



# Arbeitsordnung

## § 1

### Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertrag sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. <sup>3</sup>Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. <sup>4</sup>Das Schriftformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach Abschluss des Arbeitsvertrages unmittelbar zwischen den Parteien mündlich getroffen werden. <sup>5</sup>Nebenabreden können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, soweit nicht einzelvertraglich etwas anderes vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

## § 2

### Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer\* ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche vom Arbeitgeber schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers keinen dritten Personen zugänglich zu machen. <sup>2</sup>In Zweifelsfällen sind Angelegenheiten als geheimhaltungsbedürftig zu behandeln. <sup>3</sup>Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Gesellschaften, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. <sup>4</sup>Die Geheimhaltung ist sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Mitarbeitern des Arbeitgebers, die mit dem betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind, zu wahren. <sup>5</sup>Ist der Arbeitnehmer durch Gesetz oder aufgrund behördlicher bzw. gerichtlicher Anordnung verpflichtet, über betriebliche Angelegenheiten Auskunft zu erteilen, wird er den Arbeitgeber hiervon unverzüglich unterrichten, es sei denn, er handelt dadurch Pflichten zuwider, die von ihm gegenüber Gerichten oder Behörden zu erfüllen sind. <sup>6</sup>Die Geheimhaltungspflicht gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer darf von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden dem Arbeitnehmer derartige Vergünstigungen angeboten, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. <sup>4</sup>Von dieser Regelung nicht erfasst sind kleine Geschenke und Trinkgelder im Bagatellbereich.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat die Ausübung einer Nebentätigkeit dem Arbeitgeber vor deren Aufnahme schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Ausübung der Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

\* Soweit in diesem Dokument für die Arbeitnehmer ausschließlich die männliche Form verwendet wird, erfolgt dies allein aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung und gilt für alle Geschlechter (m/ w/ d)

(4) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung seine körperliche Eignung durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arztes nachzuweisen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber trägt die dem Arbeitnehmer entstehenden Kosten dieser Untersuchung, soweit nicht Dritte diese übernehmen.

(5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Arbeitnehmer zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(6) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. <sup>3</sup>Er kann Auszüge oder Kopien aus seinen Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Ferner ist er berechtigt, schriftliche Erklärungen zur Personalakte zu geben.

### **§ 3**

#### **Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte**

(1) <sup>1</sup>Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. <sup>2</sup>Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

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

(3) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche 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/des leitenden Arztes. <sup>2</sup>Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, haben Ärztinnen und Ärzte nach Maßgabe ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. <sup>3</sup>In allen anderen Fällen sind Ärztinnen und Ärzte berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. <sup>4</sup>Ärztinnen und Ärzte können 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.

### **§ 4**

#### **Versetzung**

Dem Arbeitnehmer kann aus betrieblichen Gründen unter Wahrung seiner Interessen eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes gleichwertiges Arbeitsgebiet übertragen werden, soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entspricht. <sup>2</sup>Gleichermaßen kann der Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitsort versetzt werden; in diesem Falle ist der Arbeitnehmer vorher zu hören.

## **§ 5 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgeber. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der betrieblichen Abläufe, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen.
- (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Arbeitsordnung ein Angebot dar, aus dem für den Arbeitnehmer kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 erwächst.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a. die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung) und
  - b. der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Arbeitnehmer schriftlich bestätigt.

- (4) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln in einer individuell abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarung, wer die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme trägt und inwieweit Zeiten von Qualifizierungsmaßnahmen als Arbeitszeit anzurechnen sind.
- (6) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (7) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.
- (8) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und ähnlichen Veranstaltungen ist Ärzten Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. <sup>2</sup>Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach dem Weiterbildungsgesetz des Landes NRW angerechnet. <sup>3</sup>Bei Kostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage erfolgen.

## **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist unter Beachtung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Arbeitnehmer am 24. Dezember und am 31. Dezember für jeweils einen halben Tag unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit

freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden\*.

*\*Anmerkung: Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.*

(4) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet, es sei denn, es liegen wichtige gesundheitliche oder familiäre Gründe in der Person des Arbeitnehmers vor, die dem entgegenstehen.

