

---

# Betriebsvereinbarung

*zwischen der*



**Friesenhörn-Nordsee-Kliniken GmbH**

*und dem*

**Betriebsrat**

*der*

**Friesenhörn-Nordsee-Kliniken GmbH**

---

## Betriebsvereinbarung

---

**für geringfügig Beschäftigte  
(Minijobber/ 450-EUR-Kräfte)**

*zwischen der*

**Friesenhörn-Nordsee-Kliniken GmbH**  
vertreten durch die Geschäftsführer Frau *Hanna Janßen* und Herrn *Thomas Bruns*  
*-nachfolgend Arbeitgeber bzw. Klinik genannt-*

*und dem*

**Betriebsrat**  
der Friesenhörn-Nordsee-Kliniken GmbH



1. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist anzufertigen. Herangezogen werden hierfür die Angaben und Vereinbarungen aus dem Personalfragebogen des Arbeitnehmers. Mündliche Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Das Erfordernis der Schriftform kann wiederum nur schriftlich von den Vertragsparteien aufgehoben werden.
2. Es besteht eine Probezeit von 6 Monaten nach Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis.
3. Auf Anforderung kann ein amtsärztliches Gesundheitszeugnis vom Beschäftigten auf Kosten des Arbeitgebers verlangt werden.
4. Eingetretene Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten ist unverzüglich (vor Dienstantritt) beim jeweiligen Teamleiter oder dem Stellvertreter anzuzeigen. Ab dem 2. Tage der Arbeitsunfähigkeit ist als Nachweis für die Erkrankung ohne schuldhaften Verzug eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (gelber Schein) vorzulegen. In besonderen Fällen ist auf Anforderung des Arbeitgebers bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. In beiden Fällen können durch den Postweg o. ä. Verzögerungen eintreten; diese hat die/ der Arbeitsunfähige nicht zu verantworten, wenn sie/ er für die schnellstmögliche Zusendung der Bescheinigung an den Arbeitgeber gesorgt hat. Ansonsten gelten die Bestimmungen zur Anzeige- und Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit i. S. d. § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz. Es besteht Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (zur Zeit 6 Wochen). Ein Arbeitsantritt vor dem auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als voraussichtliches Ende der Arbeitsunfähigkeit deklarierten Zeitpunkt ist möglich, wenn die/ der Arbeitnehmer/in eigenverantwortlich handelt und dies schriftlich erklärt.

5. Die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers wird zu Beginn der Beschäftigung vom Umfang her mit einer Stundenzahl hinterlegt. Die tatsächliche Stundenzahl kann variabel ausfallen. Sie richtet sich u. a. auch nach den Höchstgrenzen des jeweils geltenden Steuer- und Sozialversicherungsrechts. Die Einsatzzeiten richten sich nach dem jeweils gültigen Dienst- oder Einsatzplan.
6. Pausen gehören grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit. Es gelten die Pausenregelungen in den Abteilungen.
7. Der Arbeitsplatz darf innerhalb der Dienstzeit nicht ohne Erlaubnis des Vorgesetzten verlassen werden. Zuwiderhandlungen können zur fristlosen Kündigung führen.
8. Sofern die monatliche Arbeitsleistung grundsätzlich an die gesetzlichen Höchstgrenzen der Vergütung heranreicht, ist die Ableistung bzw. Vergütung von Überstunden ausgeschlossen.
9. Die Vergütung erfolgt monatlich nachträglich nach den geleisteten Stunden, multipliziert mit dem vereinbarten Stundensatz. Die gesetzlichen Höchstgrenzen der Vergütung sind zu beachten.
10. Sofern das Arbeitsverhältnis vom 01.01. bis zum 31.12. ununterbrochen bestanden hat und darüber hinaus fortbesteht, erwirbt der Beschäftigte den Anspruch auf eine Sondergratifikation von max. EUR 100,00 pro Jahr. Weitere Voraussetzung für die Auszahlung dieser Sondergratifikation ist eine Auslastung der Kliniken über beide Kliniken hinweg von absolut mindestens 150.000 Übernachtungen („Grenze“) – es ist das ganze Kalenderjahr zu betrachten. Unterhalb dieser Grenze kann eine Auszahlung nicht erfolgen. Weitere Bedingung für die Auszahlung ist ein durchschnittlicher Basisvergütungssatz mit den Krankenkassen, der mindestens das Niveau des Vorjahres aufweist. Damit der Arbeitnehmer die max. Sondergratifikation erhalten kann, darf das Gesamtbrutto (incl. evtl. enthaltenem Urlaubsgeld) des Arbeitnehmers pro komplett beschäftigtem Monat rechnerisch höchstens EUR 441,66 bzw. im Jahr max. EUR 5.300,00 betragen. Bei Überschreiten der für Minijobs maßgeblichen EUR-Grenzen wird das Beschäftigungsverhältnis sofort steuer- und sozialversicherungspflichtig.
11. Die anteilige Gratifikation wird mit dem November- bzw. Dezembergehalt gemäß folgender Berechnungsformel gezahlt:

$$\frac{\text{Gesamtbrutto (im laufenden Jahr)} \times 100,00 \text{ EUR}}{5.300}$$

