,46 €	3.219,67 €	3.391,88 €	3.564,08 €	3.650,18 €	3.736,29 €
E 7		3.056,79 €	3.222,95 €	3.386,24 €	3.467,90 €	3.549,56 €
E 6	2.671,31 €	2.818,34 €	2.966,37 €	3.117,24 €	3.192,65 €	3.268,09 €
E 5	2.835,12 €	2.901,70 €				
E 4	2.661,22 €	2.723,83 €				
E 3	2.457,24 €	2.512,96 €				

2. Tabelle für die E- und S- Gruppen der Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Altenhilfe Gültig ab 01.09.2021						
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 14	5.812,68 €	6.154,60 €	6.496,53 €	6.838,43 €	7.009,42 €	7.180,36 €
E 13	5.203,48 €	5.509,57 €	5.815,64 €	6.121,73 €	6.274,77 €	6.427,83 €
E 12	4.594,26 €	4.864,52 €	5.134,75 €	5.405,01 €	5.540,14 €	5.675,26 €
E 11	4.106,90 €	4.348,48 €	4.590,07 €	4.831,65 €	4.952,45 €	5.073,22 €
E 10	3.802,31 €	4.025,98 €	4.249,66 €	4.473,30 €	4.585,15 €	4.696,97 €
E 9	3.375,86 €	3.574,44 €	3.773,03 €	3.971,60 €	4.070,89 €	4.170,18 €
E 8	2.949,42 €	3.122,92 €	3.296,42 €	3.469,91 €	3.556,66 €	3.643,41 €
E 7	2.798,43 €	2.958,82 €	3.126,22 €	3.290,74 €	3.373,01 €	3.455,28 €
E 6	2.590,59 €	2.738,73 €	2.887,87 €	3.039,87 €	3.115,84 €	3.191,85 €
E 5	2.755,63 €	2.822,71 €				
E 4	2.595,54 €	2.658,62 €				
E 3	2.390,03 €	2.446,17 €				
E 2	2.151,11 €					
E 1	1.926,58 €					
S 2	2.137,38 €					
S 1	1.891,82 €					

2. Tabelle für Arbeitnehmerinnen in der Pflege in stationären Einrichtungen der Altenhilfe (E 7 bis E 9 auch für Arbeitnehmerinnen in der ambulanten Pflege) Gültig ab 01.09.2021						
Teil B I. § 5	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
E 9	3.495,86 €	3.694,44 €	3.893,03 €	4.091,60 €	4.190,89 €	4.290,18 €
E 8	3.069,42 €	3.242,92 €	3.416,42 €	3.589,91 €	3.676,66 €	3.763,41 €
E 7		3.078,82 €	3.246,22 €	3.410,74 €	3.493,01 €	3.575,28 €
E 6	2.690,59 €	2.838,73 €	2.987,87 €	3.139,87 €	3.215,84 €	3.291,85 €
E 5	2.855,63 €	2.922,71 €				
E 4	2.680,54 €	2.743,62 €				
E 3	2.475,03 €	2.531,17 €				

3. Entgelttabelle für Ärztinnen – gültig ab 01.01.2021						
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
ab dem	**1. Jahr**	**2. Jahr**	**3. Jahr**	**4. Jahr**	**5. Jahr**	**6. Jahr**
A I. Ärztin	4.275,35 €	4.466,56 €	4.639,73 €	4.939,92 €	5.297,85 €	5.445,07 €
ab dem	**1. Jahr**	**4. Jahr**	**7. Jahr**	**9. Jahr**	**11. Jahr**	**13. Jahr**
A II. Fachärztin	5.592,26 €	6.065,65 €	6.481,31 €	6.723,78 €	6.960,44 €	7.197,14 €
A III. Oberärztin	7.018,21 €	7.433,85 €	8.028,48 €			
A IV. Leitende Oberärztin	8.265,14 €	8.859,80 €				

IV. Tabellen der Stundenentgelte und Zeitzuschläge

IV. 1 a) Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7 Satz 1)				
gültig ab 01.01.2021	Stundenentgelt § 17 Abs. 7 Satz 2	Bereitschafts-dienstzuschlag 15 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen 35%
A IV	52,93 €		13,23 €	18,53 €
A III	47,96 €		11,99 €	16,79 €
A II	38,72 €		9,68 €	13,55 €
A I	27,72 €		6,93 €	9,70 €
E 14	39,18 €	5,88 €	9,80 €	13,71 €
E 13	35,07 €	5,26 €	8,77 €	12,27 €
E 12	30,96 €	4,64 €	7,74 €	10,84 €
E 11	27,68 €	4,15 €	6,92 €	9,69 €
E 10	25,63 €	3,84 €	6,41 €	8,97 €
E 9	22,75 €	3,41 €	5,69 €	7,96 €
E 8	19,88 €	2,98 €	4,97 €	6,96 €
E 7	18,85 €	2,83 €	4,71 €	6,60 €
E 6	17,41 €	2,61 €	4,35 €	6,09 €
E 5	17,02 €	2,55 €	4,26 €	5,96 €
E 4	16,02 €	2,40 €	4,01 €	5,61 €
E 3	14,73 €	2,21 €	3,68 €	5,16 €
E 2	12,95 €	1,94 €	3,24 €	4,53 €
E 1	11,59 €	1,74 €	2,90 €	4,06 €
S 2	12,87 €	1,93 €	3,22 €	4,50 €
S 1	11,38 €	1,71 €	2,85 €	3,98 €

IV. 1 b) Tabelle der Stundenentgelte und der Zeitzuschläge für Überstunden (§ 17 Abs. 7 Satz 3) -								
gültig ab 01.01.2021	Stunden-entgelt Stufe 1	Über-stunden-zuschlag Stufe 1	Stunden-entgelt Stufe 2	Über-stunden-zuschlag Stufe 2	Stunden-entgelt Stufe 3	Über-stunden-zuschlag Stufe 3	Stunden-entgelt Stufe 4	Über-stunden-zuschlag Stufe 4
A IV	49,37 €	7,41 €	52,93 €	7,94 €				
A III	41,92 €	6,29 €	44,41 €	6,66 €	47,96 €	7,19 €		
A II	33,41 €	5,01 €	36,23 €	5,43 €	38,72 €	5,81 €	40,17 €	6,03 €
A I	25,54 €	3,83 €	26,68 €	4,00 €	27,72 €	4,16 €	29,51 €	4,43 €
E 14	35,05 €	5,26 €	37,11 €	5,57 €	39,18 €	5,88 €	41,24 €	6,19 €
E 13	31,38 €	4,71 €	33,22 €	4,98 €	35,07 €	5,26 €	36,92 €	5,54 €
E 12	27,70 €	4,16 €	29,33 €	4,40 €	30,96 €	4,64 €	32,59 €	4,89 €
E 11	24,77 €	3,72 €	26,22 €	3,93 €	27,68 €	4,15 €	29,14 €	4,37 €
E 10	22,93 €	3,44 €	24,28 €	3,64 €	25,63 €	3,84 €	26,98 €	4,05 €
E 9	20,36 €	3,05 €	21,55 €	3,23 €	22,75 €	3,41 €	23,95 €	3,59 €
E 8	17,79 €	4,45 €	18,83 €	4,71 €	19,88 €	4,97 €	20,92 €	5,23 €
E 7	16,87 €	4,22 €	17,86 €	4,47 €	18,85 €	4,71 €	19,84 €	4,96 €
E 6	15,61 €	3,90 €	16,50 €	4,13 €	17,41 €	4,35 €	18,33 €	4,58 €
E 5	16,61 €	4,15 €	17,02 €	4,26 €				
E 4	15,64 €	4,69 €	16,02 €	4,81 €				
E 3	14,39 €	4,32 €	14,73 €	4,42 €				
E 2	12,95 €	3,89 €						
E 1	11,59 €	3,48 €						
S 2	12,87 €	3,86 €						
S 1	11,38 €	3,41 €						

