

Protokoll der 45. Sitzung

(Stand 27.3.2017)

Ort	Kassel, InterCity Hotel		
Datum, Uhrzeit	24. Februar 2017, 10:28 Uhr bis 12:00 Uhr		
Protokollführung	Ruthardt Prager	erstellt am	25.02.2017
Sitzungsleitung	Ruthardt Prager	freigegeben am	03.03.2017
Rechtsgültigkeit	14 Tage nach Versand, sofern kein Widerspruch eingeht	... ist gegeben	am 18.03.2017

- 1 Eröffnung durch den Vorsitzenden der ARK-EmK
Der Vorsitzende eröffnet die Sitzung. Die Sitzung beginnt mit einer Andacht zum Monatsspruch aus Lukas 10, Vers 5.

- 2 Feststellung der Anwesenheit und der Beschlussfähigkeit

2.1 Anwesenheit

	<u>Dienstgeber Kirche</u>	<u>Dienstnehmer Kirche</u>
NJK	Dr. Rainer Bath	Karin Recknagel
OJK	Christhard Rüdiger	Marco Ringeis
SJK	Johannes Knöller (entschuldigt)	Gebhard Böhringer
SJK	Uwe Saßnowski	Barbara Grosmann
	<u>Dienstgeber Diakonie</u>	<u>Dienstnehmer Diakonie</u>
Bethanien	Uwe M. Junga	Petra Hein
edia.con	Hubertus Jaeger	N.N. (edia.con benennt)
Martha-Maria	Siegfried Kitzmann	Klaus Fränkel
Martha-Maria	Markus Füssel	Maximilian Holzmann
Geschäftsführung der ARK-EmK	Ruthardt Prager	(14 stimmberechtigte Personen)

Herr Jaeger gibt bekannt, dass sich die MAV in den Einrichtungen der edia.con in der Beratungsphase befindet, aber demnächst einen Personenvorschlag vorlegen wird. Dann ist der Platz besetzt.

2.2 Beschlussfähigkeit

Der Vorsitzende der ARK-EmK stellt die Beschlussfähigkeit nach § 20 ARRO fest. Die Dienstgeberseite ist mit absoluter Mehrheit vertreten. Die Dienstnehmerseite ist ebenso mit absoluter Mehrheit vertreten.

- 3 Feststellung und Ergänzung der Tagesordnung

Die vorgeschlagene Tagesordnung wird einstimmig angenommen. Herr Kitzmann regt an, unter dem TOP „Sonstiges“ über die Dauer der Probezeit nach Anlage 10/V für Auszubildende zu beraten.

Das bestätigt die ARK-EmK.

Herr Prager bringt den Antrag von Herrn Böhringer ein, über die Arbeitszeitregelung bei kirchlichen Freizeiten nachzudenken. Die ARK-EmK ist sich nach Vorschlag von Herrn Rüdiger einig, dieses Thema zur nächsten Sitzung zu beraten.

Herr Böhringer und Herr Knöllner werden beauftragt, in Abstimmungen mit allen drei JK eine Vorlage einzubringen.

4 Protokoll der 44. Sitzung vom 7. Oktober 2016

Herr Jäger kommentiert seinen Bericht, der im Protokoll zusammengefasst ist und ergänzt: Es soll heißen: „Die Tabellenwerte der ARK-Sachsen sollen in Entsprechung gelten“. Hier handelt es sich um keinen Beschluss der ARK-EmK, sondern um einen Berichtsteil, der dennoch korrekt wiedergegeben sein sollte.

Herr Bath regt an, bei den einzelnen Beschlüssen die wesentlichen Punkte zu benennen, um sie bereits beim Lesen des Protokolls zu erfassen. Herr Jaeger gibt zu bedenken, dass die ARK-EmK mit dem Protokoll in jedem Fall Rechtssicherheit herstellen muss. Unklare oder lückenhafte Formulierungen könnten zu Problemen führen. Nach Beratung beschließt die ARK-EmK, die Protokollierung in der jetzigen Form zu belassen.

Herr Bath berichtet und bittet es als Nachtrag zum Protokoll aufzunehmen: Für die Geringfügig Beschäftigten haben Dienstgeber und Dienstnehmer der NJK vereinbart, bei der Mindestentgelttabelle auf 94% zu gehen mit dem Ziel, die Angleichung auf die Bundestabelle zu erreichen.
Diese Vereinbarung gilt mit dem 1.1.2017.

5 AVR

5.1 ARK-DD-Rundschreiben vom 3.11.2016

Herr Bath führt in den Beschlussvorschlag ein. Herr Jaeger weist auf die Folgen hin, die automatisch eintreten, wenn Dienststellen und Einrichtungen dazu keine Beschlüsse fassen. Darum ist es Wille der ARK-EmK, dass dieser Beschluss zusätzlich mit Kommentierungen und Hinweisen gefasst wird.

