

5. Dem Beschäftigten ist vor Antritt des Urlaubs eine angemessene Abschlagszahlung zu leisten. Eine Abschlagszahlung entfällt, wenn der Beschäftigte weniger als 5 Tage des Jahresurlaubs innerhalb eines Entgeltabrechnungszeitraumes in Anspruch nimmt, oder sichergestellt ist, dass der Beschäftigte an den festgelegten Entgeltzahlungstagen über die Urlaubsvergütung verfügen kann. Die Abschlagszahlung kann bargeldlos erfolgen. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können betrieblich anderweitige Regelungen getroffen werden.

## **§ 11**

### **Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Arbeitsfreistellung**

#### 1. Bezahlte Arbeitszeit

Bezahlt wird nur die Zeit, die der Beschäftigte im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit dem Betrieb arbeitsbereit zur Verfügung steht, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.

#### 2. Arbeitsausfall

- 2.1 Muss die Arbeit aus Gründen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, unterbrochen werden und steht der Beschäftigte arbeitsbereit zur Verfügung, ist die dadurch ausgefallene Arbeitszeit bis zu dem Zeitpunkt zu vergüten, an welchem der Beschäftigte freigestellt wird, die Arbeitsstätte zu verlassen. Bei Arbeitsausfall, den der Arbeitgeber nicht aus Verschulden zu vertreten hat, sind zur Vermeidung von Entlassungen, Kurzarbeit oder Betriebsstörungen die Beschäftigten verpflichtet, mit Zustimmung des Betriebsrates vorübergehend auch andere zumutbare Arbeit zu verrichten, als diejenige, die sie bisher verrichtet haben und zu anderer als zu der sonst üblichen Zeit.
- 2.2 Der Anspruch auf Vergütung entfällt, wenn mit dem Betriebsrat vereinbart wird, die ausgefallene Arbeitszeit an einem anderen Werktag nachzuholen. Abweichende Regelungen können in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat vereinbart werden.
- 2.3 Besteht im Falle des Arbeitsausfalles ein Anspruch des Beschäftigten gegen Dritte auf Zahlung von Entgelt bzw. Entgeltersatz, so geht dieser dem Vergütungsanspruch in der jeweiligen Höhe im Recht vor und bei Bezahlung der Vergütung an den Beschäftigten auf den Arbeitgeber über.

### 3. Arbeitsverhinderung

3.1 In folgenden Fällen wird jedoch und zwar im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit den genannten Ereignissen - spätestens binnen sieben Kalendertagen - unter Weiterzahlung des Durchschnittsstundenverdienstes gem. § 8 Freistellung von der Arbeit gewährt:

	Tage
1. bei eigener Eheschließung	2
2. bei Eheschließung eigener Kinder	1
3. bei silberner Hochzeit	1
4. bei Niederkunft der Ehefrau	2
5. beim Tode des in häuslicher Gemeinschaft mit dem Beschäftigten lebenden Ehegatten	3
6. beim Tode eines eigenen Kindes <sup>2</sup>	
7. beim Tode der Eltern oder Schwiegereltern	2
8. bei Teilnahme an der Beerdigung oder Trauerfeier für	1
9. bei Wohnungswechsel oder Neueinzug einmal jährlich	1

Der Anspruch entfällt, wenn der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis gekündigt hat.

3.2 Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem kann die Freistellung gemäß Ziff. 3.1 auf mehrere Tage verteilt werden bzw. auf einen anderen Zeitpunkt verlegt werden.

3.3 Unter Kindern sind auch Stief- und Adoptivkinder sowie Pflegekinder zu verstehen, wenn eine familienartige, auf Dauer angelegte Bindung vorliegt.

3.4 Der Erholungsurlaub eines Beschäftigten wird in den Fällen

5., 6., 7., 8.

mit der Folge bezahlter Freizeit unterbrochen. Der Beschäftigte darf nicht von sich aus eigenmächtig den Erholungsurlaub verlängern.

### 4. Arbeitsfreistellung

Die nachstehend aufgeführten Fälle der unbezahlten Freistellung stellen keine abschließende Aufzählung dar.