IV. 2 a) Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7 Satz 2) in Einrichtungen der Altenhilfe				
gültig ab 01.01.2021	Stundenentgelt § 17 Abs. 7 Satz 2	Bereitschaftsdienst-zuschlag15 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen 35%
E 14	38,52 €	5,78 €	9,63 €	13,48 €
E 13	34,48 €	5,17 €	8,62 €	12,07 €
E 12	30,45 €	4,57 €	7,61 €	10,66 €
E 11	27,22 €	4,08 €	6,81 €	9,53 €
E 10	25,20 €	3,78 €	6,30 €	8,82 €
E 9	22,37 €	3,36 €	5,59 €	7,83 €
E 8	19,55 €	2,93 €	4,89 €	6,84 €
E 7	18,54 €	2,78 €	4,64 €	6,49 €
E 6	17,12 €	2,57 €	4,28 €	5,99 €
E 5	16,74 €	2,51 €	4,19 €	5,86 €
E 4	15,76 €	2,36 €	3,94 €	5,52 €
E 3	14,50 €	2,18 €	3,63 €	5,08 €
E 2	12,75 €	1,91 €	3,19 €	4,46 €
E 1	11,42 €	1,71 €	2,86 €	4,00 €
S 2	12,67 €	1,90 €	3,17 €	4,43 €
S 1	11,22 €	1,68 €	2,81 €	3,93 €

IV. 2 b) Tabelle der Stundenentgelte und der Zeitzuschläge für Überstunden (§ 17 Abs. 7 Satz 3) in Einrichtungen der Altenhilfe

gültig ab 01.01.2021	Stunden-entgelt Stufe 1	Über-stunden-zuschlag Stufe 1	Stunden-entgelt Stufe 2	Über-stunden-zuschlag Stufe 2	Stunden-entgelt Stufe 3	Über-stunden-zuschlag Stufe 3	Stunden-entgelt Stufe 4	Über-stunden-zuschlag Stufe 4
E 14	34,46 €	5,17 €	36,49 €	5,47 €	41,56 €	5,47 €	40,55 €	6,08 €
E 13	30,85 €	4,63 €	32,67 €	4,90 €	37,20 €	5,58 €	36,30 €	5,45 €
E 12	27,24 €	4,09 €	28,84 €	4,33 €	32,85 €	4,93 €	32,05 €	4,81 €
E 11	24,35 €	3,65 €	25,78 €	3,87 €	29,36 €	4,40 €	28,65 €	4,30 €
E 10	22,54 €	3,38 €	23,87 €	3,58 €	27,19 €	4,08 €	26,52 €	3,98 €
E 9	20,02 €	3,00 €	21,19 €	3,18 €	24,14 €	3,62 €	23,55 €	3,53 €
E 8	17,49 €	4,37 €	18,52 €	4,63 €	21,09 €	5,27 €	20,57 €	5,14 €
E 7	16,59 €	4,15 €	17,54 €	4,39 €	20,00 €	5,00 €	19,51 €	4,88 €
E 6	15,36 €	3,84 €	16,24 €	4,06 €	18,47 €	4,62 €	18,02 €	4,51 €
E 5	16,34 €	4,09 €	16,74 €	4,19 €				
E 4	15,39 €	4,62 €	15,76 €	4,73 €				
E 3	14,17 €	4,25 €	14,50 €	4,35 €				
E 2	12,75 €	3,83 €						
E 1	11,42 €	3,43 €						
S 2	12,67 €	3,80 €						
S 1	11,22 €	3,37 €						

IV. 2 a) Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7 Satz 2) in Einrichtungen der Altenhilfe

gültig ab 01.09.2021	Stundenentgelt § 17 Abs. 7 Satz 2	Bereitschaftsdienst-zuschlag15 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen 35%
E 14	38,81 €	5,82 €	9,70 €	13,58 €
E 13	34,74 €	5,21 €	8,69 €	12,16 €
E 12	30,67 €	4,60 €	7,67 €	10,73 €
E 11	27,42 €	4,11 €	6,86 €	9,60 €
E 10	25,39 €	3,81 €	6,35 €	8,89 €
E 9	22,54 €	3,38 €	5,64 €	7,89 €
E 8	19,69 €	2,95 €	4,92 €	6,89 €
E 7	18,68 €	2,80 €	4,67 €	6,54 €
E 6	17,25 €	2,59 €	4,31 €	6,04 €
E 5	16,86 €	2,53 €	4,22 €	5,90 €
E 4	15,88 €	2,38 €	3,97 €	5,56 €
E 3	14,61 €	2,19 €	3,65 €	5,11 €
E 2	12,85 €	1,93 €	3,21 €	4,50 €
E 1	11,51 €	1,73 €	2,88 €	4,03 €
S 2	12,77 €	1,92 €	3,19 €	4,47 €
S 1	11,30 €	1,70 €	2,83 €	3,96 €

IV. 2 b) Tabelle der Stundenentgelte und der Zeitzuschläge für Überstunden (§ 17 Abs. 7 Satz 3) in Einrichtungen der Altenhilfe								
gültig ab 01.09.2021	Stunden-entgelt Stufe 1	Über-stunden-zuschlag Stufe 1	Stunden-entgelt Stufe 2	Über-stunden-zuschlag Stufe 2	Stunden-entgelt Stufe 3	Über-stunden-zuschlag Stufe 3	Stunden-entgelt Stufe 4	Über-stunden-zuschlag Stufe 4
E 14	34,72 €	5,21 €	36,77 €	5,52 €	38,81 €	5,82 €	40,85 €	6,13 €
E 13	31,08 €	4,66 €	32,91 €	4,94 €	34,74 €	5,21 €	36,57 €	5,49 €
E 12	27,44 €	4,12 €	29,06 €	4,36 €	30,67 €	4,60 €	32,29 €	4,84 €
E 11	24,53 €	3,68 €	25,98 €	3,90 €	27,42 €	4,11 €	28,86 €	4,33 €
E 10	22,71 €	3,41 €	24,05 €	3,61 €	25,39 €	3,81 €	26,72 €	4,01 €
E 9	20,17 €	3,03 €	21,35 €	3,20 €	22,54 €	3,38 €	23,73 €	3,56 €
E 8	17,62 €	4,41 €	18,66 €	4,67 €	19,69 €	4,92 €	20,73 €	5,18 €
E 7	16,72 €	4,18 €	17,69 €	4,42 €	18,68 €	4,67 €	19,66 €	4,92 €
E 6	15,48 €	3,87 €	16,36 €	4,09 €	17,25 €	4,31 €	18,16 €	4,54 €
E 5	16,46 €	4,12 €	16,86 €	4,22 €				
E 4	15,51 €	4,65 €	15,88 €	4,76 €				
E 3	14,28 €	4,28 €	14,61 €	4,38 €				
E 2	12,85 €	3,86 €						
E 1	11,51 €	3,45 €						
S 2	12,77 €	3,83 €						
S 1	11,30 €	3,39 €						

V. Maßnahmen zur Zukunftssicherung

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

C. Anlagen

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

I. Ausbildung

Ausbildungsverhältnisse

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt

- Für Praktikantinnen, die nach abgelegtem Examen, Bachelor, Master 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 Teilnehmerinnen ausbildungsintegrierter dualer sowie praxisintegrierter dualer Studiengänge
- Für Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes, des Hebammengesetzes, des Altenpflegegesetzes oder gemäß Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Ausbildung und Prüfung von operationstechnischen und anästhesietechnischen Assistentinnen vom 17.09.2013 ausgebildet werden,
- Ab dem 1. August 2020 auch für Auszubildende in den in § 2 Nr. 1a Krankenhausfinanzierungsgesetz genannten Ausbildungsberufen, wenn ein Ausbildungsvertrag mit einem an diesen Tarifvertrag gebundenen Krankenhausträger besteht

alle im Folgenden Auszubildende genannt, soweit nicht gesondert aufgeführt.

