

**ZUKUNFT  
SICHERN**

**Zusammen für mehr  
Geld und Entlastung**

**ver.di**

# **Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN)**

vom 19. September 2014

**in der ab dem 1. April 2024 geltenden  
durchgeschriebenen Fassung unter Einarbeitung  
des 11. Änderungstarifvertrags vom 22. November 2023**

**Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft**

# Inhaltsverzeichnis

## A. Allgemeiner Teil

---

### I. Grundsätze

Präambel	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Pflichten der Arbeitnehmerinnen	4
§ 3 Personalakten	5

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

§ 4 Einstellung	5
§ 5 Ärztliche Untersuchung	5
§ 6 Umsetzung, Versetzung und Abordnung	6
§ 7 Beschäftigungszeit	6

### III. Arbeitszeit

§ 8 Begriffsbestimmungen	6
§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit	8
§ 10 Teilzeitbeschäftigte	8
§ 11 Verteilung der Arbeitszeit	8
§ 12 Arbeitsfreie Tage/Entlastungstage	10
§ 13 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit	10
§ 14 Ruhepausen	10
§ 15 Ruhezeit	10
§ 16 Überstunden	11
§ 17 Vertretungszuschlag, Schichtzulage und Zeitzuschläge	11
§ 18 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	13
§ 19 Dienstreisen und Reisekosten	13
§ 20 Kurzarbeit	13
§ 21 Arbeitsbefreiung	13

### IV. Eingruppierung, Entgelt, Kinderzulage, Jahressonderzahlung

§ 22 Eingruppierung, Entgelt	14
§ 23 Kinderzulage	15
§ 24 Jahressonderzahlung	15
§ 25 Leistungsentgelte	15
§ 26 Sachleistungen	16

### V. Sozialbezüge

§ 27 Jubiläen	16
§ 28 Entgeltfortzahlung im Todesfall	16
§ 29 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenen- versorgung	17
§ 29a Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung	17
§ 30 Entgeltumwandlung	18

### VI. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

§ 31 Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation	19
---	----

### VII. Urlaub

§ 32 Urlaub	21
§ 33 Sonderurlaub/Befristete Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses	23

### VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 34 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	24
§ 35 Sonderregelung für langjährig beschäftigte Arbeitnehmerinnen	24
§ 36 Außerordentliche Kündigung	25
§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	25
§ 38 Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze	26
§ 39 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	26

### IX. Besondere Bestimmungen

§ 40 Fort- und Weiterbildung	26
§ 41 Werkdienstwohnung	26
§ 42 Rationalisierungsschutz	26
§ 43 Ausschlussfristen	28

## B. Eingruppierung und Entgelt

---

I. Rahmenbestimmungen	29
II. Entgeltgruppen E-Gruppen	34
A-Gruppen (Entgeltgruppen der Ärztinnen)	39
III. Entgelttabellen	40
IV. Tabellen und Stundenentgelte	42
V. Maßnahmen zur Zukunftssicherung	44

## C. Anlagen

---

I. Ausbildung	45
II. Ausbildungsentgelte	50
III. Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings (Jobrad)	52
IV. Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft	53
V. Regelungen für Ärztinnen	58
VI. Zuschläge für erschwerte Arbeiten	61
VII. Vermögenswirksame Leistungen	62
VIII. Jobticket	63
IX. Beschäftigungsförderung	64

## D. (entfallen)

---

## E. Übergangsregelungen

---

65

## F. Schlussbestimmungen

---

65

## G. Überleitungsregelung zum TV DN

---

66

## H. Sonderregelungen (nicht abgedruckt)

---

1. Haustarifverträge gemäß Teil A § 1 Abs. 2
2. Sonderregelungen gemäß Teil B V.  
(Maßnahmen zur Zukunftssicherung)

## I. (entfallen)

---

# Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN)

vom 19. September 2014  
in der ab dem 1. April 2024 geltenden  
durchgeschriebenen Fassung unter Ein-  
arbeitung des 11. Änderungsstarifvertrags  
vom 22. November 2023

Zwischen dem Diakonischen Dienstgeber-  
verband Niedersachsen e.V. (DDN),  
vertreten durch den Geschäftsführenden  
Vorstand einerseits

und ver.di – Vereinte Dienstleistungs-  
gewerkschaft (ver.di), vertreten durch  
die Landesbezirksleitung Niedersachsen-  
Bremen sowie

dem Marburger Bund, Landesverband  
Niedersachsen, vertreten durch den Vor-  
stand andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## 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 Tarif-  
vertrag ist Ausdruck dieses Verhältnisses.

Der Diakonische Dienstgeberverband  
Niedersachsen e.V. (im folgenden DDN)  
und die Vereinte Dienstleistungsgewerk-  
schaft (im folgenden ver.di) und der  
Marburger Bund gestalten zukünftig die  
Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen  
der privatrechtlichen Diakonie in Nieder-  
sachsen 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 angeschlos-  
senen Einrichtungen – im folgenden Unter-  
nehmen genannt – sind dem Auftrag ver-  
pflichtet, 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 Mit-  
glied des Diakonischen Dienstgeberverban-  
des Niedersachsen e.V. sind einerseits und  
andererseits für Arbeitnehmerinnen, die  
Mitglied der vertragsschließenden Gewerk-  
schaften sind. Arbeitnehmerinnen der in  
Satz 1 genannten Arbeitgeber, deren aktu-  
eller 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 ausschließ-  
liche, dynamische Inbezugnahme des  
TV DN angenommen haben, können keine  
Rechte und Ansprüche aus dem TV DN gel-  
tend machen. Diese Arbeitnehmerinnen  
können von ihrem Arbeitgeber jederzeit die  
erneute Abgabe eines solchen Angebots  
gemäß Satz 2 verlangen. Für diese Arbeit-  
nehmerinnen gilt im Fall der Annahme des  
Angebots der Teil G des TV DN.

(2) Für die Arbeitsverhältnisse der Arbeit-  
nehmerinnen, deren Arbeitgeber nach dem  
01.07.2014 tarifgebundenes Mitglied des  
Diakonischen Dienstgeberverbandes Nie-  
dersachsen 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. 2 MVG-EKD;
  - 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. 2 MVG-EKD.
- (5) In Unternehmen mit weniger als 5 Arbeitnehmerinnen 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, dass keine rechtskräftige Verurteilung wegen einer in § 72 a Sozialgesetzbuch VIII aufgeführten Straftat vorliegt. Arbeitgeber im Geltungsbereich des

§ 72 a SGB VIII dürfen die wiederholte Vorlage nur in den zeitlichen Abständen verlangen, die der Vereinbarung mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe entsprechen, andere Arbeitgeber alle fünf Jahre. Durch Dienstvereinbarung können andere zeitliche Abstände festgelegt werden.

Das Führungszeugnis bleibt im Besitz der Arbeitnehmerin. Entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.

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. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist das erste Drittel der bei Einstellung vereinbarten Beschäftigungszeit Probezeit, höchstens sechs Monate. Im Arbeitsvertrag kann eine kürzere Probezeit vereinbart oder auf eine Probezeit verzichtet werden.

### **§ 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 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist der Zeitraum des ununterbrochenen Bestands des Arbeitsverhältnisses einschließlich eines unmittelbar vorangegangenen mit dem Arbeitgeber bestehenden Ausbildungsverhältnisses im Sinne des Teil C Anlage I § 1. Unterbrechungen gemäß § 33 oder § 37 Absatz 3 gelten nicht als Unterbrechung im Sinne dieser Regelung, sofern die Wiedereinstellung aufgrund dieser Tarifvorschriften erfolgt ist. Unterbrechungen von insgesamt bis zu 24 Monaten innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren sind unschädlich, wenn sie auch vom Arbeitgeber veranlasst sind. Die Unterbrechungszeiträume zählen nicht als Beschäftigungszeit.

# III. Arbeitszeit

## § 8 Begriffsbestimmungen

### Zeitliche Eckpunkte

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

(2) **Arbeit an Sonntagen** ist die Arbeit zwischen Sonntag 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Heiligabend, Silvester und Samstagen.