Beschluss:

Die Beschlüsse des Rundschreibens (siehe Anlage) werden genehmigt.

Abstimmungsergebnis:

abgegebene Stimmen: 14

Stimmenthaltung: 0

gültige Stimmen: 14

erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 8

mit ja stimmen: 14

mit nein stimmt: 0

Der Beschluss gilt ohne zeitlichen Korridor, den die ARK-EmK setzen könnte.

Kommentierung:

§ 26 Abs. 1 AVR bewirkt, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einen Anspruch auf Beihilfen und Unterstützungen nach Maßgabe der in der einzelnen Einrichtung jeweils geltenden Regelung hat. Der Anspruch besteht nur, soweit die Voraussetzungen gegeben sind, unter denen diese Leistung gewährt werden können. Der Anspruch auf Beihilfen nach § 26 AVR steht den nichtvollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gleicher Höhe zu, wie den vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Trifft die Leitung der jeweiligen Einrichtung keine eigenen Beihilferegulungen, gelten die Regelungen, wie sie in § 26 Satz 2 und Satz 3 festgesetzt sind. Die Leitung trifft diese Regelung ohne das Einvernehmen mit der MAV herzustellen.

Die Einrichtungen von Martha-Maria haben durchweg einen Vertrag mit der Bayerischen Versicherungskammer abgeschlossen. Die EmK hat in Anlehnung an AVR ihre eigenen Regelungen erlassen und weist einzelvertraglich jeweils darauf hin.

5.2 Überlegungen, den Gebäudereiniger-Tarif in AVR-EmK zu integrieren

Die Beschlussvorlage liegt vor. Herr Prager führt ein, die Mitglieder der Arbeitsgruppe ergänzen. Auf Antrag von Herrn Kitzmann wird § 17 gestrichen. Auf Antrag von Herr Prager wird § 4 (Mindestlohnregelung) geändert.

Beschluss:

Die Allgemeinen Grundsätze und die Anlage 8b wird Teil der AVR-EmK(siehe Anlage). (Der Vorsitzende lässt über beide Dokumente getrennt abstimmen.) Die Abstimmungsergebnisse sind jeweils gleich:

Abstimmungsergebnis:

abgegebene Stimmen: 14

Stimmenthaltung: 0

gültige Stimmen: 14

erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 8

mit ja stimmen: 14

mit nein stimmt: 0

Die ARK-EmK beauftragt Herrn Prager, die Loseblattsammlung um diese Teile zu ergänzen und in Druck zu geben. Die Mehrkosten trägt die ARK-EmK.

Ausdrücklich beschließt die ARK-EmK:

Die Einführung der Anlage 8b in den Einrichtungen und Dienststellen muss spätestens am 1.1.2018 erfolgt sein.

6 Arbeitsrechtsregelungsordnung, Entsendeversammlung

In einer ersten Lesung wird der Entwurf von Herrn Prager zur Entsendeversammlung beraten. Es werden Hinweise gegeben. Herr Prager wird aufgrund der Hinweise den Entwurf weiterentwickeln und auch Rechtsberatung dazu einholen.

In der nächsten Sitzung könnte der Text verabschiedet werden. Hier ist darauf zu achten, dass der Beschluss, da die Entsendeversammlung als Ordnungstext Teil der ARRO ist, vom Kirchenvorstand der EmK auf den Weg gebracht wird.

7 Genehmigungsverfahren der ARK-EmK kein Vorgang

8 Dienstvereinbarungen kein Vorgang

10 Verschiedenes

Termin der nächsten Sitzungen:

16.10.2017 in Kassel

28. 02.2018 in Kassel

Termine der Schlichtung (kollektivrechtlich)

10.05.2017

06.09.2017

08.11. 2017

in Vertretung der Vorsitzenden der ARK-EmK
(gez.) Ruthardt Prager

Geschäftsführung der ARK-EmK
(gez.) Ruthardt Prager

Versand: 27.03.2017

Diakonie Deutschland | Postfach 40164 | 10061 Berlin

An die
Diakonischen Werke der Gliedkirchen
der Evangelischen Kirche in Deutschland
und der Freikirchen
und an alle Fachverbände

Geschäftsführung der Arbeits-
rechtlichen Kommission (ARK)

Axel de Frenne
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
Telefon: +49 30 65211-1577
Telefax: +49 30 65211-3577
axel.defrenne@diakonie.de

Berlin, 3. November 2016

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

hier:

Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission
gemäß der Ordnung vom 07. Juni 2001 in der Fassung vom 17. Ok-
tober 2013