In einem Ausbildungsvertrag zwischen dem Arbeitgeber als Träger des Praxiseinsatzortes und einer Fachschülerin der Heilerziehungspflege ist mindestens die Geltung des § 7 Abs. 1 und 3 dieser Anlage zu vereinbaren.

(2) Es gelten der TV DN soweit in dieser Anlage nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 2 Ausbildungsvertrag

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

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

(3) Vor Beginn des dualen Studiums ist ein schriftlicher Studienvertrag zwischen der/dem Studierenden und der/dem Ausbildenden zu schließen, der die Bezeichnung des beabsichtigten Studienabschlusses und mindestens folgende Angaben enthält:

a) Verweis auf diese Anlage, maßgebliche Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung, den etwaigen Kooperationsvertrag mit der Hochschule sowie den Aufbau und die sachliche Gliederung des dualen Studiums,
b) Beginn, Dauer und Verteilung der Studienzeiten einschließlich berufspraktischer Studienabschnitte und Festlegung der diesbezüglichen Teilnahmepflicht (Studienplan),
c) Zahlung und Höhe des Studienentgelts, der Studiengebühren sowie die Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen,
d) Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs und
e) die Dauer der Probezeit.

§ 3 Durchführung der Ausbildung

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

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

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

§ 4 Probezeit

Abweichend von § 4 Abs. 2 TV DN beträgt die Probezeit für Auszubildende nach dem BBiG und Absolventinnen ausbildungsintegrierter duale Studiengänge 4 Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

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

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

§ 6 Arbeitszeit

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

(2) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit und tägliche Studienzeit der dual Studierenden während des Studienteils des dualen Studiums im Rahmen der Regelstudienzeit richten sich nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung. In dem Studienvertrag nach § 3 Abs. 3 wird die Studienzeit unter Berücksichtigung der Pflichten aus dem Ausbildungsteil verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.

(3) Auszubildende und Studierende dürfen im Rahmen des Ausbildungs- bzw. Studienzwecks auch an Sonn- und Feiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

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

(5) Auszubildende nach dem BBiG und Teilnehmerinnen ausbildungsintegrierter dualer Studiengänge erhalten für das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweise) hierzu während der Arbeitszeit Gelegenheit.

(6) 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.

(7) Dual Studierende dürfen an Tagen, an denen Vorlesungszeiten von mindestens 360 tatsächlichen Minuten stattfinden, nicht mehr theoretisch betrieblich ausgebildet werden. Vorlesungszeiten einschließlich Pausen gelten als Studienzeit.

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

§ 7 Ausbildungsentgelt

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

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

(3) Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung gemäß § 24 TV DN.

(4) 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 beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf der Auszubildenden beschäftigten Arbeitnehmerinnen maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgelts. Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.

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

(6) Auszubildende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen erhalten zu ihrem Ausbildungsentgelt nach Teil C Anlage II Nr. 2 eine Studienzulage in Höhe von € 150 monatlich. Die Zahlung erfolgt in Form einer Pauschale.

(7) Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgeschlossen wurde, erhalten die Studierenden bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Studienentgelt in Höhe von € 1.350 bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studium im Gesundheits- und Pflegebereich und in Höhe von € 1.110 in allen übrigen Studiengängen des ausbildungsintegrierten dualen Studiums.

(8) Der Ausbildende übernimmt die Studiengebühren der Teilnehmerinnen ausbildungs- und praxisintegrierter dualer Studiengänge.

§ 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 (Wiederholungs-)Prüfung. Während dieser Zeit erhält die Auszubildende das zuletzt maßgebliche Ausbildungsentgelt.

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

(3) Eine Verkürzung der Regelstudienzeit dual Studierender kann in Abstimmung mit dem Ausbildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung des Studiums zulässig ist. Der Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

§ 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

Die Auszubildende hat je Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Urlaubstagen bei Arbeit in der 5-Tage-Woche. Bei einer anderen Verteilung der Arbeitstage auf die Arbeitswoche besteht der Urlaubsanspruch proportional entsprechend im gekürzten oder erhöhten Umfang. Fachschülerinnen (z.B. Hebammen-, Kranken- und Altenpflegeschülerinnen, u.ä.) wird der Urlaub in den Ferien, bzw. in der unterrichtsfreien Zeit 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. Bestehen Auszubildende nach dem BBiG die Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit, so endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen dieser Prüfung.

(2) Das duale Studium endet mit Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit. Bestehen Studierende die Abschlussprüfungen des Studienteils vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit, so endet das duale Studium mit Bekanntgabe des letzten Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

(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;
3. bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung;
4. bei Nichtabsolvierung oder bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studien- oder Ausbildungsprüfung; dies gilt nicht, sofern sich deswegen das Vertragsverhältnis nach § 8 verlängert.

Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

§ 12 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

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

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

§ 13 Zeugnis

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

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

§ 14 Sonstige Bestimmungen

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

II. Ausbildungsentgelte

Teil C Anlage II Ausbildungsentgelte - gültig ab 01.05.2019

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 für Verheiratete und Alleinerziehende (gilt bis 31.08.2019) Kinderzuschlag*
der Sozialarbeiterin	1.723,48 €	70,50 €
der Sozialpädagogin	1.723,48 €	70,50 €
der Heilpädagogin	1.723,48 €	70,50 €
der pharm. techn. Assistentin	1.505,46 €	67,17 €
der Altenpflegerin	1.505,46 €	67,17 €
der Erzieherin	1.505,46 €	67,17 €
der Heilerziehungspflegerin	1.505,46 €	67,17 €
der Kinderpflegerin	1.450,37 €	67,17 €
der Dorfhelferin	1.450,37 €	67,17 €
der Haus und Familienpflegerin	1.450,37 €	67,17 €
der Rettungsassistentin	1.450,37 €	67,17 €
der Masseurin und med. Bademeisterin	1.450,37 €	67,17 €

* Gilt ab 01.09.2019: Der Kinderzuschlag steht zu, soweit und solange die Praktikantin für mindestens ein Kind Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) tatsächlich erhält.
Am 31.08.2019 Anspruchsberechtigte des Zuschlags für Verheiratete und Alleinerziehende behalten diesen, wenn sie ab dem 01.09.2019 keinen Anspruch auf den Kinderzuschlag haben.