12. Die Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Erholungsurlaub in Höhe von 20 Arbeitstagen (auf Basis einer 5-Tage-Woche, Basis ist der gesetzliche Mindesturlaub) sowie
  - bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 9 Arbeitstage an Zusatzurlaub
  - nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 10 Arbeitstage an Zusatzurlaub.
  - Der Zusatzurlaub ist eine grundsätzliche Leistung des Arbeitgebers, die allerdings durch Phasen der Betriebsruhe (z. B. Betriebsschließung, Arbeitsunfähigkeitsphasen von kumuliert mehr als sechs Wochen) reduziert werden kann. Es gilt: Zuerst wird der gesetzliche, dann der zusätzliche Urlaub gewährt.

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Anspruch auf  $\frac{1}{12}$  des Jahresurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer:

  - für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit keine vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
  - wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
  - wenn er nach erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die zumindest einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Befristet eingestellte Arbeitnehmer(innen) haben ihren Urlaub nachrangig zu den Urlaubswünschen der fest eingestellten Kräfte zu planen. Sofern es der Klinikbetrieb erfordert, haben diese ihren Anspruch auf Erholungsurlaub auf Anforderung ggf. an das Ende der vertraglichen Beschäftigungszeit zu stellen.

Liegt keine schriftliche Genehmigung des Urlaubs durch die/ den Vorgesetzte/n vor, geschieht das Buchen von Reisen auf eigene Gefahr und ggf. Kosten der/ des Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmers.

Der Urlaub ist grundsätzlich während des Kalenderjahres zu nehmen, eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Jahr Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den

ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden; ansonsten verfällt der Urlaub.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aus betriebsbedingten Gründen ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach folgender Formel abzugelten.


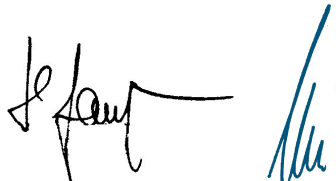
$$\frac{\text{geleistete Arbeitsstunden pro Jahr} \times 5,8 \text{ Urlaubswochen} (6,0) \times \text{individ. Stundenlohn}}{12 \times 4,345}$$

13. Es besteht Anspruch auf Sonderurlaub in besonderen Fällen: Wohnungswechsel des Arbeitnehmers 1 Tag (erstmalig nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit und nur bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis), Eheschließung des Arbeitnehmers 2 Tage, Niederkunft der Ehefrau 2 Tage, silberne Hochzeit 1 Tag, Hochzeit des leiblichen Kindes 1 Tag, Tod des Ehegatten, Kindes oder Angehörigen 1. Grades 2 Tage, Tod eines Eltern-, Schwieger- oder Geschwisterteils 2 Tage. Dies gilt nur, sofern sich der beantragte Urlaub auf den Tag des Ereignisses, bzw. auf den Folgetag, bezieht.
14. Das Arbeitsverhältnis endet durch
  - a) durch Kündigung,
  - b) durch gegenseitiges Einvernehmen,
  - c) bei Beschäftigten, die nach dem 31.12.1946 geboren wurden, wie folgt:  
Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der/ die Arbeitnehmer(in) die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit §§ 35, 235 SGB VI) erreicht hat, oder in dem Zeitpunkt, ab dem er/ sie eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, bezieht. Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem dem/ der Arbeitnehmer(in) der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Die vorstehenden Sätze berühren nicht das Recht zur ordentlichen Kündigung.
  - d) bei Beschäftigten, die vor dem 01.01.1947 geboren wurden, wie folgt:  
Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der/ die Arbeitnehmer(in) das 65. Lebensjahr (Regelaltersgrenze gemäß § 35 SGB VI) vollendet hat, oder in dem Zeitpunkt, ab dem der/ die Arbeitnehmer(in) eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, bezieht.  
Außerordentliche Kündigungen sind möglich.
15. Die geringfügig beschäftigten Mitarbeiter werden im Sinne des BetrVG vom Betriebsrat vertreten. Somit obliegt ihnen auch das Recht, nach einer 6-monatigen Beschäftigungsdauer an den Wahlen zum Betriebsrat teilzunehmen, bzw. als Betriebsratsmitglied gewählt zu werden.
16. Ansprüche aus diesem Vertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Entstehen des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden.
17. Sofern nicht anders geregelt, gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen.

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Zeit **vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020** und ersetzt die Betriebsvereinbarung für Minijobber vom 26.11.2013 samt Ergänzung zur Betriebsvereinbarung für Geringfügig Beschäftigte vom 15.05.2014.



**30.12.2019**

	
<b>Peter Walzberg</b> (Betriebsratsvorsitzender)	<b>Hanna Janßen/Thomas Bruns</b> (Geschäftsführer)