(3) **Nacharbeit** ist die Arbeit zwischen 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 Zeitschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

**Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

---

### Anmerkung zu Abs. 9:

**Wechselschichten** liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich »rund um die Uhr« an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

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

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

## Arbeitszeitmodelle

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

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

(12) Das **Arbeitszeitkonto** ermöglicht es von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines durch Dienstvereinbarung vereinbarten Ausgleichsraums 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. Abweichen des 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 ist aufgrund ihres Arbeitsvertrages nicht verpflichtet, an einem dem jeweiligen Wochentag des Feiertags entsprechenden Wochentag zu arbeiten oder an dem jeweiligen Wochentag wird im persönlichen Arbeitsbereich betriebsüblich nicht gearbeitet. 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 Flexibilitätsszulage.

### **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 Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD.

Der Spruch der Einigungsstelle 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 Nacharbeit 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.

(3) Die Zeit der Kurzpause wird als geleistete Arbeitszeit gerechnet.

(4) 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) 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.

## § 17 Vertretungszuschlag, Schichtzulage und Zeitzuschläge

- (1) Vertretungszuschlag für kurzfristiges Einspringen aus dem Frei
- 1) Die Regelungen dieses Absatzes gelten nur für Arbeitnehmerinnen gemäß Teil B II Nr. 1 TV DN. Arbeitnehmerinnen, die auf Anfrage des Arbeitgebers innerhalb von 48 Stunden, freiwillig Dienste abweichend zum Soll Dienstplan antreten, erhalten einen Vertretungszuschlag.

- a) Der Vertretungszuschlag beträgt für jeden übernommenen Dienst, der ausschließlich von Montag bis einschließlich Freitag zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr geleistet wird, 100 €.
- b) Der Vertretungszuschlag beträgt außerhalb der in Buchstabe a) genannten Zeiten sowie an Feiertagen, 120 € für jeden übernommenen Dienst.
- 2) Die in diesem Rahmen geleisteten Arbeitsstunden gelten als vom Arbeitgeber verbindlich angeordnet und werden auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit angerechnet. Geteilte Dienste werden als Übernahme eines Dienstes gewertet. Für die Übernahme eines Teils eines geteilten Dienstes steht der Vertretungszuschlag zu. Verlängerungen angeordneter Dienste fallen nicht unter die Regelung von Absatz 1.
- 3) Durch Dienstvereinbarung können die Regelungen unter Ziffer 1 nur zugunsten der Arbeitnehmerin abweichend ausgestaltet werden. Die unter Ziffer 1 genannten Bedingungen sind Mindestbedingungen.
- 4) Neben dem Vertretungszuschlag nach Absatz 1 können ergänzende Regelungen zu Ausfallkonzepten durch Dienstvereinbarung geregelt werden\*.
- (2) (Derzeit nicht belegt)
- (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.

---

### \* Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese Regelung innerhalb der nächsten Tarifrunde überprüft wird.

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

Der Abs. 3 gilt 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
  - E 1 – E 4 30 %
  - E 5 – E 8a 25 %
  - E 9 – E 14 und A I – A IV 15 %
- b) für Arbeit an Sonntagen 25 %
- c) für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 35 %
- d) für Nacharbeit im Sinne des § 8 Abs. 3
  - (1) in Krankenhäusern in Höhe von 25 %
  - (2) in allen anderen Einrichtungen in Höhe von 20 %

vom Stundenentgelt der Tabelle in Teil B Abschnitt IV Nr. 1a.

(5a) (gestrichen)

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

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge gemäß Absatz 5 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 Unterabsätze 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 zur Berechnung der Zeitzuschläge nach Abs. 5 Satz 2 Buchst. b) bis d) ist für jede Entgeltgruppe im Teil B Abschnitt IV in der Tabelle der Stundenentgelte und Zeitzuschläge 1 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 1 und 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) 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) bis c) für jeweils sechs Monate in Arbeitszeit umgerechnet und dem Konto gutgeschrieben.

## § 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 Untersuchung und Behandlung von Arbeitnehmerinnen einschließlich erforderlicher Wegezeit, soweit dies während der Arbeitszeit notwendig ist.

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.

Sonstige gesetzliche Freistellungen bleiben unberührt.

(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 nachfolgend nicht anders geregelt, gilt für Arbeitnehmerinnen die Tabelle in Teil B Abschnitt III. Nr. 1 TV DN.

- a) Für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Ärztinnen gelten die Regelungen gemäß Teil B Abschnitt II. Nr. 2 und die Tabellenwerte der A-Gruppen in Teil B Abschnitt III. Nr. 3.
- b) Für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Lehrerinnen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen richten sich die Eingruppierung und die übrigen Entgeltbestandteile nach den jeweils geltenden Bestimmungen für die beim Land Niedersachsen im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Lehrerinnen an Pflegefachschulen, deren Träger zugleich Träger eines Krankenhauses oder verbundenes Unternehmen im Sinne von § 15 Aktiengesetz mit einem Träger eines Krankenhauses ist; für diese gilt die allgemeine Regelung gemäß Satz 1.
- c) (entfallen)

(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 ver-

fügen kann. Mit der Mitarbeitervertretung können abweichende Regelungen vereinbart werden.

Der Teil des Bruttomonatsentgelts, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats.

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

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

(5) Die Abrechnung ist in Schriftform zu erteilen und muss den Anforderungen des § 108 Abs. 1 GewO genügen. Mit Einverständnis der Arbeitnehmerin kann die Abrechnung auch in Textform erfolgen. 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 124,70 Euro, und ab dem 1. Februar 2025 in Höhe von 130,31 Euro. 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) [Siehe Tabelle unten.]

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen der

### Entgeltgruppe

E 2, sowie Auszubildende und Praktikanten	90,00 %
E 3 bis E 5	85,00 %
E 6 bis E 8 a	82,00 %
E 9 – E 11	70,00 %
E 12 – E 14 und A I – A IV	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) (gestrichen)

(5) (gestrichen)

## 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 anlässlich eines Dienstjubiläums bei Vollendung einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit gemäß § 7

von 10 Jahren	1 Arbeitstag Arbeitsbefreiung,
von 20 Jahren	3 Arbeitstage Arbeitsbefreiung,
von 25 Jahren	5 Arbeitstage Arbeitsbefreiung,
von 30 Jahren	5 Arbeitstage Arbeitsbefreiung.

Durch Dienstvereinbarung können zusätzliche oder für die Arbeitnehmerin günstigere Regelungen zur Würdigung von Dienstjubiläen geregelt werden.

### § 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.

---

### Protokollerklärung zu § 27 Jubiläen

Kommt es aufgrund der Umstellung von der Anwendung der Norm § 7 TV DN zur »Unternehmenszugehörigkeit« in der bis zum 31. Dezember 2023 geltenden Fassung zu der ab dem 1. Januar 2024 geltenden Neufassung des § 7 TV DN »Beschäftigungszeit« zu einem »Überspringen« eines Jubiläums, weil durch die Neuregelung zusätzliche Beschäftigungszeiten anerkannt werden, so sind die Tage der Arbeitsbefreiung des »übersprungenen« Jubiläums innerhalb von 12 Monaten nach dem Umstellungstermin im Tarifvertrag zu gewähren. Sollte dies aus betrieblichen Gründen oder in der Person der Arbeitnehmerin liegenden Gründen nicht möglich sein, so hat die Gewährung der arbeitsfreien Tage zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu erfolgen.



## **§ 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 Betrags, 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 Arbeit-

nehmerin 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.

---

### **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.

(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.