2. Für Auszubildende ;
ab 01.08.2019: dual Studierende und Schülerinnen in der Heilerziehungspflege mit Ausbildungsvertrag

im ersten Ausbildungsjahr	914,49 €
im zweiten Ausbildungsjahr	965,37 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.012,08 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.076,85 €

3. im Pflegedienst

a) Schülerinnen in der Gesundheits- , Kranken-, Kinderkranken- oder Entbindungspflege oder in der Ausbildung zur operationstechnischen oder anästhesietechnischen Assistentin

im ersten Ausbildungsjahr	1.140,69 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.202,07 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.303,38 €

b) Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe	962,47 €

Für Schülerinnen in der Altenpflege gilt der „3. Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 01.11.2018

Teil C Anlage II Ausbildungsentgelte - gültig ab 01.01.2020

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	Kinderzuschlag*
der Sozialarbeiterin	1.773,48 €	70,50 €
der Sozialpädagogin	1.773,48 €	70,50 €
der Heilpädagogin	1.773,48 €	70,50 €
der pharm. techn. Assistentin	1.555,46 €	67,17 €
der Altenpflegerin	1.555,46 €	67,17 €
der Erzieherin	1.555,46 €	67,17 €
der Heilerziehungspflegerin	1.555,46 €	67,17 €
der Kinderpflegerin	1.500,37 €	67,17 €
der Dorfhelferin	1.500,37 €	67,17 €
der Haus und Familienpflegerin	1.500,37 €	67,17 €
der Rettungsassistentin	1.500,37 €	67,17 €
der Masseurin und med. Bademeisterin	1.500,37 €	67,17 €

* Der Kinderzuschlag steht zu, soweit und solange die Praktikantin für mindestens ein Kind Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) tatsächlich erhält.

Am 31.08.2019 Anspruchsberechtigte des Zuschlags für Verheiratete und Alleinerziehende behalten diesen, wenn sie ab dem 01.09.2019 keinen Anspruch auf den Kinderzuschlag haben.

2. Für Auszubildende, dual Studierende und Schülerinnen in der Heilerziehungspflege mit Ausbildungsvertrag

im ersten Ausbildungsjahr	964,49 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.015,37 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.062,08 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.126,85 €

3. im Pflegedienst

a) Spalte A: Schülerinnen in der Gesundheits- , Kranken-, Kinderkranken- oder Entbindungspflege oder in der Ausbildung zur operationstechnischen oder anästhesietechnischen Assistentin

Ab 01.08.2020: Spalte B: Auszubildende in Krankenhäusern in den in § 2 Nr. 1 a KHG genannten Berufen, soweit nicht bereits in Spalte A geregelt.

	A	B
im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 €	1.012,09 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 €	1.064,26 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 €	1.150,37 €

b) Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe 1.012,47 €

Für Schülerinnen in der Altenpflege gilt der „3. Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 01.11.2018

Teil C Anlage II. Ausbildungsentgelt gültig ab 01.01.2021

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	Kinderzuschlag*
der Sozialarbeiterin	1.823,48 €	70,50 €
der Sozialpädagogin	1.823,48 €	70,50 €
der Heilpädagogin	1.823,48 €	70,50 €
der pharm. techn. Assistentin	1.605,46 €	67,17 €
der Altenpflegerin	1.605,46 €	67,17 €
der Erzieherin	1.605,46 €	67,17 €
der Heilerziehungspflegerin	1.605,46 €	67,17 €
der Kinderpflegerin	1.550,37 €	67,17 €
der Dorfhelferin	1.550,37 €	67,17 €
der Haus und Familienpflegerin	1.550,37 €	67,17 €
der Rettungsassistentin	1.550,37 €	67,17 €
der Masseurin und med. Bademeisterin	1.550,37 €	67,17 €

* Der Kinderzuschlag steht zu, soweit und solange die Praktikantin für mindestens ein Kind Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) tatsächlich erhält.

2. Für Auszubildende, dual Studierende und Schülerinnen in der Heilerziehungspflege mit Ausbildungsvertrag

im ersten Ausbildungsjahr	1.014,49 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.065,37 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.112,08 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.176,85 €

3. im Pflegedienst

a) Spalte A: Schülerinnen in der Gesundheits- , Kranken-, Kinderkranken- oder Entbindungspflege oder in der Ausbildung zur operationstechnischen oder anästhesietechnischen Assistentin

Spalte B: Auszubildende in Krankenhäusern in den in § 2 Nr. 1 a KHG genannten Berufen, soweit nicht bereits in Spalte A geregelt.

	A	B
im ersten Ausbildungsjahr	1.240,69 €	1.054,59 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.302,07 €	1.106,76 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.403,38 €	1.192,87 €

b) Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe 1.062,47 €

Für Schülerinnen in der Altenpflege gilt der „3. Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 01.11.2018

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 gilt der TV DN, 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 Insolvenzsicherung 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 des durchschnittlichen Arbeitszeit bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 9 Abs.1 Satz 1 TV DN) 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 TV DN – mit Beginn ihrer Altersteilzeit die Jahressonderzahlung anstelle einer Einmalzahlung in kalendermonatlichen Teilbeträgen in Höhe von einem Zwölftel der ihnen zustehenden Gesamtleistung, soweit sie die Jahressonderzahlung nicht im Wege der Entgeltumwandlung i. S. d. § 30 TV DN zur Altersvorsorge verwenden.

(3) 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.

(4) Die im laufenden Kalenderjahr bis zum Beginn der Altersteilzeit erwachsenen Ansprüche auf die Jahressonderzahlung werden entsprechend § 24 TV DN zu dem dort vorgesehenen Auszahlungszeitpunkt ohne Aufstockungsbeträge ausgezahlt.

(5) 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 sozialversicherungspflichtigen 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 TV DN,
- Überstundenentgelt,
- Mehrstundenentgelt,
- Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gem. Anlage IV TV DN,
- Erschwerniszuschläge gem. Anlage VI TV DN.

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 sozialversicherungspflichtige 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 heranzuziehen[†]. Sofern das der Arbeitnehmerin bei bisheriger

---

[†] § 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 im 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,
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.

Arbeitszeit zustehende bisherige Arbeitsentgelt nach Abs. 2 die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigen würde, sind für die Berechnung des Mindestnettobetrages 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 Mindestnettobetrages gem. § 5 Abs. 2 dieser Anlage.

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

(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 die Jahressonderzahlung 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

---

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.“)

Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig mit Genehmigung des Arbeitgebers ausgeübt worden. § 2 Abs. 4 TV DN 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. TV DN

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 Versicherungspflicht 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.

IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

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

(1) Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

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

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

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

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

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

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

a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,

b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

(5) Die Arbeitnehmerin muss den aufgrund der Absätze 3 und 4 getroffenen Regelungen schriftlich zugestimmt haben. Die Arbeitnehmerin kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der

Arbeitgeber darf eine Arbeitnehmerin nicht benachteiligen, weil diese die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

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

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

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

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

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

Ein hiernach der Stufe I zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe II zugeteilt, wenn die Arbeitnehmerin während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.
Pflegepersonal in Funktionsdiensten im Krankenhaus erhalten zusätzlich zu dem Bereitschaftsdienstentgelt für jede als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25% des gemäß Satz 1 berechneten Stundenentgelts für Bereitschaftsdienst.

(9) Die Arbeitnehmerin entscheidet im Voraus für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten, ob die nach Abs. 8 errechnete Arbeitszeit durch Freizeit ausgeglichen oder durch Zahlung des jeweiligen Stundenentgelts gemäß Teil B Abschnitt IV ausgezahlt werden soll, sofern der Arbeitgeber keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen hält, über die er vorher mit der Mitarbeitervertretung Einvernehmen erzielt hat. Von dem Wahlrecht nach Satz 1 kann die Arbeitnehmerin keinen Gebrauch machen, soweit die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes in einer Dienstvereinbarung geregelt ist.