## **§ 7**

### **Sonderformen der Arbeit**

- (1) Bereitschaftsdienst leisten Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (2) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Verpflichtung zur Anzeige des Aufenthaltsortes kommt der Arbeitnehmer auch durch telefonische Erreichbarkeit unter einem mobilen Anschluss nach.
- (3) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr.
- (4) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten leisten.
- (5) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht innerhalb eines Zeitraumes von einem Jahr ausgeglichen werden (§ 8).

## **§ 8**

### **Überstunden und Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt, ein Arbeitszeitkonto für den Arbeitnehmer einzuführen. <sup>2</sup>Auf dem Arbeitszeitkonto werden geleistete Arbeitsstunden und gewährte Freistellung von der Arbeit erfasst. <sup>3</sup>Der Erfassungs- bzw. Ausgleichszeitraum beträgt ein Jahr. <sup>4</sup>Er beginnt am 01.04. eines jeden Jahres und endet am 31.03. des Folgejahres.
- (2) <sup>1</sup>Die Höchstgrenze für ein positives Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto beträgt das Doppelte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. (1), die Höchstgrenze für das zulässige negative Zeitguthaben beträgt die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. (1). <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der einzelvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

(3) <sup>1</sup>Der Ausgleich eines positiven Zeitguthabens durch Freizeit während des in Absatz (1) genannten Ausgleichszeitraums erfolgt ohne Zeitzuschlag. <sup>2</sup>Am Ende des in Absatz (1) genannten Ausgleichszeitraums ist das vorhandene positive Zeitguthaben auf 10 Stunden zu reduzieren, das 10 Stunden übersteigende Guthaben wird mit dem Zuschlag nach § 9 Abs. (1) lit. a. in Geld ausgeglichen. <sup>3</sup>Wird die Höchstgrenze für ein positives Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto während eines laufenden Ausgleichszeitraums nach Abs. (1) erreicht und ist eine Reduzierung des Guthabens durch Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, erfolgt die Reduzierung und der Ausgleich des Guthabens in Geld nach Satz 2 bereits während des Ausgleichszeitraums.

(4) Erkrankt der Arbeitnehmer während eines gewährten Freizeitausgleichs, bleibt die durch den Freizeitausgleich eingetretene Minderung des Arbeitszeitguthabens bestehen.

## § 9

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zuschläge. <sup>2</sup>Die Zuschläge betragen -auch bei Teilzeitbeschäftigten- je Stunde

a. für Überstunden im Rahmen des Ausgleichs nach § 8 Abs. (3) b. für Nachtarbeit,	25 v.H.,
d. h. die zwischen 23 und 6 Uhr tatsächlich geleisteten Stunden	20 v.H.,
c. für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d. bei Feiertagsarbeit	35 v.H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe der Entgelttabelle gemäß § 18 Abs. (1) zzgl. einer nach § 18 Abs. (6) umgelegten Einmalzahlung. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen nach Satz 2 lit. b. bis d. wird nur der höchste Zuschlag gezahlt.

(2) <sup>1</sup>Die Zuschläge nach Satz 2 lit. b. bis d. werden am Ende des Monats in Geld ausgeglichen, der auf den Monat folgt, in dem die Zuschläge angefallen sind. <sup>2</sup>Eine Gutschrift der Zuschläge als Zeitzuschlag auf einem Arbeitszeitkonto nach § 8 kommt nicht in Betracht.

(3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird zunächst eine Stundenpauschale in Höhe von 4,00 € brutto gezahlt. <sup>2</sup>Für die während der Rufbereitschaft erbrachte Arbeitsleistung außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 2 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe bezahlt. <sup>3</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 2 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 2 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe bezahlt. <sup>4</sup>Inanspruchnahmen von bis zu 5 Minuten je Rufbereitschaftsdienst gelten als bereits mit der Pauschale abgegolten und werden nicht gesondert vergütet.

(4) <sup>1</sup>Für Bereitschaftsdienste wird zunächst eine Stundenpauschale in Höhe von 6,00 € brutto gezahlt. <sup>2</sup>Zusätzlich wird die während des Bereitschaftsdienstes tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung auf Basis des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe nebst Zuschlägen für Sonn- und Feiertagsarbeit nach Abs. (2) Satz 2 lit. c. und d. ausgeglichen. <sup>3</sup>Die Gesamtvergütung für die Dauer des Bereitschaftsdienstes darf den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten. Die Erledigung von Routinetätigkeiten, die während der regulären Arbeitszeit zu

erbringen sind, sind im Bereitschaftsdienst zu vermeiden. Sie stellen keinen vergütungspflichtigen Arbeitseinsatz während des Bereitschaftsdienstes dar.