### **§ 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 Arbeit-

nehmerin 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. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation**

### **§ 31 Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation**

#### **Anzeige- und Nachweispflicht**

(1) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich und deren voraussichtliche Dauer 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 darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Durch die Bereitstellung einer Meldung über die Arbeitsunfähigkeitsdaten der Arbeitnehmerin zum Abruf für den Arbeitgeber gem. § 109 SGB IV durch die Krankenkasse entfällt die Verpflichtung der Arbeitnehmerin gem. Satz 2 und 3 zur Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. 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 Urlaubsgeld fortgezahlt. Nach Ablauf des nach Satz 1 maßgebenden Zeitraums erhält die Arbeitnehmerin, die zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit (§ 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 Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr,
- bis zum Ende der 26. Woche bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren
- und bei Arbeitsunfällen – unabhängig von der Beschäftigungszeit – 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 Fall krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit 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 Beschäftigungszeit, 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 deshalb erneut zu gewährenden Urlaub 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 und ab dem Urlaubsjahr 2025 in Höhe von 31 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:

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

Ab dem 1. Januar 2025 wird in den Formeln unter Nr. 1 und Nr. 2 die Zahl 30 durch die Zahl 31 ersetzt.

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 Beschäftigungszeit 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 Beschäftigungszeit 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 Arbeitsverhältnisses

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

(2) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit bis zu 1 Jahr

1 Monat zum Monatsschluss

nach einer Beschäftigungszeit

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 Zah-

lung 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 Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die fehlende Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

### **§ 36 Außerordentliche Kündigung**

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

### **§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

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

(2) In diesem Falle hat die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3.

(3) Wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird, endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang einer Mitteilung des Arbeitgebers an die Arbeitnehmerin über die Beendigung und ist für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird, unterbrochen. § 37 Abs. 2 Satz 4 gilt entsprechend. 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 § 175 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 ausübende Tätigkeit zu geben. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin ist das Zeugnis auch auf die Leistungen und die Führung im Dienst auszu dehnen.

(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: [siehe Tabelle unten]

	bis zum vollendeten	nach vollendetem			
	40. Lebensjahr	40.	45.	50.	55.
<b>Beschäftigungszeit</b>		<b>Bruttomonatsentgelte</b>			
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 dem »Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns« vom 11.08.2014.

## B. Eingruppierung und Entgelt

Für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Lehrerinnen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen richten sich die Eingruppierung und die übrigen Entgeltbestandteile nach den jeweils geltenden Bestimmungen für die beim Land Niedersachsen im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Lehrerinnen an Pflegefachschulen, deren Träger zugleich Träger eines Krankenhauses oder verbundenes Unternehmen im Sinne von § 15 Aktiengesetz mit einem Träger eines Krankenhauses ist.

### I. Rahmenbestimmungen

#### § 1 Eingruppierungsgrundsätze

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 Anforderungen des Arbeitsplatzes

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 Entgelt-

gruppen gehören und durch die Eingruppierung gemäß Satz 1 noch nicht abgegolten werden konnten, ist ein angemessenes Entgelt als Ausgleich zu gewähren. Dieses kann entweder 25% oder 50% der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe betragen und wird gemeinsam vom Arbeitgeber und der Mitarbeitervertretung festgelegt.

#### § 3 Zulagen zum monatlichen Tabellenentgelt

(1) Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen in der Pflege einschließlich Entbindungspflege in Krankenhäusern sowie Pflegekräfte, Pflegeassistenten und Pflegefachkräfte in gem. § 72 SGB XI zugelassenen Einrichtungen und Einrichtungen gemäß § 39a SGB V (Hospiz) erhalten eine monatliche Zulage zum Tabellenentgelt. Sie beträgt für Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen

- E 4 85 €,
- E 5 bis E 7 100 € und
- E 8.1 sowie E 9.2 120 €.

(2) Eine Tätigkeitszulage in Höhe von 120,00 € monatlich erhalten in Entgeltgruppe E 8, E 9 oder E 10 eingruppierte Arbeitnehmerinnen, sowie medizinische Fachangestellte in Entgeltgruppe E 7, die in folgenden Funktionsbereichen tätig sind, soweit diese Tätigkeit nach Anordnung mehr als die Hälfte ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausmacht:

- a. Anästhesie
- b. Operationsdienst
- c. Notaufnahme
- d. Endoskopie
- e. Herzkatheterlabor
- f. urologischer Funktionsdienst
- g. KreiBsaal

Arbeitnehmerinnen, die diese Zulage erhalten, erhalten nicht die Zulage nach Abs. 1. Arbeitnehmerinnen mit administrativen Tätigkeiten, soweit diese Tätigkeit mehr als die Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit ausmacht, erhalten diese Tätigkeitszulage nicht.

(3) Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen des Sozial- und Erziehungsdienstes in Kindertagesstätten, Förderschulen, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, der Eingliederungshilfe\*, der Wohnungslosenhilfe sowie Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Sozialpädagogen in der Suchthilfe und Flüchtlingshilfe,

a) mit Tätigkeiten der Entgeltgruppen E 4 bis E 8a erhalten eine monatliche Zulage zum Tabellenentgelt i.H.v. 130 €

b) und auf Arbeitsplätzen von Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagoginnen und Heilpädagoginnen, soweit nicht als Leitung der Einrichtung oder von Einrichtungsteilen tätig, erhalten eine monatliche Zulage zum Tabellenentgelt i.H.v. 180 €.

---

\* ambulante, teilstationäre oder stationäre Hilfe zur Teilhabe, Rehabilitation und Integration für Menschen im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

### **Protokollnotiz zu § 3 Abs. 1 und 3**

- In Einrichtungen der Eingliederungshilfe\* beschäftigte Pflegefachkräfte erhalten nicht die Zulage gemäß § 3 Abs. 1, sondern die Zulage gemäß § 3 Abs. 3 Buchst. a.
- Leitung i.S.d. § 3 Abs. 3 b) sind nicht überwiegend unmittelbar mit Klientinnen oder Klienten arbeitende Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit Anspruch auf die Zulage gemäß § 3 Abs. 7 oder die aufgrund ihrer Leitungstätigkeit in Entgeltgruppe E 10 oder höher eingruppiert sind.

\* s.o.

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

(5) In Entgeltgruppe E 8 eingruppierte Pflegefachkräfte auf Arbeitsplätzen in Spezialbereichen in der Pflege mit überwiegenden Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine abgeschlossene Fachweiterbildung von mindestens 700 Stunden oder durch eine abgeschlossene Ausbildung gemäß Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Ausbildung und Prüfung von operationstechnischen und anästhesietechnischen Assistentinnen vom 17.09.2013 vermittelt wird, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe E 8 und der Entgeltgruppe E 9 ihrer jeweiligen Stufe.

(6) Pflegefachkräfte, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen, IMC und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) oder in der Anästhesie tätig sind und eine Fachweiterbildung in der Intensiv- und Anästhesiepflege nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten frühestens ab dem Kalendermonat, der dem erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung folgt, eine weitere monatliche Zulage in Höhe von 150 €.

(7) Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von in Entgeltgruppe E 9 eingruppierte Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen mit Aufgaben als Team- oder Gruppenleitung mit erheblicher Verantwortung für Personal oder Betriebsmittel erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50 % der

Differenz zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 9 und der Entgeltgruppe 10 ihrer jeweiligen Stufe.

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

#### **§ 4 Höherwertige Tätigkeiten**

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

(2) Übt eine in den Entgeltgruppen E 9 bis E 14 oder nach A I bis A IV 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 Stufen in den Entgeltgruppen nach Tätigkeitszeit**

(1) Die Tabellen in Teil B Abschnitt III. Nr. 1 und 2 enthalten für die Entgeltgruppen E 3 bis E 5 jeweils drei 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.

---

#### **Protokollerklärungen zu § 5 Abs. 2 Satz 2 vom 17.11.2017 und 18.04.2019**

- Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass Zeiten des Bezugs von Krankengeld gemäß § 45 SGB V von insgesamt bis zu 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr als Tätigkeitszeit anzuerkennen sind.
- Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass sie bei der Verwendung des Begriffs »Entgeltersatzleistung« in ihren Tarifverträgen hierunter die vom Arbeitgeber in gesetzlich definierten Tatbeständen zum Ausgleich für ausfallendes Arbeitseinkommen zu zahlende Entgeltersatzleistung verstehen.