„(9a) Im Fall der auf Basis des Wahlrechtes nach Abs. 9 gewählten Auszahlung der gemäß Abs. 8 errechneten Arbeitszeit, erhalten nichtärztliche Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von zusätzlich 15 v.H. ihres Stundenentgeltes gemäß Teil B Abschnitt IV.“

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

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

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

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

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

(12) Im Kalendermonat dürfen nicht mehr als acht Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahl darf vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet die Arbeitnehmerin auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

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

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

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

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

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

B. Regelung für andere Arbeitnehmerinnen

(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 vertraglich vereinbarten Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, 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.

(3) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes bis maximal 16 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdiensten geleistet wird. Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

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

a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG

und

c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des ArbZG abgewichen werden.

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

(5) Unter den Voraussetzungen des Abs. 4 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten.

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

(7) Abweichend von § 11 Abs. 1 ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Dienstvereinbarung ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen, wenn Bereitschaftsdienst nach den Absätzen 3 bis 5 geleistet wird.
Bei Arbeitnehmerinnen, die Bereitschaftsdienst gemäß Abs. 3 leisten und die gemäß Abs. 10 den Bereitschaftsdienst durch Zahlung des Überstundenentgelts bezahlt bekommen, kann von § 12 Abs. 1 Satz 1 in der Weise abgewichen werden, dass innerhalb von 14 Arbeitstagen nur 2 Tage arbeitsfrei sein müssen.

(8) In den Fällen, in denen Arbeitnehmerinnen Teilzeitarbeit wegen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 2 - 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerin

zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder aufgrund von dringenden betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(9) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. Leistet die Arbeitnehmerin in einem Kalendermonat mehr als sechs Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über sechs hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(10) Die Arbeitnehmerin entscheidet im Voraus für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten, ob die nach Abs. 9 errechnete Arbeitszeit durch Freizeit ausgeglichen oder durch Zahlung des Überstundenentgelts ausgeglichen werden soll, sofern der Arbeitgeber keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen hält, über die er vorher mit der Mitarbeitervertretung Einvernehmen erzielt hat. Von dem Wahlrecht nach Satz 1 kann die Arbeitnehmerin keinen Gebrauch machen, soweit die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes in einer Dienstvereinbarung geregelt ist.

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

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.

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

Der Wochenendrufbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Arbeitsende am Samstag bis Arbeitsbeginn am Montag sowie der Rufbereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Arbeitsende vor dem Wochenfeiertag bis zum Arbeitsbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Rufbereitschaftsdienste. Der Rufbereitschaftsdienst über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Rufbereitschaftsdienste.

(13) 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 Rufbereitschaftsdienst geleistet wird. Sie ist innerhalb von längstens acht Wochen auszugleichen.

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

V. Regelungen für Ärztinnen

§ 1 Besondere Rechte und Pflichten

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann durch Dienstvereinbarung abteilungs- oder bereichsweise oder im gegenseitigen Einvernehmen auf bis zu 42 Stunden erhöht werden bei entsprechendem Entgeltausgleich. Kommt eine Einigung über die Dienstvereinbarung nicht zustande, entscheidet auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle gemäß § 37 a MVG-K.

Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier 12-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht 12-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

Die Arbeitszeiten der Ärztinnen sind zu dokumentieren.

(2) Neben der Dokumentationspflicht im Krankenhaus gehört es zu den Pflichten von Ärztinnen auch ärztliche Bescheinigungen auszustellen. Die Ärztinnen können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen oder für Belegärztinnen innerhalb des Unternehmens ärztlich tätig zu werden.

(3) Die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärztinnen obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

(4) Die Ärztin kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachterliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin. Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachterliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, hat die Ärztin nach Maßgabe ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. In allen anderen Fällen ist die Ärztin berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Die Ärztin kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer Beteiligung entspricht. Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(5) Der Arbeitgeber hat Ärztinnen von etwaigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter frei zustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch die Ärztin vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

(6) Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen ist Ärztinnen Dienstbefreiung (§ 21 Abs. 1 Satz 2 u. 3) bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. Bei Personalkostenerstattung durch Dritte erfolgt eine Freistellung für bis zu fünf Tage.

(7) Ärztinnen kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus

wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Ärztinnen bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(8) Werden Aufgaben der Ärztinnen zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen. § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

§ 2 Rettungsdienste

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

2) Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält die Ärztin einen nicht zusatzversorgungsfähigen Einsatzzuschlag

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

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

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

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

(4) Eine Ärztin, die nicht die Zusatzbezeichnung "Rettungsdienst" erworben hat, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.

Eine Ärztin, die aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

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

§ 3 (entfallen)

§ 4 Bereitschaftsdienstentgelte

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

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

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

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

(2) Ärztinnen erhalten zusätzlich zu dem Entgelt

a) für jede gem. Teil C IV. A Abs. 8 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 % des gem. Abs. 1 berechneten Stundenentgelts für Bereitschaftsdienst.

b) Die Ärztin erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in § 4 Abs. 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. dieses Stundenentgelts.

Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.

(3) Mit einer Dienstvereinbarung kann für die Berechnung von Bereitschaftsdienstentgelten für diese Personengruppe das allgemein geltende Stundenentgelt zugrunde gelegt werden und statt des Stundenentgeltes gemäß Abs. 1 eine höhere Bewertung der Bereitschaftsdienststufen II und III als Arbeitszeit vorgenommen werden.

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

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

Protokollerklärung zu Abs. 4 Satz 2

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

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

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 Staubbelästigung

oder

d) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

§ 3

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

§ 4

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

§ 5

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

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

VII. Vermögenswirksame Leistungen

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

§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Arbeitnehmerinnen und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes oder zum Zwecke der Entgeltumwandlung nach § 30.

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

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

a) für die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen 6,65 €
b) 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) § 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. Anlage Service-Kräfte

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die ohne diese Regelung gemäß Teil B Abschnitt II. des TV DN in die Entgeltgruppen E 1, E 2 oder E 3 einzugruppieren wären, mit Tätigkeiten in

1. Küche
2. hauswirtschaftlicher Versorgung,
3. Gebäudereinigung,
4. Garten- und Geländepflege (ohne Arbeiten, die einen Geräteschein erfordern),
5. Wäscherei sowie
6. internem Warentransportdienst auf dem Einrichtungsgelände

§ 2 Entgelt

Arbeitnehmerinnen der in § 1 genannten Tätigkeitsbereiche, die ohne Geltung dieser Regelung gemäß Teil B Abschnitt II. des TV DN

a) in Entgeltgruppen E 1 oder E 2 einzugruppieren wären sind in die Entgeltgruppe S 1 eingruppiert.

b) in Entgeltgruppe E 3 einzugruppieren wären sind in die Entgeltgruppe S 2 eingruppiert.

In S 1 oder S 2 eingruppierte Arbeitnehmerinnen erhalten gemäß Teil A § 24 eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung beträgt 100 % eines durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts. Im Übrigen gelten die Regelungen des Teil A § 24 entsprechend.

§ 3 Ausgleichszahlung

Wird der Tätigkeitsbereich von nach dieser Regelung eingruppierten Arbeitnehmerinnen zu einem nicht an den TV DN tarifgebundenen Arbeitgeber ausgegründet, erhalten die bis zum Datum der Ausgründung beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmerinnen dieses Bereichs als Abfindung 200 € für jeden der während der letzten drei Jahre vor dem Datum der Ausgründung zurückgelegten vollen Beschäftigungsmonate, in denen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltersatzleistung bestand.

§ 4 Besitzstandsregelung

(1) Arbeitnehmerinnen, die vor dem 01.04.2017 beim Arbeitgeber bei einer Eingruppierung nach Teil B Abschnitt II beschäftigt waren und ab dem 01.04.2017 bei Umgruppierung gemäß § 2 dieser Anlage weiterbeschäftigt sind, haben Anspruch auf eine monatliche Besitzstandszulage.