## **§ 10 Arbeitsverhinderung, Krankheit**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der vom Arbeitgeber hierfür vorgesehenen Stelle, ansonsten dem Vorgesetzten, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich nach Kenntnis, möglichst vor dem Zeitpunkt der erwarteten Arbeitsaufnahme anzuzeigen sowie auf Verlangen des Arbeitgebers die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. <sup>2</sup>Ist der Arbeitnehmer hierzu selbst nicht in der Lage, hat er eine entsprechende Mitteilung durch Dritte zu veranlassen.

(2) <sup>1</sup>Im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit hat der Arbeitnehmer vor Ablauf des dritten Tages der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die angegebene Zeit hinaus, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten und eine Folgebescheinigung vorzulegen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt, auch eine frühere Vorlage der ärztlichen Bescheinigung zu verlangen.

(3) Wird der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## **§ 11 Besondere Zahlungen**

(1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeitnehmer Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss gemäß § 10 Abs. (4) zusteht.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeitszeit von 25 Jahren in Höhe von 250 Euro brutto, von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro brutto.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in anteiliger Höhe.

## **§ 12**

## **Jahressonderzahlung**

- (1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die am 1. Dezember eines Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben Arbeitnehmer, die in die Entgeltgruppe J eingruppiert sind.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt 1.000,00 € brutto. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung in der Höhe, die dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat.
- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

## **§ 13**

### **Betriebliche Altersvorsorge**

Der Arbeitgeber ermöglicht dem Arbeitnehmer den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge im Wege der Direktversicherung durch Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. (2) Nr. 3 BetrAVG) im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrages.

## **§ 14**

### **Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

- 26 Arbeitstage bei einer Betriebszugehörigkeit bis zum vollendeten 8. Jahr;
- 28 Tage ab dem 9. Jahr der Betriebszugehörigkeit bis zum vollendeten 18. Jahr und
- 30 Tage ab dem 19. Jahr der Betriebszugehörigkeit.

<sup>3</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Jahr der Betriebszugehörigkeit, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

(2) <sup>1</sup>Der Urlaub nach Abs. (1), der den gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Tagen übersteigt, wird als zusätzlicher vertraglicher Urlaub vereinbart. <sup>2</sup>Vom Arbeitgeber gewährter Urlaub ist zunächst auf den gesetzlichen Urlaub anzurechnen. <sup>3</sup>Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend vom gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums gemäß § 7 Abs. (3) BUrlG auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. <sup>4</sup>Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

## **§ 15**

## Arbeitsbefreiung

(1) Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer bezahlte Freistellung für die folgenden Anlässe im genannten Umfang:

- |  |                |
|--|----------------|
| a. eigene Eheschließung  | 2 Arbeitstage; |
| b. Hochzeit des eigenen Kindes, Stief- oder Pflegekindes   | 1 Arbeitstag,  |
| c. eigene Silberhochzeit   | 1 Arbeitstag;  |
| d. goldene Hochzeit der Eltern oder Stiefeltern  | 1 Arbeitstag;  |
| e. Geburt des eigenen Kindes   | 1 Arbeitstag;  |
| f. bei schwerer Erkrankung von Familienmitgliedern, sofern der behandelnde Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Sicherung der Pflege erforderlich ist, jährlich bis zu | 2 Arbeitstage; |
| g. Tod des Ehegatten/des Lebenspartners,   | 3 Arbeitstage, |
| h. Tod eines Kindes/eines Elternteils  | 2 Arbeitstage, |
| i. Tod der Stiefeltern, Schwiegereltern, Geschwister, Stief- und Pflegekinder, sofern sie im gemeinsamen Haushalt leben  | 2 Arbeitstage; |
| j. Teilnahme an der Beisetzung von Stief- oder Schwiegereltern, Geschwistern, Stief- und Pflegekindern sowie Großeltern, die nicht in einem gemeinsamen Haushalt leben                                     | 1 Arbeitstag,  |
| k. bei Umzug (mit eigenem Hausstand)   | 1 Arbeitstag,  |
| l. bei Betriebsjubiläum nach 25- und 40-jähriger Betriebszugehörigkeit   | 1 Arbeitstag.  |

(2) Ansprüche des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB wegen der Betreuung eines in seinem Haushalt lebenden, erkrankten Kindes sind vorbehaltlich der Regelung in Abs. (1) lit. f. ausgeschlossen.