(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

- a) in den Entgeltgruppen E 3, E 4 und E 5
  - zur Stufe zwei ab dem 6. Tätigkeitsjahr
  - zur Stufe drei ab dem 9. Tätigkeitsjahr

b) in den Entgeltgruppen E 6 bis E 14

- zur Stufe 1 bei bis zu zwei Tätigkeitsjahren
- zur Stufe 2 ab dem 3. Tätigkeitsjahr
- zur Stufe 3 ab dem 6. Tätigkeitsjahr
- zur Stufe 4 ab dem 9. Tätigkeitsjahr
- zur Stufe 5 ab dem 13. Tätigkeitsjahr
- zur Stufe 6 ab dem 16. Tätigkeitsjahr nach drei Tätigkeitsjahren in Stufe 5 beim Arbeitgeber

### **Überleitungsregel für die neuen Stufen in den Entgeltgruppen E 3, E 4 und E 5**

Ab dem 1. April 2024 erfolgt die Stufenzuordnung gemäß Teil B Abschnitt I § 5 Abs. 2 bei Anerkennung von höchstens einem Drittel der bis zum 1. April 2024 nachgewiesenen gemäß Teil B Abschnitt I § 5 Abs. 2 und Absatz 4 anzuerkennenden Tätigkeitsjahren. Bereits vor dem 1. April 2024 beschäftigte Arbeitnehmerinnen, für die an diesem Datum die Entgeltgruppe unverändert bleibt und die in dieser Entgeltgruppe bis dahin bereits die Stufe 2 erlangt hatten, erhalten an diesem Datum mindestens 6 Tätigkeitsjahre anerkannt. Pflegekräfte (E 4) und Pflegeassistenten (E 5) werden im Fall der Neueinstellung nach dem 31. März 2024 abweichend von Teil B Abschnitt I § 5 Abs. 2 und Abs. 5 mindestens der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe bei Anerkennung von bis zu fünf Tätigkeitsjahren zugeordnet.

(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 2 bis E 5 um mindestens zwei Entgeltgruppen erfolgt die Stufenzuordnung höchstens in Stufe 2 unter Anerkennung von fünf Tätigkeitsjahren. Bei Höhergrup-



pierung 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.

## II. Entgeltgruppen

### 1. E-Gruppen

#### E 1 (entfallen)

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

**Richtbeispiele:**

- Botendienst
- 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:**

- Empfangskraft
- Gärtnerieihelferin und Landwirtschaftsgehilfin mit einfachen Tätigkeiten
- Hilfsarbeiterin
- Hol- u. Bringdienst
- Kraftfaherin
- Küchenhilfe
- Reinigungskraft
- Schreibkraft
- Stations- u. Haushaltshilfe

**E 4** Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel eine theoretische und praktische Einarbeitung erfordern.

**Richtbeispiele:**

- Beiköchin
- Empfangskraft

- Gärtnerieihelferin u. Landwirtschaftsgehilfin
- Hausmeisterin
- Kraftfaherin in der Personenbeförderung
- Maschinenbedienerin ohne gerätetechnische Kenntnisse
- Schreibkraft, die schwierige Texte schreibt
- Pflegekraft
- Pflegekraft in gem. § 72 SGB XI zugelassenen Einrichtungen mit Zuordnung zu QN 2\*
- Betreuungskraft gem. § 53b SGB XI in gem. § 72 SGB XI zugelassenen Einrichtungen mit Zuordnung zu QN 2\*
- Helferin in der Eingliederungshilfe\*\*

\* Gemäß Tabelle 21, Seite 92 des »Abschlussberichtes im Projekt Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM)« (Rothgang-Gutachten, <https://t1p.de/Rothgang-Gutachten>).

\*\* ambulante, teilstationäre oder stationäre Hilfe zur Teilhabe, Rehabilitation und Integration für Menschen im Sinne des § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX

**E 5** Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene, mindestens einjährige Berufsausbildung erworben werden sowie Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 4 hinaus erweiterte Kenntnisse oder Fertigkeiten voraussetzen.

**Richtbeispiele:**

- Berufskraftfaherin
- Bürokauffrau
- Empfangskraft
- Haus- u. Familienpflegerin
- Hausmeisterin mit größerem Verantwortungsbereich
- Heilerziehungshelferin
- Kinderpflegerin
- Krankenpflegehelferin in Funktionsdiensten
- Sekretärin

- Sozialassistentin
- Verwaltungsangestellte
- Pflegeassistentin
- Pflegeassistentin in gem. § 72 SGB XI zugelassenen Einrichtungen mit Zuordnung zu QN 3\*

\* siehe \*-Fn. zu E 4

**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:**

- Medizinische Fachangestellte
- Facharbeiterin
- Hausmeisterin mit abgeschlossener handwerklicher Ausbildung
- Hauswirtschafterin
- IT-Fachkraft
- 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
- Empfangskraft
- Haus- u. Familienpflegerin
- Krankenpflegehelferin in Funktionsdiensten
- Sekretärin
- Sozialassistentinnen
- Verwaltungsangestellte

**Protokollnotiz:**

Der Arbeitsplatz von Sozialassistentinnen in Kindertagesstätten, Familienzentren und Ganztagschulen erfordert ein höheres Maß an Fachwissen i.S.d. Entgeltgruppe E 6.2.

**E 7** 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 selbstständig ausgeführt werden.

**Richtbeispiele:**

- Ergotherapeutin/Logopädin/Physiotherapeutin/Motopädin
- Medizinische Fachangestellte
- Medizinische Technologin
- Facharbeiterin
- Hausmeisterin mit abgeschlossener handwerklicher Ausbildung
- Hauswirtschafterin
- IT-Fachkraft
- Köchin
- Verwaltungsmitarbeiterin mit kaufmännischer Ausbildung

**E 8.1\*** Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit entsprechenden Tätigkeiten in der Pflege oder Betreuung, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung als Pflegefachfrau\*\* oder als Altenpflegerin, Gesundheits- und Krankenpflegerin, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin (Pflegefachkräfte) erworben werden.

\* 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.

\*\* Bei Tätigkeiten in gem. § 72 SKB XI zugelassenen Einrichtungen mit Zuordnung zu QN 4 (siehe \*-Fn. zu E 4)

**E 8.2** 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.

#### **Richtbeispiele:**

- Ergotherapeutin/Logopädin/Physiotherapeutin/Motopädin
- Medizinische Technologin
- Erzieherin\*
- Facharbeiterin
- Gruppenleiterin in WfbM
- Heilerziehungspflegerin
- IT-Fachkraft
- Köchin
- Meisterin
- Technikerin
- Verwaltungsmitarbeiterin mit kaufmännischer Ausbildung

\* Abweichend von Teil B Abschnitt I § 5 Absatz 5 gilt für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Erzieherinnen mit Tätigkeit außerhalb von Einrichtungen der Jugendhilfe mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungs-

schwierigkeiten 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.

#### **Protokollerklärung zu E 8**

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

**E 8 a\*\*** Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen von Erzieherinnen in Einrichtungen der Jugendhilfe, der Kinder- und Jugendpsychiatrie und Förderschulen mit Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten

\*\* 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.

#### **Überleitungsregelung zu E 8 a**

Am 30. Juni 2022 auf Arbeitsplätzen von Erzieherinnen mit Tätigkeiten in Einrichtungen der Jugendhilfe mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten beschäftigte Arbeitnehmerinnen, die am 1. Juli 2022 beim selben Arbeitgeber weiterbeschäftigt werden, sind ab dem 1. Juli 2022 in E 8 a eingruppiert. Vor dem Überleitungsstermin für sie geltende, tätigkeitsbezogene Zulagen, soweit sie wegen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten in Einrichtungen der Jugendhilfe vereinbart wurden, werden mit dem neuen

Tabellenentgelt verrechnet, jedoch höchstens bis zu dem Betrag, der dem aus der Umgruppierung resultierenden Unterschiedsbetrag des bisherigen und des neuen Tabellenentgelts entspricht. Ein übersteigender Betrag wird als Festbetragszulage weitergezahlt und mit späteren allgemeinen Entgelterhöhungen verrechnet.