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Telefon: +49 30 652 11-0
Telefax: +49 30 652 11-3333
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Registergericht:
Amtsgericht
Berlin (Charlottenburg)
Vereinsregister 31924 B

Ev. Kreditgenossenschaft
Stuttgart
Konto-Nr. 405 000
BLZ 520 604 10
BIC: GENODEF1EK1
IBAN:
DE42520604100000405000

USt-IdNr.: DE 147801862

Behindertengerechter Parkplatz
in der Tiefgarage

**I. In seiner Sitzung am 12. September 2016 hat der Schlich-
tungsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Dia-
konie Deutschland folgenden einstimmigen Beschluss ge-
fasst:**

Aufhebung der Sonderregelung Ost in § 26 AVR.DD

In § 26 AVR.DD wird der Passus „Sonderregelung AVR – Fassung
Ost - : § 26 gilt nicht“ gestrichen.

Inkrafttreten: 1. April 2017

gez. Matthias Bitzmann
Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Diakonie Deutschland

II. Erläuterung des einstimmigen Beschlusses des Schlichtungsausschusses

Aufhebung der Sonderregelung Ost in § 26 AVR.DD

§ 26 AVR.DD, der die Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie weitere Unterstützungen regelt, galt bisher nicht in den neuen Bundesländern. Ab dem 1. April 2017 gilt § 26 AVR.DD auch in den neuen Bundesländern und damit in ganz Deutschland.

III. Hinweis der Geschäftsstelle zu weiteren anhängigen Anträgen

Weitere Anträge beider Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission sind anhängig. Die Ergebnisse werden nach Abschluss der Arbeit ebenfalls durch Rundschreiben veröffentlicht.



Axel de Frenne
Geschäftsführer der Arbeitsrechtlichen
Kommission der Diakonie Deutschland

I. Allgemeine Grundsätze

§ 1d Geltungsbereich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungsdienst/Gebäudereinigung

Für alle Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR-EmK mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienstvertraglich vereinbart haben, gilt Anlage 8b für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die folgende der Gebäudereinigung zuzurechnende Tätigkeiten ausüben oder Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter führen, die diese Tätigkeit ausüben:

1. Reinigung, pflegende und schützende Nachbehandlung von Außenbauteilen an Bauwerken aller Art,
2. Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen sowie von Raumausstattungen und Verglasungen,
3. Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen,
4. Reinigung und Pflege von Verkehrsmitteln, von Verkehrsanlagen und -einrichtungen sowie von Beleuchtungsanlagen,
5. Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes, soweit diese Tätigkeiten nicht durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung der Kommune bzw. dem Stadtstaat übertragen sind,
6. Durchführung von Dekontaminationsmaßnahmen,
7. Durchführung von Desinfektions- und Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen sowie von Arbeiten der Raumhygiene.

Die Tätigkeiten fallen als Ganzes unter diese AVR-EmK und gelten ab dem 01.04.2017.

Anlage 8b

REGELUNGEN FÜR MITARBEITENDE IM BEREICH DER GEBÄUDEREINIGUNG

1. Diese Anlage gilt ab dem 1. Januar 2017 für den in § 1d AVR-EmK genannten Personenkreis.
2. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der AVR-EmK.
3. Folgende Bestimmungen in den AVR-EmK gelten nicht:
§§ 9 bis 9i, 11a, 12 bis 16, 18 bis 20a, 21a, 23, 24, 26, 27, 28b, 30, 38 bis 43,
sowie die Anlagen 1 bis 5, 7a, 8, 9, 10 bis 10a und 14 bis 15.

Teil 1 Lohnregelungen

§ 1 Löhne, Lohngrundlagen, Beschäftigungsarten, Eingruppierung, Lohngruppen, Ausbildungsvergütung und Lohngarantie

1.Löhne

West

Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein

Lohngruppe	ab 01.01.2017
1	10,00
2	10,64
3	11,30
4	11,96
6	13,25
7	14,67
8	15,92
9	16,91

Ost

Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt

Lohngruppe	ab 01.01.2017
1	9,05
2	9,58
3	10,17
4	10,76
6	11,53
7	12,76
8	13,85
9	14,71

Diese Stundenlöhne (Mindestlöhne) sind nach AVR-EmK zugleich zur Regelung der Mindestlöhne für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gebäudereinigung Grundlage.

2. Lohngrundlagen

Zwischen den Löhnen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit kein Unterschied.

3. Beschäftigungsarten (Tätigkeitsbereiche)

Die Tätigkeitsbereiche der Gebäudereinigung sind die Arbeitsbereiche, in denen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Tätigkeiten gemäß § 1d AVR-EmK beschäftigt werden.