(2) Die Höhe der Besitzstandszulage entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem zuletzt bis zum 31.03.2017 bei Eingruppierung nach Teil B Abschnitt II zu gewährenden monatlichen Tabellenentgelt und demjenigen, dass ab dem 01.04.2017 gem. § 2 dieser Regelung zu gewähren ist.

(3) Für diese Besitzstandszulage gelten folgende Regelungen:

a) Die Besitzstandszulage nimmt nicht an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

b) Die Besitzstandszulage wird bei einem Wechsel der Arbeitnehmerin auf einen höher bewerteten Arbeitsplatz im selben Unternehmen mit dem Unterschiedsbetrag zur Aufstiegsentgeltgruppe verrechnet.

c) Die Besitzstandszulage wird bei einer Verringerung der Wochenarbeitszeit gegenüber dem Stand des 31.03.2017 im dem Verringerungsumfang in Prozent entsprechenden Umfang verringert.

d) Bei einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit erfolgt keine entsprechende Anpassung der Besitzstandszulage, es sei denn, für einen Zeitpunkt nach dem 31.03.2017 war eine befristete Verringerung der Wochenarbeitszeit vereinbart worden. In diesem Fall erfolgt zu dem Zeitpunkt, an dem die befristete Verringerung endet, eine entsprechende Erhöhung der Besitzstandszulage bis zu der Höhe, die vor der Vereinbarung der Arbeitszeitverringerung gegolten hat."

IX. Beschäftigungsförderung

Durch die Bereitstellung von geförderten Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen stellt die Einrichtung Arbeitsplätze zur Verfügung, auf denen Arbeiten verrichtet werden, die zusätzlich sind. Diese Arbeitnehmerinnen und Auszubildende bedürfen in der Regel einer Weiterqualifizierung und/oder einer besonderen Betreuung.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Regelung gilt für Arbeitnehmerinnen und Auszubildende, die auf der Grundlage des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende), des SGB III (Arbeitsförderung) oder des SGB XII (Sozialhilfe) beschäftigt werden. Die Regelungen gelten auch für Arbeitnehmerinnen auf zusätzlichen Arbeitsplätzen, die von staatlicher Stelle befristet refinanziert werden und bei deren Refinanzierung höchstens einem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes entsprechende Entgelte erstattet werden.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmerinnen und Auszubildende, die vor Inkrafttreten dieser Regelung eingestellt worden sind.

§ 2 Anwendung des TV DN, Höhe der Vergütung, Voraussetzungen

(1) Es gelten der TV DN und seine Anlagen mit Ausnahme der Regelungen, deren Kosten nach den jeweils geltenden Förderbestimmungen nicht erstattet werden.

(2) Das Bruttomonatsentgelt für geförderten Auszubildenden und Arbeitnehmerinnen richtet sich mindestens nach der vom öffentlichen Träger der Beschäftigungsförderungsmaßnahme gewährten Förderung, hilfsweise nach der ortsüblichen Vergütung.

§ 3 Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnisverhältnis kann in der Probezeit mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende, ansonsten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Weiterhin kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist, gekündigt werden

a) wenn der öffentliche Träger der Beschäftigungsförderungsmaßnahme die Arbeitnehmerin bzw. die Auszubildende abberuft,

b) durch die Arbeitnehmerin ohne Einhaltung einer Frist, wenn er bzw. sie eine andere Arbeit findet.

§ 4 Anpassungsklausel

Sofern während des Beschäftigungszeitraums günstigere Förderungsbedingungen ist dies beim Entgelt der Arbeitnehmerinnen oder der Auszubildenden nachzuvollziehen.

D. Muster:

I. Ausbildungsvertrag

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 C I. (Ausbildung) des TV DN in der jeweils gültigen Fassung. Er ist im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 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 der 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 C II. – (Ausbildungsentgelt) des TV DN.
Sie beträgt zurzeit:
_____€ 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 des TV DN. 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 Ausbildende/Ausbildender*

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.

II. Arbeitsvertrag

Arbeitsvertrag

Zwischen
_____ -
Arbeitgeber
und _____ -
Arbeitnehmer/in

wohnhaft
_____ -
Anschrift -

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

_____
nimmt am _____ als _____
die Tätigkeit des_____ mit _____
der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin
mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von _____ Stunden wöchentlich auf.

Das Arbeitsverhältnis wird abgeschlossen:
auf unbestimmte Zeit[1]
befristet[1]
für die Zeit vom _____ bis zum Ablauf des_____.

Die Zeit bis zum _____ist Probezeit[‡].

§ 2

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

_____

[1]) Nichtzutreffendes bitte streichen

§ 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 des TV DN.

_____
Ort, Datum

_____ _____
Unterschrift des Arbeitgebers Unterschrift der Arbeitnehmerin/
des Arbeitnehmers

E: Übergangsregelungen

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

1. Die Besitzstandszulage wie sie gezahlt wurde zum Zeitpunkt des Übergangs zum TV DN wird für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmerin im selben Unternehmen als monatliche Zulage gezahlt.

2. Die Besitzstandszulage entfällt bei einem Wechsel der Arbeitnehmerin auf einen höher bewerteten Arbeitsplatz im selben Unternehmen soweit das höhere Tabellenentgelt mindestens das bisherige Entgelt einschließlich der Zulage erreicht. Die Zulage nimmt nicht an den allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.

3. Die Besitzstandszulage wird bei einer Verringerung der Wochenarbeitszeit gegenüber dem Stand vom 01.01.2004 dem Verringerungsumfang entsprechenden verringert.

4. Die Besitzstandszulage wird bei einer Erweiterung der Wochenarbeitszeit über den Stand vom 01.01.2004 hinaus nicht erhöht.

F. Schlussbestimmungen

Der TV DN kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten gekündigt werden. Abweichend davon, können die Regelungen im Teil A in § 24 Abs. 2 Satz 1 und im Teil B in Abschnitt I der § 5 nicht vor dem 31.12.2022 mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Ebenfalls abweichend von Satz 1 können die Regelungen im Teil B (Eingruppierung und Entgelt) Abschnitte III. und IV. sowie die Anlage C Nr. II. (Ausbildungsentgelt) frühestens zum Ablauf des 30. Juni 2021 gesondert mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

G. Überleitung zum Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen

§ 1 Regelungszweck

Zweck der Regelungen des Abschnitts G dieses Tarifvertrags ist die Überleitung der Arbeitsvertragsbedingungen für Arbeitnehmerinnen der Mitglieder des Diakonischen Dienstgeberverbands Niedersachsen e.V. (DDN) auf die Regelungen des Tarifvertrags Diakonie Niedersachsen (TV DN). Ihnen soll die Überleitung auf die Regelungen des TV DN in einer ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit einerseits und den berechtigten Ansprüchen der Arbeitnehmerinnen andererseits entsprechenden Weise im Wege einer schrittweisen Anpassung an das gemäß TV DN bestehende Leistungs- und Entgeltniveau ermöglicht werden.

§ 2 Überleitung der Arbeitsvertragsbedingungen auf die Regelungen des TV DN

(1) Bestimmungen dieses Abschnitts gehen den Bestimmungen der Abschnitte A bis E des TV DN vor und ändern oder ergänzen die sich aus den dort getroffenen Regelungen ergebenden Ansprüche. Die §§ 3 bis 5 dieses Abschnitts gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitgeber vor Inkrafttreten des TV DN mit ihnen in den Arbeitsverträgen ausschließlich und unverändert die Arbeitsbedingungen gemäß den Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) in der jeweils aktuellen Fassung vereinbart hat.