**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
- Hebamme
- Heilpädagogin
- Ingenieurin
- Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
- Sozialwirtin

\* 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:**

- Arbeitsvorbereiterin
- Heilerziehungspflegerin
- Medizinische Technologin
- IT-Fachkraft
- Meisterin
- Pflegefachkraft
- 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:**

- Betriebswirtin
- Hebamme
- Heilerziehungspflegerin
- Heilpädagogin
- Ingenieurin
- Pflegefachkraft
- Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
- Technikerin
- Ärztliche Assistentin/Physician Assistant
- 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:**

- Betriebswirtin
- Ingenieurin
- Meisterin als Bereichsleiterin
- Pflegefachkraft
- Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
- Technikerin
- Ärztliche Assistentin/Physician Assistant

**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:**

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

\* 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 12.2** Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 11 erheblich hinausgehen.

**Richtbeispiele:**

- Betriebswirtin
- Ingenieurin
- Pflegefachkraft
- Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin
- Technikerin
- Ärztliche Assistentin/Physician Assistant

**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:**

- Informatikerin (Diplom oder Master)
- Ingenieurin (Diplom oder Master)
- Kauffrau (Diplom oder Master)
- Pädagogin (Diplom oder Master)
- Psychologin (Diplom oder Master)
- 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:**

- Informatikerin (Diplom oder Master)
- Ingenieurin (Diplom oder Master)
- Kauffrau (Diplom oder Master)
- Pädagogin (Diplom oder Master)
- Psychologin (Diplom oder Master)
- Volljuristin

## **2. A-Gruppen (Entgeltgruppen der Ärztinnen)**

### **A I Ärztin**

ärztlich Approbierte ohne abgeschlossene Facharztweiterbildung

### **A II Fachärztin**

Ärztin, die aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem Fachgebiet tätig ist.

### **A III Oberärztin**

Oberärztin ist die Ärztin, der die medizinische Verantwortung für selbstständige 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

#### 1. Tabelle für die E-Gruppen

**gültig ab 01.04.2024**

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 14	6.390,03 €	6.765,92 €	7.141,80 €	7.517,68 €	7.705,61 €	7.893,57 €
E 13	5.720,33 €	6.056,82 €	6.393,30 €	6.729,80 €	6.898,04 €	7.066,28 €
E 12	5.050,59 €	5.347,70 €	5.644,80 €	5.941,89 €	6.090,43 €	6.238,97 €
E 11	4.514,85 €	4.780,43 €	5.046,01 €	5.311,58 €	5.444,38 €	5.577,16 €
E 10	4.180,00 €	4.425,88 €	4.671,76 €	4.917,64 €	5.040,58 €	5.163,52 €
E 9	3.711,22 €	3.929,53 €	4.147,83 €	4.366,14 €	4.475,29 €	4.584,43 €
E 8 a		3.557,90 €	3.754,83 €	4.090,35 €	4.192,60 €	4.294,86 €
E 8	3.245,94 €	3.434,03 €	3.623,84 €	3.814,56 €	3.909,92 €	4.005,29 €
E 7	3.155,84 €	3.341,48 €	3.527,12 €	3.712,76 €	3.805,57 €	3.898,39 €
E 6	3.065,74 €	3.137,88 €	3.426,41 €	3.606,75 €	3.696,92 €	3.787,09 €
E 5	3.052,43 €	3.107,83 €	3.185,53 €			
E 4	2.892,05 €	2.992,11 €	3.055,41 €			
E 3	2.666,98 €	2.759,49 €	2.822,79 €			
E 2	2.407,96 €					

#### 1. Tabelle für die E-Gruppen

**gültig ab 01.02.2025**

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 14	6.677,58 €	7.070,39 €	7.463,18 €	7.855,98 €	8.052,36 €	8.248,78 €
E 13	5.977,74 €	6.329,38 €	6.681,00 €	7.032,64 €	7.208,45 €	7.384,26 €
E 12	5.277,87 €	5.588,35 €	5.898,82 €	6.209,28 €	6.364,50 €	6.519,72 €
E 11	4.718,02 €	4.995,55 €	5.273,08 €	5.550,60 €	5.689,38 €	5.828,13 €
E 10	4.368,10 €	4.625,04 €	4.881,99 €	5.138,93 €	5.267,41 €	5.395,88 €
E 9	3.878,22 €	4.106,36 €	4.334,48 €	4.562,62 €	4.676,68 €	4.790,73 €
E 8 a		3.718,01 €	3.923,80 €	4.274,42 €	4.381,27 €	4.488,13 €
E 8	3.392,01 €	3.588,56 €	3.786,91 €	3.986,22 €	4.085,87 €	4.185,53 €
E 7	3.297,85 €	3.491,85 €	3.685,84 €	3.879,83 €	3.976,82 €	4.073,82 €
E 6	3.203,70 €	3.279,08 €	3.580,60 €	3.769,05 €	3.863,28 €	3.957,51 €
E 5	3.189,79 €	3.247,68 €	3.328,88 €			
E 4	3.022,19 €	3.126,75 €	3.192,90 €			
E 3	2.786,99 €	2.883,67 €	2.949,82 €			
E 2	2.516,32 €					



### 3. Entgelttabelle für Ärztinnen

**gültig ab 01.04.2024**

Stufe	1	2	3	4	5	6
ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
A I Ärztin	4.655,96 €	4.864,19 €	5.052,79 €	5.379,70 €	5.769,50 €	5.929,82 €
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
A II Fachärztin	6.090,11 €	6.605,65 €	7.058,32 €	7.322,36 €	7.580,10 €	7.837,87 €
A III Oberärztin	7.643,01 €	8.095,65 €	8.743,23 €			
A IV Leitende Oberärztin	9.000,95 €	9.648,56 €				

### 3. Entgelttabelle für Ärztinnen

**gültig ab 01.02.2025**

Stufe	1	2	3	4	5	6
ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
A I Ärztin	4.865,48 €	5.083,08 €	5.280,17 €	5.621,79 €	6.029,13 €	6.196,66 €
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
A II Fachärztin	6.364,16 €	6.902,90 €	7.375,94 €	7.651,87 €	7.921,20 €	8.190,57 €
A III Oberärztin	7.986,95 €	8.459,95 €	9.136,68 €			
A IV Leitende Oberärztin	9.405,99 €	10.082,75 €				

## IV. Tabellen und Stundenentgelte

### 1 a) Tabelle des Stundenentgelts und der Zeitzuschläge (§ 17 Abs. 7)

gültig ab <b>01.04.2024</b>	Stundenentgelt § 17 Abs. 7 Unterabs. 1	Bereitschafts- dienst- zuschlag 15%	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen- feiertagen 35%	Zeitzuschlag für Nachtarbeit 20%	Zeitzuschlag für Nachtarbeit 25 %
A IV	57,64 €	8,65 €	14,41 €	20,17 €	11,53 €	14,41 €
A III	52,23 €	7,83 €	13,06 €	18,28 €	10,45 €	13,06 €
A II	42,16 €	6,32 €	10,54 €	14,76 €	8,43 €	10,54 €
A I	30,18 €	4,53 €	7,55 €	10,56 €	6,04 €	7,55 €
E 14	42,66 €	6,40 €	10,67 €	14,93 €	8,53 €	10,67 €
E 13	38,19 €	5,73 €	9,55 €	13,37 €	7,64 €	9,55 €
E 12	33,72 €	5,06 €	8,43 €	11,80 €	6,74 €	8,43 €
E 11	30,14 €	4,52 €	7,54 €	10,55 €	6,03 €	7,54 €
E 10	27,91 €	4,19 €	6,98 €	9,77 €	5,58 €	6,98 €
E 9	24,78 €	3,72 €	6,20 €	8,67 €	4,96 €	6,20 €
E 8 a	22,43 €	3,36 €	5,61 €	7,85 €	4,49 €	
E 8	21,65 €	3,25 €	5,41 €	7,58 €	4,33 €	5,41 €
E 7	21,07 €	3,16 €	5,27 €	7,37 €	4,21 €	5,27 €
E 6	20,47 €	3,07 €	5,12 €	7,16 €	4,09 €	5,12 €
E 5	19,03 €	2,85 €	4,76 €	6,66 €	3,81 €	4,76 €
E 4	18,25 €	2,74 €	4,56 €	6,39 €	3,65 €	4,56 €
E 3	16,86 €	2,53 €	4,22 €	5,90 €	3,37 €	4,22 €
E 2	14,38 €	2,16 €	3,60 €	5,03 €	2,88 €	3,60 €