4 Eingruppierungsgrundsätze

4.1 Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Lohngruppe dieser Anlage eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

4.2 Übt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter überwiegend Tätigkeiten aus, die nicht den Lohngruppen 1 bis 9 zugeordnet werden können, so ist ihr/ihm für die Zeit, in der sie/er Tätigkeiten nach den Lohngruppen 1 bis 9 durchführt, der nach diesen Lohngruppen zustehende Lohn zu zahlen.

4.3 Übt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter überwiegend Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe aus, so ist sie/er nach drei Monaten in die höhere Lohngruppe einzugruppiert.

4.4 Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe sind im Übrigen entsprechend ihrem zeitlichem Anteil nach der höheren Lohngruppe zu entlohnen.

5. Lohngruppen

Lohngruppe 1

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen und Raumausstattungen; Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen; Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes.

Lohngruppe 2

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten in OP-, Isolier-, Intensiv-Räumen sowie TBC-Krankenstationen und Isotopenlabors (qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten).

Lohngruppe 3

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, die eine zusätzliche, anerkannte Qualifizierung erfordern (Desinfektor/in, Schädlingsbekämpfer/in, Strahlenschutz-, Gift- und Umweltschutz-Beauftragte/r).

Lohngruppe 4

Bauschlussreinigungsarbeiten und Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter (Personen, die vom Dienstgeber schriftlich zur Fachvorarbeiterin/zum Fachvorarbeiter ernannt wurden) in der Innen- und Unterhaltsreinigung.

Lohngruppe 5

Entfällt

Lohngruppe 6

Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Glasflächen und Außenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art; Reinigung und Pflege von Verkehrsanlagen (z. B. Verkehrsampeln, Mautanlagen) und Verkehrseinrichtungen (z. B. Verkehrsschilder) sowie von Außenbeleuchtungsanlagen.

Lohngruppe 7

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

Lohngruppe 8

Geselle/Gesellin mit Ausbildereignungsprüfung, dem/der die Verantwortung für die Lehrlingsausbildung übertragen worden ist.

Lohngruppe 9

Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter (Personen, die vom Dienstgeber schriftlich zur Fachvorarbeiterin/zum Fachvorarbeiter ernannt wurden) in der Glas- und Außenreinigung.

6. Ausbildungsvergütungen

vgl. § 3

7. Lohngarantie

Bei Arbeiten im Leistungslohn (Akkordlohn) ist auf der Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit eines Monats der Lohn nach AVR-EmK, **Anlage 8b** garantiert.

8. Lohn der Arbeitsstelle

vgl. § 5

§ 2 Geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1 – Monatslohn

1. Bei geringfügig Beschäftigten (§ 8 Absatz 1 Ziffer 1 SGB IV) der Lohngruppe 1 mit einer gleich bleibenden wöchentlichen Arbeitszeit kann unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit ein verstetigter Monatslohn gezahlt werden.

Der Monatslohn berechnet sich nach der Formel:

Stundenlohn X Wochenarbeitszeit : 5 x 261 : 12.

2. Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, zusätzliches Urlaubsgeld, Erschwerniszuschläge sowie sonstige von der geleisteten Arbeitszeit unabhängige arbeitsvertragliche oder in Dienstvereinbarungen vereinbarte Ansprüche sind gesondert zu vergüten und in der Lohnabrechnung auszuweisen.

3. In der monatlichen Lohnabrechnung ist die gleich bleibende wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziff. 1 gesondert auszuweisen. Ein Ausweis in der Lohnabrechnung ist auch in den Fällen vorzunehmen, in denen die individuelle Arbeitszeit nach Ziff. 1 ausnahmsweise überschritten wird.

Alle zwischen den vorstehenden Stufen liegenden wöchentlichen Arbeitszeiten berechnen sich nach der Formel gemäß Ziff. 1.

§ 3 Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsvergütungen betragen monatlich:

West

Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein

Ausbildungsjahr	West
ab 01.01.2017	
1	670
2	815
3	

Ost
 Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt

Ausbildungsjahr	Ost
ab 01.01.2017	
1	605
2	735
3	855

Teil 2 Mindestlohnregelungen

§ 4 Mindestlöhne

1 Allgemeine Regelung

Der Mindestlohn richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn.

2 Besondere Regelung

2.1 Der Anspruch auf den Mindestlohn der Lohngruppe 1 steht auch den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mindestens zu, die aufgrund ihrer Tätigkeiten in die Lohngruppen 2, 3 oder 4, eingruppiert sind.

2.2 Der Anspruch auf den Mindestlohn der Lohngruppe 6 steht denjenigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mindestens zu, die aufgrund ihrer Tätigkeiten in die Lohngruppen 7 oder höher, einzugruppieren sind.