## § 16

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien ordentlich gekündigt werden. Während der Dauer der Probezeit, längstens bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate zum Monatsende. <sup>3</sup>Für den Arbeitgeber erhöht sich die Kündigungsfrist bei Bestand des Arbeitsverhältnisses

- von mindestens 8 Jahren auf 4 Monate,
- von mindestens 10 Jahren auf 5 Monate,
- von mindestens 12 Jahren auf 6 Monate,
- von mindestens 20 Jahren auf 7 Monate zum Monatsende.

(2) Die Kündigungsfrist für die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern mit einer funktionsbezogenen Vergütung gemäß der Entgelttabelle nach § 18 Abs. (1) beträgt für beide Parteien unmittelbar nach Ablauf der Probezeit 6 Monate zum Monatsende.

(3) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

(4) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat.
- (6) <sup>1</sup>Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung erfüllt, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid dem Arbeitnehmer zugestellt wird, sofern der Arbeitnehmer eine Versorgung durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen, seiner Erwerbsminderung entsprechenden und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden kann, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Arbeitnehmer dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids schriftlich beantragt. <sup>3</sup>Das Vorstehende gilt entsprechend, wenn dem Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wird. <sup>4</sup>Nach Wiederherstellung der vollen Erwerbsfähigkeit wird der Arbeitnehmer auf seinen Antrag hin wieder eingestellt werden, wenn beim Arbeitgeber ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist. <sup>5</sup>Soweit der Arbeitnehmer schwerbehindert im Sinne des SGB X ist, endet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht vor Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. <sup>6</sup>Der Arbeitnehmer hat die Schwerbehinderung dem Arbeitgeber unverzüglich offenzulegen.
- (7) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber binnen zwei Wochen darüber zu informieren, wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug der ungekürzten gesetzlichen Altersrente erfüllt oder wenn ihm ein Bescheid über die Feststellung einer vollen Erwerbsminderung zugestellt wird. <sup>2</sup>Er verpflichtet sich auch, den Arbeitgeber auf Anfrage stets über den Stand von eigenen Anträgen auf Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu informieren und auch Kopien hiervon oder von dem dazugehörigen Schriftwechsel zu übermitteln.

## § 17 Zeugnis

<sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstreckt. <sup>2</sup>Auf Verlangen des Arbeitnehmers erteilt der Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis.

## § 18 Vergütung und Entgeltregelungen

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist in eine Entgeltgruppe der dieser Arbeitsordnung als **Anlage** beigefügten Entgelttabelle einzugruppieren. <sup>2</sup>Er erhält ein Tabellenentgelt, das der Entgelttabelle für jede Entgeltgruppe zu entnehmen ist. <sup>3</sup>Arbeitnehmer, deren Berufsgruppe und Einsatzbereich in der Entgelttabelle nicht ausdrücklich genannt ist, sind in diejenige Entgeltgruppe einzugruppieren, die ihrer Berufsgruppe und ihrem Einsatzbereich am ehesten entspricht. <sup>4</sup>Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers ist die Art der von ihm vertraglich auszuübenden Tätigkeit entscheidend. <sup>5</sup>Umfasst das Arbeitsgebiet des Beschäftigten mehrere Tätigkeiten, die verschiedenen Entgeltgruppen zugeordnet sind, ist er entsprechend seiner überwiegend auszuübenden Tätigkeit einzustufen. <sup>6</sup>Bei einer dauerhaften Höhergruppierung tritt die Erhöhung des Tabellenentgelts rückwirkend vom Ersten des Monats in Kraft, in dem sich der Grund der Höhergruppierung ergeben hat.

(2) <sup>1</sup>Wird dem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. <sup>2</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt für die bisherige Tätigkeit und dem Tabellenentgelt der vorübergehend übertragenen Tätigkeit.