gültig ab <b>01.02.2025</b>	Stundenentgelt § 17 Abs. 7 Unterabs. 1	Bereitschafts- dienst- zuschlag 15%	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen- feiertagen 35%	Zeitzuschlag für Nachtarbeit 20%	Zeitzuschlag für Nachtarbeit 25 %
A IV	60,23 €	9,03 €	15,06 €	21,08 €	12,05 €	15,06 €
A III	54,58 €	8,19 €	13,65 €	19,10 €	10,92 €	13,65 €
A II	44,06 €	6,61 €	11,02 €	15,42 €	8,81 €	11,02 €
A I	31,54 €	4,73 €	7,89 €	11,04 €	6,31 €	7,89 €
E 14	44,58 €	6,69 €	11,15 €	15,60 €	8,92 €	11,15 €
E 13	39,91 €	5,99 €	9,98 €	13,97 €	7,98 €	9,98 €
E 12	35,24 €	5,29 €	8,81 €	12,33 €	7,05 €	8,81 €
E 11	31,50 €	4,73 €	7,88 €	11,03 €	6,30 €	7,88 €
E 10	29,16 €	4,37 €	7,29 €	10,21 €	5,83 €	7,29 €
E 9	25,89 €	3,88 €	6,47 €	9,06 €	5,18 €	6,47 €
E 8 a	23,44 €	3,52 €	5,86 €	8,20 €	4,69 €	
E 8	22,62 €	3,39 €	5,66 €	7,92 €	4,52 €	5,66 €
E 7	22,02 €	3,30 €	5,51 €	7,71 €	4,40 €	5,51 €
E 6	21,39 €	3,21 €	5,35 €	7,49 €	4,28 €	5,35 €
E 5	19,89 €	2,98 €	4,97 €	6,96 €	3,98 €	4,97 €
E 4	19,07 €	2,86 €	4,77 €	6,67 €	3,81 €	4,77 €
E 3	17,62 €	2,64 €	4,41 €	6,17 €	3,52 €	4,41 €
E 2	15,03 €	2,25 €	3,76 €	5,26 €	3,01 €	3,76 €

## 1 b) Tabelle der Stundenentgelte und des Zeitzuschlags für Überstunden (§ 17 Abs. 7)

gültig ab <b>01.04.2024</b>	<b>Stufe 1</b> Stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Überstunden	<b>Stufe 2</b> Stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Überstunden	<b>Stufe 3</b> Stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Überstunden	<b>Stufe 4</b> Stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Überstunden
A IV	53,77 €	8,07 €	57,64 €	8,65 €				
A III	45,66 €	6,85 €	48,36 €	7,25 €	52,23 €	7,83 €		
A II	36,38 €	5,46 €	39,46 €	5,92 €	42,16 €	6,32 €	43,74 €	6,56 €
A I	27,81 €	4,17 €	29,06 €	4,36 €	30,18 €	4,82 €	32,14 €	4,82 €
E 14	38,17 €	5,73 €	40,42 €	6,06 €	42,66 €	6,40 €	44,91 €	6,74 €
E 13	34,17 €	5,13 €	36,18 €	5,43 €	38,19 €	5,73 €	40,20 €	6,03 €
E 12	30,17 €	4,53 €	31,95 €	4,79 €	33,72 €	5,06 €	35,50 €	5,33 €
E 11	26,97 €	4,05 €	28,56 €	4,28 €	30,14 €	4,52 €	31,73 €	4,76 €
E 10	24,97 €	3,75 €	26,44 €	3,97 €	27,91 €	4,19 €	29,38 €	4,41 €
E 9	22,17 €	3,33 €	23,47 €	3,52 €	24,78 €	3,72 €	26,08 €	3,91 €
E 8 a			21,25 €	5,31 €	22,43 €	5,61 €	24,43 €	6,11 €
E 8	19,39 €	4,85 €	20,51 €	5,13 €	21,65 €	5,41 €	22,79 €	5,70 €
E 7	18,85 €	4,71 €	19,96 €	4,99 €	21,07 €	5,27 €	22,18 €	5,55 €
E 6	18,31 €	4,58 €	18,74 €	4,69 €	20,47 €	5,12 €	21,55 €	5,39 €
E 5	18,23 €	4,56 €	18,57 €	4,64 €	19,03 €	4,76 €		
E 4	17,28 €	5,18 €	17,87 €	5,36 €	18,25 €	5,18 €		
E 3	15,93 €	4,78 €	16,48 €	4,94 €	16,86 €	4,78 €		
E 2	14,38 €	4,31 €						

gültig ab <b>01.02.2025</b>	<b>Stufe 1</b> Stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Überstunden	<b>Stufe 2</b> Stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Überstunden	<b>Stufe 3</b> Stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Überstunden	<b>Stufe 4</b> Stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Überstunden
A IV	56,19 €	8,43 €	60,23 €	9,03 €				
A III	47,71 €	7,16 €	50,54 €	7,58 €	54,58 €	8,19 €		
A II	38,02 €	5,70 €	41,24 €	6,19 €	44,06 €	6,61 €	45,71 €	6,86 €
A I	29,06 €	4,36 €	30,36 €	4,55 €	31,54 €	5,04 €	33,58 €	5,04 €
E 14	39,89 €	5,98 €	42,24 €	6,34 €	44,58 €	6,69 €	46,93 €	7,04 €
E 13	35,71 €	5,36 €	37,81 €	5,67 €	39,91 €	5,99 €	42,01 €	6,30 €
E 12	31,53 €	4,73 €	33,38 €	5,01 €	35,24 €	5,29 €	37,09 €	5,56 €
E 11	28,18 €	4,23 €	29,84 €	4,48 €	31,50 €	4,73 €	33,16 €	4,97 €
E 10	26,09 €	3,91 €	27,63 €	4,14 €	29,16 €	4,37 €	30,70 €	4,61 €
E 9	23,17 €	3,48 €	24,53 €	3,68 €	25,89 €	3,88 €	27,26 €	4,09 €
E 8 a			22,21 €	5,55 €	23,44 €	5,86 €	25,53 €	6,38 €
E 8	20,26 €	5,07 €	21,44 €	5,36 €	22,62 €	5,66 €	23,81 €	5,95 €
E 7	19,70 €	4,93 €	20,86 €	5,22 €	22,02 €	5,51 €	23,18 €	5,80 €
E 6	19,14 €	4,79 €	19,59 €	4,90 €	21,39 €	5,35 €	22,52 €	5,63 €
E 5	19,05 €	4,76 €	19,40 €	4,85 €	19,89 €	4,76 €		
E 4	18,05 €	5,42 €	18,68 €	5,60 €	19,07 €	5,42 €		
E 3	16,65 €	5,00 €	17,23 €	5,17 €	17,62 €	5,00 €		
E 2	15,03 €	4,51 €						

## **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

### § 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 Hebammenreformgesetzes, des Altenpflegegesetzes, des Pflegeberufgesetzes 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 gilt 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. Gesetzliche Vorschriften über einen Mindestregelungsinhalt sind zu beachten. Hierzu gehört ein Hinweis auf die der Ausbildung zugrundeliegende Gesetze und Verordnungen, sowie die Geltung des TV DN insbesondere des Teil C Anlagen 1 und 2 TV DN.

(2) Mit der Auszubildenden nach dem Altenpflegegesetz bzw. dem Pflegeberufgesetz 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) Vor Beginn des dualen Studiums ist ein schriftlicher Studienvertrag zwischen der/dem Studierenden und der/dem Auszubildenden 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 bzw. dem Pflegeberufegesetz 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

Auszubildende kann der Träger der Ausbildung nach Beendigung des Auszubildendenverhältnisses 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 Studienzzeit.