2.3 Höhere Lohnansprüche aufgrund anderer Verträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben im Übrigen unberührt.

3 Werden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter auf Arbeitsstellen eingesetzt, für welche der Mindestlohn aufgrund des Arbeitsortes in unterschiedlicher Höhe zu zahlen ist, so ist die Arbeitszeit getrennt nach diesen Arbeitsstellen monatsbezogen aufzuzeichnen.

§ 5 Lohn der Arbeitsstelle - Lohn bei auswärtiger Beschäftigung

Es gilt der Mindestlohn der Arbeitsstelle. Werden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter an anderer Arbeitsstelle eingesetzt, behalten sie den Anspruch auf den Mindestlohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle niedriger ist. Ist der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Mindestlohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

Teil 3 Rahmenregelungen

§ 6 Einstellung

vgl. § 5 AVR-EmK

§ 7 Arbeitszeit

1. Allgemeine Regelungen

1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Ruhepausen, beträgt 7,8 Stunden.

1.2 Eine abweichende Vereinbarung kann aus betrieblichen Gründen vom Dienstgeber im Einvernehmen mit der MAV festgelegt werden.

1.3 Mehrarbeit oder ausfallende Arbeitszeit kann durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Wochenarbeitszeit an anderen Werktagen innerhalb von einem Monat ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen werden.

1.4 Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden vom Dienstgeber im Einvernehmen mit der MAV festgelegt und durch Aushang bekannt gegeben.

2. Beginn und Ende der Arbeitszeit

2.1 Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vor oder nach Aufsuchen der Arbeitsstelle eine betriebliche Sammelstelle (Aufenthalts-, Umkleide- oder Putzraum) aufzusuchen, beginnt oder endet die Arbeitszeit dort.

2.2 Die direkte Wegezeit zwischen mehreren aufzusuchenden Arbeitsstellen ist wie Arbeitszeit zu vergüten, wenn die Zeit zwischen dem Ende der ersten und dem Beginn der nächsten Arbeitsstelle (Zwischenzeit) bis zu drei Stunden beträgt. Wird für die direkte Wegezeit mehr als die Hälfte dieser Zwischenzeit benötigt, so ist die gesamte Zwischenzeit als Arbeitszeit zu vergüten. Wird die Zwischenzeit ausschließlich zur Bewältigung des Weges zwischen den Arbeitsstellen benötigt, so ist diese Wegezeit auch über drei Stunden hinaus wie Arbeitszeit zu vergüten.

2.3 Übersteigt der Zeitaufwand für den Weg vom Wohnsitz zur nichtregelmäßigen Arbeitsstelle den üblichen Zeitaufwand für den Weg zum Betriebssitz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde berechnet.

3. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

3.1 Mehrarbeit (Überstunden) ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige wöchentliche oder werktägliche Arbeitszeit gemäß Nr. 1 hinaus geleistet wird.

3.2 Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistete Arbeit.

3.3 Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit.

3.4 Unbedingt notwendige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist, angeordnet werden.

3.5 Eine weitere Verlängerung der Arbeitszeit ist nur unter Beachtung der entsprechenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zulässig.

3.6 Die vorstehenden Bestimmungen der Ziffern 3.1 bis 3.5 gelten nicht für Jugendliche.

3.7 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist zuschlagspflichtig. Die Zuschläge betragen:

a) für Mehrarbeit 25 v.H.

b) für Nachtarbeit während der regelmäßigen Arbeitszeit 25 v.H.

c) für Nachtarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus 100 v.H.

d) für Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen 100 v.H.

e) für Arbeiten am Neujahrstag, am Oster- und am Pfingstsonntag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, 200 v.H.

f) für Arbeiten an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen, 150 v.H.

g) bei Sonn- und Feiertagsarbeiten, die an gleicher Arbeitsstelle durch den Auftrag bedingt laufend verrichtet werden, ist jeweils ein Zuschlag von 75 v.H. zu zahlen.

3.8 Die Zuschläge sind aus dem Stundenlohn zu berechnen. Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

4 Arbeitszeitflexibilisierung

4.1. Durch Dienstvereinbarung oder, wenn keine Mitarbeitervertretung besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Lohngruppen 6 bis 9 eingruppiert sind, vereinbart werden, dass für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Monaten (Ausgleichszeitraum) Mehrarbeit oder ausfallende Arbeitszeit durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Arbeitszeit an anderen Werktagen ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen wird. In der Vereinbarung ist zu bestimmen, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

4.2. Der Dienstgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vorarbeiten und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen (Jahresarbeitszeitkonto). Mehrarbeitszuschlagsfrei im Sinne der Ziffer 4.1 bleiben die ersten 150 Stunden innerhalb des Ausgleichszeitraums.