(2) Notlagenregelungen, die auf der Grundlage des bis zum 6. Mai 2014 geltenden Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen von der Arbeitsrechtlichen Kommission Niedersachsen beschlossen sind und Dienstvereinbarungen zur Sicherung des Leistungsangebots, die gemäß den Vorschriften der AVR-K in der bis zum Inkrafttreten des TV DN geltenden Fassung des Teil B V. geschlossen wurden, gelten in ihren rechtlichen Wirkungen in Bezug auf im TV DN zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens inhaltsgleich geregelte Leistungsansprüche weiter für den Zeitraum, für den sie geschlossen worden sind.

§ 3 Bildung von Vergleichsentgelten

(1) Für alle Arbeitnehmerinnen, die bereits am Tag vor Inkrafttreten des TV DN beim Arbeitgeber beschäftigt waren, werden die Vergleichsentgelte A und B gemäß den nachfolgenden Regelungen gebildet.

(2) **Vergleichsentgelt A**

Das Vergleichsentgelt A ist auf der Grundlage der für die Arbeitnehmerin am Tag vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrags beim Arbeitgeber geltenden arbeitsvertraglichen Bestimmungen zu bilden. Entgeltabsenkungen, die vor Inkrafttreten des Tarifvertrages für einen befristeten Zeitraum auf Grund von tarifvertraglichen Normen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (Notlagen- oder Sanierungsregelungen) vorgenommen worden sind, bleiben unberücksichtigt.
Bei Arbeitnehmerinnen, deren Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag ruhen, bleibt der Ruhenstatbestand für die Berechnung der mit der Beendigung des Ruhens auflebenden Ansprüche unberücksichtigt.

(3) Vergleichsentgelt A besteht aus

a) dem Zwölffachen des aus allen regelmäßig monatlich wiederkehrend zu zahlenden Gehaltsbestandteilen bestehenden Bruttomonatsentgelts,

b) allen regelmäßig jährlich wiederkehrend zu zahlenden Einmalzahlungen (Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Gratifikation o.ä.)

c) und dem gemäß Abs. 4 zu berechnenden Hinzurechnungsbetrag für aufgrund einer Arbeitsvertragsregelung freie Arbeitstage

d) sowie den Kosten einer arbeitsvertraglich geschuldeten betrieblichen Altersversorgung.

Regeln die vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrags beim Arbeitgeber geltenden arbeitsvertraglichen Bestimmungen eine von 38,5 Wochenarbeitsstunden abweichende, regelmäßige durchschnittliche

Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte, so ist zur Feststellung des Vergleichsentgelts A der nach den Buchstaben a) bis d) dieses Abs.es berechnete Betrag durch die nach den bisherigen arbeitsvertraglichen Bestimmungen regelmäßig durchschnittlich zu arbeitenden Wochenstunden zu teilen und mit den sich bei Geltung des TV DN gemäß dem Arbeitsvertrag regelmäßig durchschnittlich zu arbeitenden Wochenstunden zu multiplizieren.

(4) Für die Berechnung der Anzahl der für den Hinzurechnungsbetrag zu berücksichtigenden freien Arbeitstage gelten folgende Grundsätze:

a) Muss die Arbeitnehmerin an mindestens fünf oder mehr Wochentagen arbeiten, so ist bei der Berechnung des Hinzurechnungsbetrags von 260 Arbeitstagen im Jahr auszugehen.

b) Muss die Arbeitnehmerin an weniger als fünf Wochentagen arbeiten, ist die Anzahl von 260 Arbeitstagen im Jahr um die gegenüber einer Fünftagewoche zusätzlichen freien Tage zu kürzen.

Der Hinzurechnungsbetrag ist die Summe aus jeweils einem Zweihundertsechzigstel, bzw. im Fall des Buchstaben b) um den sich entsprechend der Kürzung ergebenden Bruchteil des zwölffachen Bruttomonatsentgelts i.S.d. Abs. 3 Buchstabe a) für jeden allein aufgrund des Arbeitsvertrags freien Arbeitstag. Soweit die Tarif- oder Arbeitsvertragsregelung Anspruch auf solche freien Arbeitstage regelt, die ohnehin aufgrund eines Gesetzes zu gewähren sind (z.B. gesetzlicher Mindesturlaub, Urlaubstage für Schwerbehinderte), bleiben diese unberücksichtigt. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben aufgrund besonderer Arbeitszeiten (z.B. Schichtarbeit, Nachtarbeit o.ä.) zusätzlich zu gewährende freie Arbeitstage. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben nicht jährlich wiederkehrend, sondern anlassbezogen zu gewährende freie Tage (z.B. Jubiläum, Sonderurlaub, Geburt eines Kindes, Todesfall, Erkrankung Angehöriger, etc.).

(5) **Vergleichsentgelt B**

Das Vergleichsentgelt B ist auf der Grundlage der für die Arbeitnehmerin gemäß ihrem Arbeitsvertrag und den am Tag seines Inkrafttretens beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen des TV DN und zu bilden. Die Berechnung des Vergleichsentgelts B erfolgt gemäß den bei der Berechnung des Vergleichsentgelts A geltenden Grundsätzen und Kriterien.

§ 4 Vorübergehend modifizierter Entgeltanspruch

(1) Übersteigt das Vergleichsentgelt B das Vergleichsentgelt A, so besteht für die Arbeitnehmerin vorübergehend nur Anspruch auf ein um den nach den Regelungen der folgenden Absätze vermindertes Bruttojahresentgelt.

(2) Zum Stichtag der Berechnung des Vergleichsentgelte A und B (§ 3 Abs. 5) werden die Vergleichsentgelte A und B sämtlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer derselben Einrichtung des Arbeitgebers jeweils zu den Gesamtvergleichsentgelten A und B addiert.

(3) Der Differenzbetrag, um den das Gesamtvergleichsentgelt B das Gesamtvergleichsentgelt A übersteigt, wird zur Ermittlung eines Vomhundertsatzes zum Gesamtvergleichsentgelt B ins Verhältnis gesetzt.

(4) Der Betrag der Verminderung des Bruttojahresentgeltanspruchs der Arbeitnehmerin gemäß Abs. 1 entspricht dem nach Abs. 3 errechneten Vomhundertsatz vom Bruttojahresentgeltanspruch der Arbeitnehmerin im jeweiligen Kalenderjahr,

jeweils vom Bruttojahresentgeltanspruch.

- höchstens jedoch 4 %,
- ab dem 1. Januar 2016 höchstens 3% ,
- ab dem 1. Januar 2017 höchstens 2 %
- und alternativ:

- entweder ab dem 1. Januar 2018 höchstens 1 % und ab dem 1. Juli 2018 besteht der Anspruch auf den ungeminderten Bruttojahresentgeltanspruch.
- oder bis einschließlich dem 31.März 2018 2 % und ab dem 1. April 2018 besteht der Anspruch auf den ungeminderten Bruttojahresentgeltanspruch.