(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 sowie Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz erhalten die Schichtzulage nach § 17 TV DN zu drei Vierteln, 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 Aus-

bildungsentgelt durch das 4,348-Fache 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 Auszubildende übernimmt die Studiengebühren der Teilnehmerinnen ausbildungs- und praxisintegrierter dualer Studiengänge.

(9) Der Auszubildende stellt kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind.

## § 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, höchstens jedoch um ein Jahr. 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 Auszubildenden 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 sowie Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz oder dem Hebammenreformgesetz und die Träger der praktischen Ausbildung 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 Auszubildende, die Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er ihr dies drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

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

## **§ 13 Zeugnis**

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

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

## II. Ausbildungsentgelte

### Teil C II. Ausbildungsentgelt

**gültig ab 01.04.2024**

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

<b>für die Berufe</b>	<b>Entgelt</b>	<b>Kinderzuschlag*</b>
der Sozialarbeiterin	1.973,48 €	70,50 €
der Sozialpädagogin	1.973,48 €	70,50 €
der Heilpädagogin	1.973,48 €	70,50 €
der pharm. techn. Assistentin	1.755,46 €	67,17 €
der Altenpflegerin	1.755,46 €	67,17 €
der Erzieherin	1.755,46 €	67,17 €
der Heilerziehungspflegerin	1.755,46 €	67,17 €
der Kinderpflegerin	1.700,37 €	67,17 €
der Dorfhelferin	1.700,37 €	67,17 €
der Haus und Familienpflegerin	1.700,37 €	67,17 €
der Rettungsassistentin	1.700,37 €	67,17 €
der Masseurin und med. Bademeisterin	1.700,37 €	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	1.164,49 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.215,37 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.262,08 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.326,85 €

### 3. im Pflegedienst

	<b>Spalte A</b>	<b>Spalte B</b>
	Schülerinnen in der Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Entbindungspflege oder in der Ausbildung gemäß dem Pflegeberufegesetz oder dem Hebammenreformgesetz oder zur operationstechnischen oder anästhesietechnischen Assistentin	Auszubildende in Krankenhäusern in den in § 2 Nr. 1 a KHG genannten Berufen, soweit nicht bereits in Spalte A geregelt.
im ersten Ausbildungsjahr	1.390,69 €	1.204,59 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.452,07 €	1.256,76 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.553,38 €	1.342,87 €

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

<b>für die Berufe</b>	<b>Entgelt</b>	<b>Kinderzuschlag*</b>
der Sozialarbeiterin	2.023,48 €	70,50 €
der Sozialpädagogin	2.023,48 €	70,50 €
der Heilpädagogin	2.023,48 €	70,50 €
der pharm. techn. Assistentin	1.805,46 €	67,17 €
der Altenpflegerin	1.805,46 €	67,17 €
der Erzieherin	1.805,46 €	67,17 €
der Heilerziehungspflegerin	1.805,46 €	67,17 €
der Kinderpflegerin	1.750,37 €	67,17 €
der Dorfhelferin	1.750,37 €	67,17 €
der Haus und Familienpflegerin	1.750,37 €	67,17 €
der Rettungsassistentin	1.750,37 €	67,17 €
der Masseurin und med. Bademeisterin	1.750,37 €	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	1.214,49 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.265,37 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.312,08 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.376,85 €

**3. im Pflegedienst**

	<b>Spalte A</b>	<b>Spalte B</b>
	Schülerinnen in der Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Entbindungspflege oder in der Ausbildung gemäß dem Pflegeberufegesetz oder dem Hebammenreformgesetz oder zur operationstechnischen oder anästhesietechnischen Assistentin	Auszubildende in Krankenhäusern in den in § 2 Nr. 1 a KHG genannten Berufen, soweit nicht bereits in Spalte A geregelt.
im ersten Ausbildungsjahr	1.440,69 €	1.254,59 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.502,07 €	1.306,76 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.603,38 €	1.392,87 €

### **III. Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings (Jobrad)**

#### **§ 1 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings (Jobrad)**

(1) In einem ungekündigten, ohne Kündigung mindestens noch für die Dauer der Laufzeit des Leasingvertrags gemäß § 2 geltenden Arbeitsverhältnis stehende Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber können einzelvertraglich vereinbaren, künftige Teile des monatlich zustehenden Tabellenentgelts der Arbeitnehmerinnen zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln. Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß Satz 1 an, so hat er dieses Angebot zur Entgeltumwandlung allen Arbeitnehmerinnen zu unterbreiten, soweit sie Voraussetzungen des Satz 1 erfüllen und für sie nicht Teil C Anlage I. (Ausbildung) gilt. Werden Entgeltansprüche der Arbeitnehmerin auf Basis einer Vereinbarung gemäß Satz 1 umgewandelt, müssen für die Dauer des Leasingvertrages des Arbeitgebers Entgeltbestandteile in Höhe der jeweiligen Leasingrate verwendet werden.

(2) Für die Zeit der Geltung der Vereinbarung gemäß Absatz 1 überlässt der Arbeitgeber als Leasingnehmer der Arbeitnehmerin das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung als Sachleistung nach § 8 Abs. 2 EstG i.V.m. BMF-Schreiben vom 17. November 2017 – IV C 5 – S 2334/12/10002-04 – im Wege der Entgeltumwandlung. Aus der Überlassungsvereinbarung müssen sich die Regelungen zum Über-

lassungsgegenstand und dessen Nutzung, sowie die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmerin ergeben.

#### **§ 2 Nutzungsdauer**

Die Arbeitnehmerinnen sind an die Vereinbarungen gemäß § 1 mindestens für die Laufzeit des Leasingvertrages, längstens jedoch für die Dauer von 36 Monaten (Überlassungszeitraum) gebunden, sofern kein wichtiger Grund für die vorzeitige Kündigung besteht.

#### **§ 3 Ausgestaltung**

(1) Mit dem Fahrrad können etwaige Zusatzleistungen (z.B. Versicherungen) des Leasinggebers und fest mit dem Fahrrad verbundenes Zubehör geleast und überlassen werden.

(2) Aus dem Angebot des Leasinggebers kann die Arbeitnehmerin ein Fahrrad auswählen, das einschließlich des leasingfähigen Zubehörs den Wert in Höhe von 7.000,00 Euro nicht überschreitet. Maßgeblich für den Preis des Fahrrads ist die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich der Umsatzsteuer.

(3) Die Umwandlungsraten umfassen 75 % der Leasingraten für das Fahrrad und die Zusatzleistungen nach Absatz 1. Die über die Umwandlungsrate hinausgehenden Kosten der Leasingraten trägt der Arbeitgeber. Die Entgeltumwandlung beginnt mit der Entgeltzahlung im Monat der Übernahme und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats.

(4) Während des Überlassungszeitraums kann jeder Arbeitnehmerin jeweils nur ein Fahrrad überlassen werden.

## **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 einschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

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

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe 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 Stundenentgelts 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.	70 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	75 v.H.	85 v.H.
III	mehr als 40 bis 49 v.H.	90 v.H.	100 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 ausbezahlt werden soll, sofern der Arbeitgeber keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenhält, 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 für jede Rufbereitschaft von maximal 24 Stunden Dauer 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 Wechsel- schichtarbeit (§ 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 Absatz 12 Satz 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 Satz 11 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 den 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. 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.

(7) 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 40 v. H. als Arbeitszeit gewertet; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.



(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 entgegenhält, 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 Einigungsstelle gemäß § 36 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 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 freizustellen, 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 weiterbestehendem 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 zuzusatzversorgungsfähigen Einsatzzuschlag

– ab dem 1. April 2024  
i. H. von 22,25 Euro  
und

– ab dem 1. Februar 2025  
i. H. von 23,25 Euro.

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 Sandwichdienste

Ein sich unmittelbar an den Bereitschaftsdienst anschließender Arbeitsabschnitt im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit ist beispielsweise zum Zwecke der Übergabe zulässig, sofern dieser nicht länger als 60 Minuten dauert.