4.3. Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ist bei Anwendung des Jahresarbeitszeitkontos unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit ein gleich bleibender Monatslohn zu zahlen. Dieser berechnet sich nach der Formel:

Stundenlohn x Jahresarbeitszeit : 12.

Der Monatslohn mindert sich um den Lohn für die Arbeitsstunden, die in Folge von Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung sowie Zeiten unbezahlter Freistellung ausfallen.

4.4. Für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach Ziffer 3 errechneten Monatslohn für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter gutzuschreiben bzw. zu belasten.

4.5. Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben für 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszus zahlen.

4.6. Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn, am Ende eines Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe des folgenden Absatzes bei Ausscheiden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiter oder im Todesfall ausgezahlt werden.

4.7. Das Ausgleichskonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen. Abweichend vom vorherigen Satz kann auch eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraumes durch Dienstvereinbarung oder, sofern keine MAV besteht, einzelvertraglich vereinbart werden.

4.8. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Zeitschuld, so ist diese in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen. Bei Ausscheiden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters sind etwaige Guthaben oder Schulden auszugleichen.

4.9. Durch den Dienstgeber ist auf seine Kosten durch geeignete Mittel sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann und die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten erfüllt werden können. Bilanzielle Rückstellungen sowie

zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, wie z. B. Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge, stellen keine geeigneten Sicherungsmittel dar. Auf Verlangen einer der Vertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter auszuzahlen; die Vereinbarung über die Arbeitszeitverteilung im Ausgleichszeitraum tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

§ 8 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

1. Allgemeines

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB der Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgenden erschöpfend aufgezählten Ausnahmen.

2. Freistellung aus familiären Gründen

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist unter Fortzahlung ihres/seines Lohns von der Arbeit freizustellen:

- a) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners, der mit ihr/ihm in häuslicher Gemeinschaft lebte, einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage,
- b) bei Tod von Kindern, Eltern und Geschwistern, soweit sie mit ihr/ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,
- c) für die Teilnahme an der Beerdigung von Ehegatten, Kindern, Eltern, Geschwistern, Schwiegereltern, auch wenn sie mit der/dem Mitarbeiterin/Mitarbeiter nicht in Hausgemeinschaft lebten, für 1 Arbeitstag,
- d) aus Anlass der eigenen Eheschließung für 2 Arbeitstage,
- e) aus Anlass der Entbindung der Ehefrau/Lebenspartnerin für 1 Arbeitstag,
- f) bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit für 1 Arbeitstag,
- g) bei schweren Erkrankungen des Ehegatten/der Ehegattin oder der Kinder, sofern diese mit ihm/ihr in Wohngemeinschaft leben und der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, für 1 Arbeitstag, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB V besteht,
- h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand auf Veranlassung des Dienstgebers 1 Arbeitstag,
- i) am Tage der eigenen Silberhochzeit für 1 Arbeitstag.

Alle Arbeitsbefreiungen sind nur bei Vorlage eines Nachweises und im Zusammenhang mit dem Ereignis zu gewähren.

3. Freistellung aus sonstigen Gründen

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat Anspruch auf Weiterzahlung des Lohns, wenn sie/er den Arzt aufsuchen muss, der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, höchstens jedoch für die an diesem Tag ausfallende Arbeitszeit.

4. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat bei dem Dienstgeber in den Fällen der Ziffer 2 und 3 ohne schuldhaftes Verzögern um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so ist der Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen. Andernfalls entfällt der Lohnanspruch. Dies gilt auch bei Auslandsaufenthalt.

§ 9 Arbeitsversäumnis bei Arbeitsunfähigkeit

vgl. § 10 AVR-EmK

§ 10 Krankengeldzuschuss bei Betriebsunfällen

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalles hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss mit Beginn der 7. Krankheitswoche in Höhe von drei Stundenlöhnen je Arbeitstag.

Der Zuschuss wird gezahlt:

- a) bei bis zu dreijähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 9. Krankheitswoche,
- b) nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 12. Krankheitswoche,
- c) nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 15. Krankheitswoche,
- d) nach siebenjähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 18. Krankheitswoche.

Krankengeld und Zuschuss dürfen zusammen den bisherigen Nettolohn nicht übersteigen. Ist die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig selbst verschuldet entfällt der Anspruch.

§ 11 Lohnperiode - Lohnabrechnung

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich.

1. Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter bei jeder Lohnabrechnung eine genaue schriftliche Abrechnung über Gesamtlohn, Stundenlohn, Zulagen und Abzüge zu geben. Die Abgeltung von Zuschlägen aller Art durch erhöhten Lohn ist unzulässig. Die Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen.
2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Der Lohn ist bargeldlos zu zahlen.

