

## § 14 Arbeitsausfall

Blu.

1. Bei Erkrankung ist dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Dauert die mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit länger als 2 Tage, so ist vom/von der Arbeitnehmer/in spätestens am 3. Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der auch die voraussichtliche Dauer der Erkrankung ersichtlich ist.  
Der/die Arbeitgeber/in kann unter Übernahme der Kosten darüber hinaus den Nachweis verlangen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf ein unverschuldetes Unglück zurückzuführen ist. Ferner kann der/die Arbeitgeber/in auf seine/ihre Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.
2. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist dem/der Beschäftigten das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, in Höhe von 100 Prozent (gem. § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz) zu zahlen.  
Als Arbeitsentgelte i. S. dieser Vereinbarung gelten das regelmäßige monatliche Entgelt bzw. das regelmäßige arbeitsvertraglich geschuldete Entgelt, sofern das letztere für den/die Arbeitnehmer/in günstiger ist. Zum Arbeitsentgelt zählen nicht unregelmäßige Bestandteile, z.B. Sonderzahlungen, einmalige sonstige Zahlungen, Mehrarbeitszuschläge.  
Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
3. Die Ziff. 1 Satz 1 und 2 gelten auch entsprechend bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz), sofern und soweit die vorgenannte Maßnahme im Anschluss an eine Krankenhausbehandlung oder vergleichbare ambulante Behandlung medizinisch notwendig ist.

---

Beschäftigte haben die Genehmigung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz) sowie deren Beginn, Ende und eventuelle Verlängerung dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

4. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachfolgenden Ereignissen hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub:
  - Eigene Hochzeit und Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz ..... 3 Tage
  - Eigene Silberhochzeit ..... 2 Tage
  - Hochzeit der Kinder, der Eltern ..... 1 Tag
  - Silberne und Goldene Hochzeit der Eltern und Schwiegereltern ..... 1 Tag
  - Umzug und Ersteinzug, jeweils mit Mietvertrag für eigene Wohnung ..... 2 Tage
  - Niederkunft der Ehefrau ..... 2 Tage
  - Tod des Ehegatten bzw. Lebenspartners nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz ..... 3 Tage
  - Tod der Eltern, der Kinder ..... 2 Tage
  - Tod der Großeltern, der Schwiegereltern, der Geschwister ..... 1 Tag
5. Beschäftigte erhalten zur Pflege erkrankter Kinder bei Vorliegen der Voraussetzung nach § 45 SGB V entsprechend unbezahlte Freistellung von der Arbeit.
6. Bei kurzfristigen Beurlaubungen (z. B. Vorladung durch Behörden u. ä.) ist das Entgelt für die ausfallende Arbeitszeit zu gewähren.  
Dies gilt nicht bei selbstverschuldeten Vorladungen oder als Partei im Zivilprozess, ferner nicht, wenn Verdienstausschluss erstattet wird.
7. Den Tarifkommissionsmitgliedern sowie den Mandatsträgern der vertragsschließenden Gewerkschaft auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene ist zur Teilnahme an den Sitzungen ihrer Gremien in erforderlichem Umfang Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. \*)

## § 14 ARBEITSAUSFALL

1. Bei Erkrankung ist dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Dauert die mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit länger als 2 Tage, so ist von dem/der Arbeitnehmer/in spätestens am 3. Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der auch die voraussichtliche Dauer der Erkrankung ersichtlich ist.  
Der/die Arbeitgeber/in kann unter Übernahme der Kosten darüber hinaus den Nachweis verlangen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf ein unverschuldetes Unglück zurückzuführen ist. Ferner kann der/die Arbeitgeber/in auf seine/ihre Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.
  
2. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist dem/der Beschäftigten das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, in Höhe von 100 Prozent (gem. § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz) zu zahlen.  
Als Arbeitsentgelt i. S. dieser Vereinbarung gilt das regelmäßige monatliche Entgelt bzw. das regelmäßige arbeitsvertragliche geschuldete Entgelt, sofern das letztere für den/die Arbeitnehmer/in günstiger ist. Zum Arbeitsentgelt zählen nicht unregelmäßige Bestandteile, z. B. Sonderzahlungen, einmalige sonstige Zahlungen, Mehrarbeitszuschläge.  
Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
  
3. Die Ziffer 1 Satz 1 und 2 gelten auch entsprechend bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz).  
Beschäftigte haben die Genehmigung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz) sowie deren Beginn, Ende und eventuelle Verlängerung dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich anzuzeigen.
  
4. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachfolgenden Ereignissen hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub:
 

Eigene Hochzeit .....	3 Tage
Eigene Silberhochzeit .....	2 Tage
Hochzeit der Kinder, der Eltern .....	1 Tag
Silberne und Goldene Hochzeit der Eltern und Schwiegereltern .....	1 Tag
Umzug und Ersteinzug, jeweils mit Mietvertrag für eigene Wohnung .....	2 Tage
Niederkunft der Ehefrau .....	2 Tage
Tod des Ehegatten .....	3 Tage
Tod der Eltern, der Kinder .....	2 Tage
Tod der Großeltern, der Schwiegereltern, der Geschwister .....	1 Tag
  
5. Beschäftigte erhalten zur Pflege erkrankter Kinder bei Vorliegen der Voraussetzung nach § 45 SGB V entsprechend unbezahlte Freistellung von der Arbeit.
  
6. Bei kurzfristigen Beurlaubungen (z. B. Vorladung durch Behörden u. ä.) ist das Entgelt für die ausfallende Arbeitszeit zu gewähren. Dies gilt nicht bei selbstverschuldeten Vorladungen oder als Partei im Zivilprozess, ferner nicht, wenn Verdienstausschluss erstattet wird.

7. Den Tarifkommissionsmitgliedern sowie den Mandatsträgern der vertragsschließenden Gewerkschaft auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene ist zur Teilnahme an den Sitzungen ihrer Gremien in erforderlichem Umfang Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.<sup>3</sup>

## § 15 KÜNDIGUNG

1. Eine mündliche Kündigung muss auf Verlangen des/der Vertragspartners/-in unverzüglich schriftlich wiederholt werden und soll eine Begründung enthalten. Die Parteien können eine schriftliche Bestätigung des Empfangs der Kündigung verlangen.
2. Das Arbeitsverhältnis ist beiderseits mit einer Frist von 6 Wochen zum Ende eines Kalendermonats kündbar. Davon kann einzelvertraglich abgewichen werden, jedoch darf die Kündigungsfrist nicht weniger als einen Monat zum Ende des Kalendermonats betragen.<sup>4</sup>  
Nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im Betrieb/Unternehmen von mehr als 5 Jahren verlängert sich die Kündigungsfrist für den/die Arbeitgeber/in wie folgt:

über 5 Jahre	3 Monate
über 8 Jahre	4 Monate
über 10 Jahre	5 Monate
über 12 Jahre	6 Monate
über 15 Jahre	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.  
Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden die Jahre der Betriebs-/ Unternehmenszugehörigkeit, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.
3. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des § 2 (Probezeit) und § 5 (Aushilfen) bleiben unberührt.
4. Unbefristete Arbeitsverhältnisse enden, sofern nicht etwas anderes vereinbart und soweit dies gesetzlich zulässig ist, mit dem Ende des Kalendermonats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das 65. Lebensjahr vollendet hat, oder einen Anspruch auf Altersrente ohne Abschläge hat, oder in welchem dem/der Arbeitnehmer/in der Rentenbescheid über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung zugegangen ist (§ 43 Abs. 2 SGB VI).
5. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem/der Arbeitnehmer/in auf sein/ihr Verlangen angemessene Zeit ohne Entgeltabzug zur Bewerbung um einen anderen Arbeitsplatz zu gewähren.

<sup>3)</sup> Protokollnotiz

Die vertragsschließenden Parteien stimmen darin überein, dass die Gremien ihren derzeitigen Umfang nicht erweitern.

<sup>4)</sup> Protokollnotiz

Für Beschäftigte, die vor dem 01.05.1994 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen und die eine längere Kündigungsfrist haben, bleibt es bei ihrem Besitzstand hinsichtlich der Kündigungsfristen.