(5) Die Verringerung des Bruttojahresentgeltanspruchs der Arbeitnehmerin gemäß Abs. 1 erfolgt in der Regel durch Verminderung des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung in der nach Abs. 4 maßgeblichen Höhe. Zum Zweck der Verminderung des Bruttojahresentgeltanspruchs aufgrund der Regelungen dieses Abschnitts G kann der Jahressonderzahlungsanspruch der Arbeitnehmerin auch auf einen Betrag unterhalb des gemäß Abschnitt A § 24 Abs. 4 Satz 2 und 3 garantierten Mindestanspruchs vermindert werden. Einzelvertraglich oder durch Dienstvereinbarung kann bestimmt werden, dass die Verminderung des Bruttojahresentgeltanspruchs der Arbeitnehmerin gemäß Abs. 1 nach den Regelungen des Abs.es 6 erfolgt.

(6) Übersteigt der gemäß Abs. 4 für das jeweilige Kalenderjahr zum Jahresanfang oder zum Beginn des Arbeitsverhältnisses prospektiv errechnete Betrag den zu erwartenden Jahressonderzahlungsanspruch der Arbeitnehmerin oder steht zu erwarten, dass die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Jahressonderzahlung haben wird, erfolgt die Verminderung des Bruttojahresentgeltanspruch nicht gemäß Abs. 5 sondern wie folgt: Sämtliche im Bruttomonatsentgeltanspruch der Arbeitnehmerin enthaltenen Entgeltbestandteile, die in die Berechnung des Vergleichsentgelts B gemäß § 3 Abs. 5 in Verbindung mit § 3 Abs. 3 Buchstaben a) und b) einfließen, werden jeweils um den nach Abs. 4 maßgeblichen Vomhundertsatz vermindert. Die sich ergebenden Minderungsbeträge werden zu einer Abschlagsumme addiert, um die der Bruttomonatsentgeltanspruch der Arbeitnehmerin vermindert ausbezahlt wird.

§ 5 Regelung für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen

Nach dem Inkrafttreten des TV DN beim Arbeitgeber neu eingestellte Arbeitnehmerinnen haben zunächst nur Anspruch auf ein um einen in entsprechender Anwendung des § 4 vermindertes Bruttojahresentgelt, wenn für eine fiktive, nach Eingruppierung, Berufserfahrung , vertraglicher Wochenarbeitszeit und Arbeitsplatz vergleichbare Arbeitnehmerin, die bereits am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrags beim Arbeitgeber bei ihm beschäftigt war, gemäß § 4 ebenfalls nur ein verminderter Bruttojahresentgeltanspruch bestehen würde. In diesem Fall entspricht die Höhe des Verminderungsbetrags dem Betrag, um den der Bruttojahresentgeltanspruch der in Satz 1 genannten fiktiven Arbeitnehmerin gemäß § 4 vermindert würde. § 4 Absätze 5 und 6 sind entsprechend anzuwenden.

§ 6 Anwendbarkeit

Die Regelungen des § 4 und des § 5 gelten nur für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitgeber das Bestehen der Voraussetzungen einer Anwendung für Arbeitnehmerinnen in der Einrichtung den Tarifvertragsparteien angezeigt hat, und zwar frühestens ab den Datum des Zugangs der Anzeige bei einer der Tarifvertragsparteien. Die Anzeige erfolgt nicht für jede einzelne Arbeiternehmerin individuell, sondern zusammenfassend bezogen auf alle betroffenen Arbeitnehmerinnen. Hierbei ist nur ist dem Grunde nach anzugeben, welche der gemäß § 3 Abs. 3 und 4 zur Berechnung der Vergleichsentgelte zu berücksichtigenden Komponenten im Ergebnis zu einem Differenzbetrag geführt haben. Hierbei ist folgendes Formular zu verwenden: (siehe folgende Seite)

An

- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
  Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
  Goseriede 10; 30159 Hannover

- DDN e.V.
  c/o Diakonisches Werk in Niedersachsen e.V.
  Ebhardtstr. 3A ; 30159 Hannover

Absender:

…… …… ……
(Name des Arbeitgebers)

…… …… ……
(Adresse des Arbeitgebers)

Erklärung gemäß § 6 des Abschnitts G des TV DN

Wir wenden ab dem ..... Regelungen des § 4 und des § 5 des Abschnitts G des TV DN in folgender Einrichtung an:

…… …… ……
(Name der Einrichtung)

…… …… ……
(Adresse der Einrichtung)

Der gemäß § 4 des Abschnitts G des TV DN zu berücksichtigende Differenzbetrag zwischen den Gesamtvergleichsentgelten A und B ergibt sich aus den Unterschieden bei den nachfolgend angekreuzten Berechnungsgrundlagen für das Entgelt (Mehrfachnennung möglich):

Monats- oder Stundenentgelt ☐

Kinderzulage ☐

Jahressonderzahlung ☐

durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit ☐

freie Tage ☐

Urlaubstage ☐

Zusätzliche Altersversorgung ☐

Anderer Regelungsbereich:..... ☐

....
(Ort/Datum/Unterschrift/Stempel)

H. Sonderregelungen

1. Haustarifverträge gemäß Teil A § 1 Abs. 2

(nicht abgedruckt)

2. Sonderregelungen gemäß Teil B V. (Maßnahmen zur Zukunftssicherung)

(nicht abgedruckt)

I. Überleitungsregelung zum TV DN

Für Arbeitnehmerinnen, deren vorheriger Individualarbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein anderes Tarifregelungswerk in der jeweils geltenden Fassung dynamisch einbezogen hatte und die ein Angebot auf Umstellung ihres Arbeitsvertrags auf die ausschließliche, dynamische Inbezugnahme des TV DN angenommen haben, gelten nachfolgende Regelungen:

1. Es werden zum Stichtag des Inkrafttretens der Vertragsumstellung auf den TV DN entsprechend der Regelung in Teil G § 3 TV DN die Vergleichsentgelte A und B gebildet.
2. Übersteigt am Stichtag das Vergleichsentgelt A das Vergleichsentgelt B, so besteht für die Arbeitnehmerin der Anspruch auf eine Besitzstandszulage.
3. Die Besitzstandszulage beträgt ein Zwölftel der errechneten Differenz zwischen den Vergleichsentgelten A und B und ist mit dem monatlichen Entgeltanspruch fällig.
4. Die Besitzstandzulage wird nicht bei der Berechnung des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung gemäß Teil A § 24 TV DN berücksichtigt und nimmt nicht an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.
5. Die Besitzstandszulage entfällt bei einem Wechsel der Arbeitnehmerin auf einen gemäß Teil B II. TV DN um zwei Entgeltgruppen höher bewerteten Arbeitsplatz im selben Unternehmen ab dem siebten Monat nach dem Wechsel, soweit dieser auch über den sechsten Monat hinaus unwiderrufen fortbesteht.
6. Die Besitzstandszulage wird bei einer Verringerung der Wochenarbeitszeit gegenüber dem Stand des Stichtags im dem Verringerungsumfang in Prozent entsprechenden Umfang verringert.
7. Die Besitzstandszulage wird bei einer Erweiterung der Wochenarbeitszeit gegenüber dem Stand des Stichtags nicht erhöht.
8. Arbeitnehmerinnen, die Anspruch auf eine Besitzstandszulage nach diesem Teil I des TV DN haben und am 01.03.2015 Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind, erhalten bei Annahme eines Angebots gemäß Teil A § 1 Abs. 1 Sätze 2 und 3 TV DN eine Einmalzahlung. Die Höhe der Einmalzahlung beträgt für Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit bis zur Hälfte derjenigen einer Vollbeschäftigten 180 €, und bei darüber hinausgehender Wochenarbeitszeit 360 €. Die Einmalzahlung wird nicht bei der Berechnung der Jahressonderzahlung gemäß Teil A § 24 TV DN berücksichtigt und ist kein zusatzversorgungsfähiges Entgelt.