§ 12 Erschwerniszuschläge

Der Anspruch auf nachstehende Zuschläge setzt voraus, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften einhält und die vorgeschriebenen Schutzausrüstungen benutzt.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat für die Zeit, in der sie/er mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, bezogen auf den jeweiligen Lohn des Tätigkeitsbereiches.

1. Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung (Schutzbekleidung, Atemschutzgerät)
 - 1.1 Arbeiten, bei denen ein vorgeschriebener Schutzanzug (mit PVC o.ä. beschichtet) verwendet wird
 - a) mit Kapuze, Überschuhen, Handschuhen und Brille 5 %
 - b) mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen, Filterschutzmaske oder luftunterstützten Beatmungssystemen 15 %
 - c) mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen, Frischluftsaugschlauchgerät, Druckluftschlauchgerät (Pressluftatmer) oder ein Regenerationsgerät 20 %
 - d) in Form des Vollschutzes oder des Chemikalienschutzanzuges (Form C) mit Gesichts- und Atemschutz 40 %
 - 1.2 Arbeiten, bei denen eine vorgeschriebene Atemschutzmaske verwendet wird 10 %
2. Arbeiten in/an besonderen Räumen und Einrichtungen
 - 2.1 Manuelles Parkettabziehen ohne jeglichen Maschineneinsatz 3,00 Euro/Stunde
 - 2.2 Staubdacharbeiten 3,00 Euro/Stunde
 - 2.3 Reinigen von Sheddächern in Abständen von mehr als 6 Monaten 3,00 Euro/Stunde
 - 2.4 Reinigen von Steinfassaden, unter Verwendung von Strahlgut und/oder Hochdruckgeräten 3,00 Euro/Stunde

2.5 Innenreinigungsarbeiten in Arbeitsbereichen mit außergewöhnlicher Verschmutzung, z. B. Reinigung von Waschkauen in der Schwerindustrie, sanitäre Anlagen in Werkstattbereichen, öffentliche Bedürfnisanstalten, Farbspritzanlagen (Spritzkabinen), Fahrbahnen und Werkhallen im Industriebereich (ausschließlich manuelle Tätigkeiten), Inspektionsgruben in Kraftfahrzeugbetrieben, Filteranlagen, Produktionsbereiche der chemischen Industrie, in denen Farben, Säuren und Teerprodukte usw. hergestellt oder verarbeitet werden 0,75 Euro/Stunde. Nicht gemeint sind typische Arbeiten der Unterhaltsreinigung in Werkstattbüros, -fluren und -treppen sowie in Kunden- und Besuchertoiletten

2.6 Arbeiten mit über 40°C im Arbeitsbereich (Witterungseinflüsse sind ausgenommen) 0,50 Euro/Stunde

2.7 Arbeiten in Kühlräumen mit Temperaturen unter 6°C im Arbeitsbereich (Witterungseinflüsse sind ausgenommen) 0,50 Euro/Stunde

2.8 Grundreinigungsarbeiten in Straßenbahn-, S-Bahn-, U-Bahnwaggons und Bussen, soweit sie nicht in einer höheren Lohngruppe als 1 eingestuft sind 0,50 Euro/Stunde

2.9 Reinigung von Güterbahnwaggons, Triebwagen, Flugzeugkabinen, soweit sie nicht in einer höheren Lohngruppe als 1 eingestuft sind 0,75 Euro/Stunde

2.10 Arbeiten in Bootsmannstühlen oder manuell betriebenen Hängekörben 2,00 Euro/Stunde

Fallen mehrere Zuschläge nach Nr. 2 zusammen, so können sie nicht gegenseitig aufgerechnet werden. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

§ 13 Fahrtkosten

1. Fahrtkosten zwischen der Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstelle bzw. dem Betriebssitz sind nicht erstattungsfähig. Übersteigen die Aufwendungen für Fahrten von der Wohnung zur nicht regelmäßigen Arbeitsstelle die Höhe der Aufwendungen für den Weg von der Wohnung zum Betriebssitz, so ist der Differenzbetrag zu erstatten.

2. Fahrtkosten für Fahrten nach § 7 Ziff. 2.2 mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind nur dann zu erstatten, wenn die Fahrten nachweislich direkt von Arbeitsstelle zu Arbeitsstelle erfolgen. Beträgt die Zwischenzeit über drei Stunden, findet keine Fahrtkostenerstattung statt, es sei denn, die Zwischenzeit wird ausschließlich zur Bewältigung des Weges benötigt.

3. Für alle weiteren betrieblich notwendigen Fahrten werden die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel gegen Vorlage der Belege erstattet.