## § 4 Bereitschaftsdienstentgelte

(1) Ärztinnen erhalten zusätzlich zu dem Entgelt für Bereitschaftsdienst

a) für jede gemäß Teil C IV. A Abs. 8 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeit-

Zuschlag in Höhe von 25 v. H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in Teil B IV. Nr. 1a,

- b) für jede gemäß Teil C IV. A Abs. 8 als Arbeitszeit gewertete Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von § 15 v. H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in Teil B IV. Nr. 1a,
- c) in den Nachtstunden je Stunde der Zeit des Bereitschaftsdienstes einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in Teil B IV. Nr. 1a.

Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.

(2) Die Ärztin hat innerhalb von drei Kalendermonaten monatlich im Durchschnitt nur bis zu fünf Bereitschaftsdienste zu leisten. Darüberhinausgehende Bereitschaftsdienste sind nur zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. Für über die in Satz 1 genannte Anzahl von Bereitschaftsdiensten hinausgehenden Bereitschaftsdienste erhöht sich der Faktor zur Bewertung als Arbeitszeit gem. Teil C Anlage IV A Absatz 8 um 10 Prozentpunkte.

## § 5 Grundätze der Dienstplanung

(1) Die Lage der Dienste der Ärztinnen wird in einem Dienstplan geregelt, der spätestens sechs Wochen vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt sein muss und für den bei der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung gestellt wird.

(2) Wird die vorstehende Frist nicht eingehalten, so erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit gemäß Teil C Anlage IV. A Absatz 8 für jeden Bereitschaftsdienst des Planungszeitraums um zehn Prozentpunkte.

(3) Wird die Frist nach Absatz 1 nicht eingehalten, wird für jede Rufbereitschaft des Planungszeitraums ein Zuschlag von 10 Prozent auf die gemäß Teil C Anlage IV. A Absatz 11 mit 12,5% der Dauer der Rufbereitschaft gewertete Arbeitszeit hinzugefügt.

(4) Ergeben sich nach der rechtsverbindlichen Veröffentlichung des Dienstplanes Gründe für eine Änderung des Dienstplanes, die in der Person einer Ärztin begründet sind oder die auf nicht vorhersehbaren Umständen beruhen, kann der Dienstplan geändert werden. Die Mitbestimmung des Dienstplanes bleibt unberührt. Liegen bei einer notwendigen Dienstplanänderung nach Satz 1 zwischen der Dienstplanänderung und dem Antritt des Dienstes weniger als 72 Stunden, erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß Teil C Anlage IV. A Absatz 8 um 10 Prozentpunkte bzw. wird die gemäß Teil C Anlage IV. A Absatz 11 mit 12,5% gewertete Arbeitszeit Dauer der Rufbereitschaft mit einem Zuschlag von 10 Prozent gewertet.

## § 6 Zusatzurlaub

Ärztinnen erhalten bei mehr als 29 Bereitschaftsdiensten pro Kalenderhalbjahr jeweils einen Tag Zusatzurlaub. Dies ist unabhängig davon, ob Bereitschaftsdienste in der Nacht oder am Tag abgeleistet werden. Hierüber besteht dann maximal ein Anspruch auf weitere zwei Tage Zusatzurlaub jährlich.

## **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 Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD. Der Spruch der besonderen Einigungsstelle 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 zusatzversicherungspflichtig.

### § 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**

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.

(1) 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.

(2) § 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.

(3) 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. Jobticket**

Die Arbeitnehmerin erhält längstens bis zum Ablauf des 31. August 2025 einen Zuschuss in Höhe von 25 % des Preises für den Erwerb eines »Deutschlandtickets« oder eines mindestens für sechs Monate geltenden Abonnements für eine Zeitfahrkarte für Fahrten zwischen Wohnort und dem Ort der ersten Tätigkeitsstätte mit dem öffentlichen Nahverkehr, wenn die Voraussetzung der Steuerfreiheit gemäß § 3 Nr. 15 und § 8 Abs. 4 Satz 2 EStG gegeben sind. Der Zuschussanspruch ist der Höhe nach begrenzt auf höchstens 25 % des aktuellen Preises für ein »Deutschlandticket«.

## **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 Arbeitsverhältnis 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.



## **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 tritt am 19. September 2014 in Kraft und kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden, frühestens zum 31. August 2025. Abweichend davon, können die Regelungen im Teil B (Eingruppierung und Entgelt)

Abschnitte III. und IV. sowie im Teil C die Anlage II (Ausbildungsentgelt) frühestens zum Ablauf des 31. August 2025 gesondert mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

## G. 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 die Vergleichsentgelte A und B nach Maßgabe folgender Regelungen gebildet:

### (1) 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.

(2) 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.

(3) 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 zwölfwachen 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.).

#### **(4) 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.

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 Besitzstandszulage wird nicht bei der Berechnung des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung gemäß Teil A § 24 TV DN berücksichtigt und nimmt nicht an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

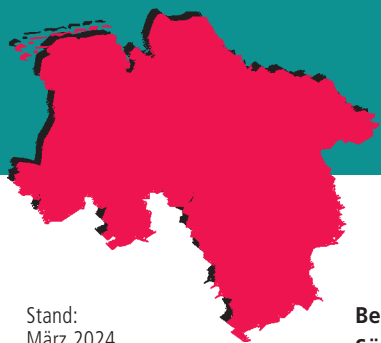
5. Die Besitzstandszulage entfällt bei einem Wechsel der Arbeitnehmerin auf einen gemäß Teil B II. TV DN um zwei Entgeltgruppen höher bewerteten Arbeitsplatz im selben Unternehmen ab dem siebten Monat nach dem Wechsel, soweit dieser auch über den sechsten Monat hinaus unwiderrufen fortbesteht.

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 G 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 darüberhinausgehender Wochenarbeitszeit 360 €. Die Einmalzahlung wird nicht bei der Berechnung der Jahressonderzahlung gemäß Teil A § 24 TV DN berücksichtigt und ist kein Zusatzversorgungsfähiges Entgelt.

# Euer Kontakt zum Fachbereich C in Niedersachsen



Stand:  
März 2024

## Bezirk Weser-Ems

fb-c.weser-ems@verdi.de

Güterstr. 1

26122 Oldenburg

August-Bebel-Platz 1

49074 Osnabrück

## Bezirk

### Bremen-Nordniedersachsen

fb-c.hb-nordnds@verdi.de

Bahnhofsplatz 22-28

28195 Bremen

## Bezirk Region

### Süd-Ost-Niedersachsen

fb-c.sued-ost-nds@verdi.de

Wilhelmstr. 5

38100 Braunschweig

Groner-Tor-Straße 32

37073 Göttingen

## Bezirk

### Hannover-Heide-Weser

fb-c.hhw@verdi.de

Goseriede 12

30159 Hannover

Osterstr. 39 A

31134 Hildesheim

Katzenstr. 3

21335 Lüneburg

## Landesbezirk

### Niedersachsen-Bremen

fb-c.nds-hb@verdi.de

Goseriede 10

30159 Hannover

## Mitgliederservice

Rund um den Mitgliederservice sind wir telefonisch oder per Mail für euch da von Montag bis Freitag von 8.00 bis 18.00 Uhr

- ver.di Zentrum  
service.nds-hb@verdi.de
- Standort Bremen  
Tel. 0421 / 3301 - 111
- Standort Oldenburg  
Tel. 0441 / 9 69 76 - 0
- Standort Hannover  
Tel. 0511 / 12 400 - 0
- Standort Braunschweig  
Tel. 0531 / 2 44 08 - 0

<https://nds-bremen.verdi.de/branchen-und-berufe/gesundheitssozialesbildung>

<https://mitgliedwerden.verdi.de/>

V.i.S.d.P.: ver.di Niedersachsen-Bremen, FB C, Annette Klausung, Goseriede 10, 30159 Hannover,  
Herstellung: freeStyle grafik Hannover + Umweltdruckhaus, Langenhagen

ver.di