(3) Zusätzlich zu dem Tabellenentgelt nach Absatz (1) gewährt der Arbeitgeber eine Funktionszulage und eine Fortbildungszulage gemäß und unter den Voraussetzungen der dieser Arbeitsordnung als **Anlage** beigefügten Zulagentabelle. Die Funktionszulagen der Gruppen A bis D werden nicht kumulativ gezahlt. Erfüllt ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen für mehrere Funktionszulagen der Gruppen A bis D, erhält er allein die höchste Zulage. Erfüllt ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer der Zulagengruppen A bis D und darüber hinaus die Voraussetzungen für eine Funktionszulage – Bereichszulage, wird die Funktionszulage der Gruppen A bis D einerseits und die Funktionszulage – Bereichszulage andererseits kumulativ gezahlt.

(4) Soweit nicht ausdrücklich abweichend geregelt, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(5) Sofern in der Entgelttabelle nach Abs. (1) von einer „mindestens 2- oder 3-jährigen Berufserfahrung“ die Rede ist, meint dies eine bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bereits bestehende Berufserfahrung.

(6) <sup>1</sup>Die Tabellenentgelte nach Abs. (1) und etwaig gezahlte Zulagen nach Abs. (3) werden jährlich auf Basis des Prozentsatzes angehoben, um den sich die von den Kostenträgern tatsächlich gezahlten Vergütungen für stationäre/ambulante Reha-Leistungen per annum gegenüber dem Vorjahr erhöht haben. <sup>2</sup>Maßgeblich sind die von den GKVen und DRVen gezahlten Vergütungen. <sup>3</sup>Außer Betracht bleiben Erhöhungen der tatsächlich gezahlten Vergütungen, die auf Belegungsabweichungen zurückzuführen sind. <sup>4</sup>Der zur Ermittlung der Erhöhung maßgebliche Zeitraum ist nicht das Kalenderjahr, sondern der Zeitraum vom 01.07. eines Jahres bis zum 30.06. des Folgejahres. <sup>5</sup>Erhöhungen erfolgen jeweils zum 01.07. eines Jahres; eine Erhöhung kommt erstmalig ab dem 01.07.2016 in Betracht. <sup>6</sup>Die jährliche Ermittlung des Erhöhungsprozentsatzes erfolgt auf Grundlage der nachfolgenden fiktiven Beispielstabelle.

Beispielberechnungstabelle						
Kostenträger	Belegung 2014 in Tagen	Vergütung 2014	Vergütung 2015	Gesamt 2014	Gesamt 2015	Steigerung
DRV	100	130	133,38	13.000,00 €	13.338,00 €	
TK	10	110	112,31	1.100,00 €	1.123,10 €	
DAK	20	110	110	2.200,00 €	2.200,00 €	
Barmer	20	109	111,07	2.180,00 €	2.221,40 €	
AOK	2	112	114,35	224,00 €	228,70 €	
(...)				<b>18.704,00 €</b>	<b>19.111,20 €</b>	<b>2,18%</b>

<sup>7</sup>Bei der Ermittlung der für eine Erhöhung maßgeblichen Zahlen wird der Betriebsrat unter Vorlage von Unterlagen (Mitteilungen der Kostenträger) eingebunden. <sup>8</sup>Das Tabellenentgelt des Arbeitnehmers nach Abs. (1) und etwaig gezahlte Zulagen nach Abs. (3) steigen jährlich um den Prozentsatz, um den sich die von den Kostenträgern im Vergleich zum Vorjahr tatsächlich gezahlten Vergütungen erhöht haben, in der Beispielsberechnungstabelle 2,18%. <sup>9</sup>Die maximale Erhöhung beträgt 2,5%.

(8) <sup>1</sup>Das monatliche Entgelt ist grundsätzlich zahlbar bis zum Ende des laufenden Monats, in Ausnahmefällen bis spätestens zum dritten Bankarbeitstag des Folgemonats. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto.

## **§ 19**

### **Ausschlussfristen**

(1) <sup>1</sup>Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Lehnt der Leistungspflichtige den geltend gemachten Anspruch schriftlich ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs in schriftlicher Form, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Die Ausschlussfristen nach Abs. (1) und (2) und diese Verfallsklausel insgesamt gelten nicht für Ansprüche aus der Haftung für vorsätzliches Verhalten, für Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohnes nach dem MiLoG bzw. Vergütungsansprüche bis zur Höhe des Mindestlohnes und für andere gesetzliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

## **§ 20**

### **Salvatorische Klausel**

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Arbeitsordnung ganz oder teilweise unwirksam sein, wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

(2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Parteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahe kommt.