4. Bei Beförderungsmöglichkeiten mit Firmenfahrzeugen, die für die Personenbeförderung zugelassen sind, entfällt der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung.

5. Bei Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges der Mitarbeiterinnen/der Mitarbeiter mit ausdrücklichem Auftrag des Dienstgebers werden der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die gefahrenen Kilometer in Höhe von 0,30 Euro je Kilometer erstattet.

6. Bei Benutzung des eigenen Fahrrades werden pro Tag 0,25 Euro vergütet.

§ 14 Auswärtige Arbeitsstellen

1. Ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter durch Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu ihrem/seinem Wohnsitz unter Benutzung der zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel unzumutbar, so hat sie/er einen Anspruch auf Auslösung.

2. Die tägliche Rückkehr der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zu ihrem/seinem Wohnsitz ist dann nicht als zumutbar anzusehen, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg vom Wohnsitz bis zur Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitgünstigsten Verkehrsmittels mehr als 1 1/2 Stunden beträgt.

§ 15 An- und Rückreise bei auswärtigen Arbeitsstellen

1. Die Fahrtkosten der Deutschen Bahn 2. Klasse sind der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter voll zu erstatten. Die Höhe der Kosten muss von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter nachgewiesen werden.
2. Die Beförderungskosten für Gepäck und Arbeitsgeräte sind ebenfalls zu erstatten.
3. Für eine nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigungszeit auf der auswärtigen Arbeitsstelle sind die Rückfahrtkosten zum Wohnort zu bezahlen.

§ 16 Urlaub

vgl. § 28, 28a und § 28c AVR-EmK

§ 17 Pflichten des Dienstgebers

1. Der Dienstgeber ist verpflichtet, für die Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren zu sorgen.
2. Der Dienstgeber und/oder dessen Beauftragte tragen die Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften. Der Dienstgeber ist verpflichtet, die für die Sicherheit der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter notwendigen Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.
3. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass allen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern die berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften zur Kenntnis gelangen und dass alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter regelmäßig über die Sicherheitsvorschriften belehrt werden.

§ 18 Reinigungseinrichtungen

Der Dienstgeber hat für Waschgelegenheiten in Betriebsstellen nach Möglichkeit Vorsorge zu treffen. Reinigungsmaterial ist kostenlos zur Verfügung zu stellen. Sofern die Möglichkeit dazu gegeben ist, sind verschließbare Schränke zur Aufbewahrung der Kleidung bereitzustellen. Die Benutzung sanitärer Einrichtungen ist zu ermöglichen.

§ 19 Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

vgl. § 2 und § 3 AVR-EmK

§ 20 Sterbegeld

vgl. § 26 a AVR-EmK

§ 21 Kündigung

1. Das Dienstverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Für eine Kündigung durch den Dienstgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
5 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.
3. Innerhalb von zwei Wochen nach Neueinstellung kann die Kündigung beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von einem Werktag erfolgen.
4. Wird eine Weiterbeschäftigung in der Zeit vom 1. November bis 31. März infolge Witterungseinwirkungen unmöglich, so kann das Dienstverhältnis durch den Dienstgeber bei Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Arbeitstag schriftlich gekündigt werden. Dies gilt nur, wenn die Witterungsverhältnisse eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

in ihrer bisherigen Tätigkeit nicht zulassen und er anderweitig im Betrieb nicht eingesetzt werden kann. In diesem Fall entscheidet der Dienstgeber über die Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen und nach Beratung mit der MAV. Die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter hat einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung und hat sich nach Aufforderung durch den Dienstgeber unverzüglich zur Wiederaufnahme der Arbeit zu melden. Das Dienstverhältnis gilt als nicht unterbrochen.

5. Sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat.

§ 22 Restlohn – Arbeitspapiere

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ihre/seine Arbeitspapiere auszuhändigen und der Restlohn auszuzahlen; die Fälligkeit bestimmt sich nach § 21a AVR-EmK.

2. Verluste an Arbeitslosenunterstützung und Lohn, die durch die verspätete Aushändigung der Arbeitspapiere entstehen, gehen zu Lasten des Dienstgebers.

3. Beim Ausscheiden hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter alle betriebseigenen Gegenstände (wie Arbeitskleidung, Werkzeuge, Geschäftsunterlagen) in ordnungsgemäßem Zustand der Firma zurückzugeben.

4. Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ist auf Verlangen ein Zeugnis auszustellen.

§ 23 Ausschlussfristen

vgl. § 45 AVR-EmK

§ 24 Besitzstandswahrung

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen werden durch diese Rahmenregelung nicht berührt.

§ 25 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Die Anlage 8b tritt zum 1. April 2017 in Kraft.