4.1 Anspruch auf Freistellung von der Arbeit besteht in den nachgenannten Fällen:

- a) bei plötzlich eintretender nachzuweisender schwerer Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, die die Anwesenheit des Beschäftigten zur Pflege unbedingt notwendig macht und der Beschäftigte nachweist, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann,  
für die erforderliche Zeit  
bis zu höchstens fünf Tagen im Kalenderjahr
- b) wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass der Beschäftigte zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat,  
für die erforderliche Zeit  
bis zu höchstens fünf Tagen im Kalenderjahr
- c) bei Arztbesuch während der Arbeitszeit aus Anlass einer akuten ernsthaften Erkrankung oder bei einer auf Anordnung des Arztes aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit erforderlichen Untersuchung oder bei einer Behandlung, die infolge bestimmter, aus der Art der Behandlung sich ergebenden Stundenfristen aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit durchgeführt werden muss, bei schwerbehinderten Menschen für die Dauer der amtlichen Untersuchung (zwecks Rentenfestsetzung), soweit die Untersuchung sich nicht außerhalb der Arbeitszeit regeln lässt,  
für die unvermeidliche Ausfallzeit bis zu vier Stunden am Tag,  
bei besonders langen Anfahrtswegen bis zu acht Stunden am Tag,  
jedoch höchstens bis zu insgesamt 16 Stunden innerhalb eines Monats.

Die Notwendigkeit und die Dauer des Arztbesuches während der Arbeitszeit hat der Beschäftigte vom Arzt sich bescheinigen zu lassen. Die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ist nicht erforderlich, wenn der Beschäftigte wegen Krankheitserscheinungen mit Zustimmung des Vorgesetzten seinen Arbeitsplatz verlässt und seine Tätigkeit spätestens am nächsten Arbeitstag wieder aufnimmt,

- d) für die Arbeitssuche nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn sie nicht auf verhaltensbedingten Gründen des Beschäftigten beruht und soweit die Arbeitssuche während der Arbeitszeit notwendig ist,  
bis zu höchstens vier Stunden am Tag,
- e) bei Wahrnehmung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern,
- f) bei Teilnahme an Prüfungen zum Abschluss beruflicher Fort- und Weiterbildungslehrgänge, die im betrieblichen Interesse sind.

4.2 Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes in diesen Fällen besteht nicht. Für die Dauer der Freistellung wird jedoch als Ausgleich der Durchschnittsstundenverdienst gem. § 8 gezahlt

- wenn oder soweit kein Anspruch gegenüber einer anderen Stelle auf Erstattung des Arbeitsentgeltes

oder

- wenn kein Anspruch auf Krankengeld oder Übergangsgeld besteht.

4.3 Vergütet werden nicht die Stunden, die durch laufende Behandlung ausfallen.

4.4.1 Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Durchschnittsstundenverdienstes gem. § 8 besteht bei Terminen vor Gericht und Behörden für die erforderliche Zeit, höchstens jedoch

vier Stunden am

Tag.

4.4.2 Voraussetzung für die Zahlungspflicht ist, dass der Beschäftigte eine Terminvorladung unverzüglich nach Erhalt dem Arbeitgeber vorlegt.

4.4.3 Die Zahlungspflicht entfällt insbesondere, wenn:

- der Beschäftigte Prozesspartei oder Beteiligter in einem Verfahren ist,
- der Beschäftigte Beschuldigter oder Angeklagter in Strafsachen ist,
- es sich um die Regelung eigener Vermögensangelegenheiten des Beschäftigten oder von Vermögensangelegenheiten der engeren Familienangehörigen (Ehefrau, Kinder, Eltern) des Beschäftigten handelt,
- der Beschäftigte (ausgenommen sind steuerbefreite schwerbehinderte Menschen) sein eigenes Kraftfahrzeug zur An-, Ab- oder Ummeldung bringt oder zur polizeilichen bzw. TÜV-Kontrolle vorführt,
- der Entgeltausfall anderweitig vergütet wird oder vergütet werden muss (z.B. als Zeuge, als Schöffe).

5. Anzeige und Nachweis einer Arbeitsversäumnis
- 5.1 Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Grund seiner Arbeitsversäumnis und deren voraussichtlichen Dauer unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen; bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von nicht mehr als drei Kalendertagen ist der Nachweis jedoch nur auf rechtzeitiges Verlangen des Arbeitgebers zu erbringen.
- 5.2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

## **§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle**

1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle
- 1.1 Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, so haben sie unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.  
  
Dieser Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch während einer unter den Voraussetzungen des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz unter voller Kostenübernahme von einem öffentlich rechtlichen Versicherungsträger oder dem Versorgungsamt durchgeführten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.
- 1.2 Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt errechnet sich gemäß § 10 Ziff. 10.1 1., 10.2 1. - 4. unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung.
- 1.3 Bisher gehandhabte betriebliche Regelungen zur Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bleiben unverändert in Kraft, es sei denn, es wird durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung eine Berechnung nach Ziff. 1.2 festgelegt. Hinsichtlich des Arbeitsentgelts ist § 10 Ziff. 10.2 1. - 4. zu berücksichtigen.
2. Allgemeine Bestimmungen
- 2.1 Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde der Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die veränderte Arbeitszeit zu berücksichtigen.