

**Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG
(MTV-DP AG)**

vom 18. Juni 2003

zuletzt geändert durch TV Nr. 164

Stand: Januar 2012

Herausgegeben und bearbeitet

Deutsche Post AG

Zentrale

Bonn

Der MTV-DPAG wurde durch die nachfolgenden Tarifverträge geändert bzw. ergänzt:

TV Nr.	vom	über	in Kraft ab	in Kraft bis
112a	08.07.2003	Änderung des MTV DP AG, § 22	01.09.2003	31.12.2006
130a	20.11.2006	Verlängerung des TV Nr. 112a	20.11.2006	31.12.2009
142a	04.06.2008	Änderung der Anlage 2a	01.04.2008 01.07.2011	
142b	04.06.2008	Änderung der Arbeitszeit (§§ 22 und 39) und Anlage 2	01.04.2008 01.07.2011	
149	30.10.2009	Verlängerung tarifliche KüFri Arbeitszeit, Änderung des TV 75e i. d. F. des TV 142a (Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen), Änderung des MTV-DPAG (§ 22 und der Anlage 2; Kürzung der Erholungszeiten), Änderung des TV Nr. 142d (Laufzeit Lohnrunde) sowie Änderung des ETV-DP AG (Wegfall ÜZA-Zuschläge)	01.01.2010	31.12.2011
153	23.06.2010	Änderung des § 37, Abs. 1	01.12.2009	
162a	29.12.2011	Wegfall Abs. 4 UAbs. 3 und entsprechende Fußnote durch TV Nr. 112a i. d. F. des TV Nr. 162a	01.11.2011	
163	29.12.2011	Fußnote zu § 22 Abs. 1 UAbs. 1 und Abs. 6 bis 9	01.11.2011	
164	05.10.2011	Änderung des § 25	01.01.2012	

Erster Teil: Allgemeine Regelungen zum Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer 5

§ 1 Geltungsbereich.....	5
§ 2 Formvorschriften bei Abschluss und Beendigung von Arbeitsverträgen.....	5
§ 3 Probezeit.....	6
§ 4 Allgemeine Pflichten.....	6
§ 5 Schweigepflicht.....	6
§ 6 Dienstwohnung.....	6
§ 7 Annahme von Belohnungen oder Geschenken.....	7
§ 8 Ärztliche Untersuchung.....	7
§ 9 Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten.....	7
§ 10 Zeugnisse.....	7
§ 11 Nebentätigkeit, Wettbewerbsverbote.....	8
§ 12 Haftung des Arbeitnehmers.....	8
§ 13 Jubiläumswendung.....	8
§ 14 Sterbegeld.....	9
§ 15 Gelöbnis.....	10
§ 16 Personalakten.....	10
§ 17 Postdienstzeit.....	11
§ 18 Dienstzeit.....	13
§ 19 Nachweis der Postdienstzeit und der Dienstzeit.....	15
§ 20 Versetzung, Abordnung und Umsetzung.....	16
§ 21 Wechsel der Beschäftigung, Abordnung und Versetzung.....	17
§ 22 Arbeitszeit.....	18
§ 23 Teilzeitbeschäftigung.....	19
§ 24 Freischichten.....	20
§ 25 Erholungsurlaub.....	21
§ 26 Arbeitsbefreiung.....	25
§ 27 Sonderurlaub.....	26
§ 28 Arbeitsunfähigkeit und Krankenbezüge.....	26
§ 29 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte.....	35
§ 30 Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen.....	35
§ 31 Arbeitsversäumnis.....	36
§ 32 Betriebliche Altersversorgung und Entgeltumwandlung.....	36

Zweiter Teil: Beendigung des Arbeitsverhältnisses für Arbeitnehmer 38

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung und Auflösungsvertrag.....	38
§ 34 Besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer.....	39
§ 35 Entgeltsicherung.....	40
§ 36 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Kündigung.....	41
§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze und wegen Rentengewährung.....	41

Dritter Teil: Überprüfung, Ausschlussfrist und Inkrafttreten 44

§ 38 Ausschlussfrist.....	44
§ 39 In-Kraft-Treten, Kündigung.....	44

Anlage 1: Bestimmungen über die Beschäftigung an Bildschirmgeräten	45
§ 1 Geltungsbereich.....	45
§ 2 Personenkreis	45
§ 3 Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen	45
§ 4 Ärztliche Untersuchungen.....	46
§ 5 Einweisung, Fortbildung oder Einarbeitung.....	46
§ 6 Schutzvorschriften.....	46
§ 7 Arbeitsunterbrechungen	47
§ 8 Erweiterter Personenkreis.....	47
§ 9 Mischarbeitsplätze.....	47
§ 10 Übergangsvorschriften	48
Anlage 2: Bestimmungen über die Gewährung einer Erholungszeit, einer Zeit für persönliche Bedürfnisse und eines personengebundenen Zeitzuschlags	49
§ 1 Erholungszeit.....	49
§ 2 Zeit für persönliche Bedürfnisse	51
§ 3 Personengebundene Zeitzuschläge.....	51
Anlage 2a: Bestimmungen über die Gewährung einer Erholungszeit, einer Zeit für persönliche Bedürfnisse und eines personengebundenen Zeitzuschlags	52
§ 1 Erholungszeit.....	52
§ 2 Zeit für persönliche Bedürfnisse	54
§ 3 Personengebundene Zeitzuschläge.....	54

Erster Teil: Allgemeine Regelungen zum Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG, die bei ihr im Bereich der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind, und die Tätigkeiten gemäß dem Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1) des ETV DP AG ausüben, soweit sie Mitglied der [ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft oder der Kommunikationsgewerkschaft DPV] sind. Dieser Tarifvertrag gilt auch für die in Satz 1 genannten Arbeitnehmer, die auf Zeit außerhalb der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt werden, mit Ausnahme arbeitszeitrechtlicher Regelungen und Regelungen für Zuschläge.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten nicht

- a) Personen im Sinne von § 5 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG,
- b) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit höhere Anforderungen stellt als die der höchsten tariflichen Entgeltgruppe und deren Jahresgesamtgehalt über dem Jahresgesamtentgelt der höchsten tariflichen Entgeltgruppe liegt und die durch außertariflichen Einzelarbeitsvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen worden sind,
- c) Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des § 3 TV Nr. 64 (Vertrieb) fallen,
- d) Betriebsärzte, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30.04.97 begründet wurde und die unter den Geltungsbereich des TV Nr. 356 i. d. Fassung des TV Nr. 371 fallen,
- e) Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes,
- f) Praktikanten, Volontäre und Studierende an Berufsakademien.

Protokollnotiz zu Abs. 2, Buchstabe b):

Das Jahresgesamtentgelt der höchsten tariflichen Entgeltgruppe setzt sich zusammen aus dem Monatsgrundentgelt aus der höchsten Gruppenstufe der höchsten Entgeltgruppe der jeweiligen Entgelttabelle aus Anlage 2a bzw. 2b multipliziert mit 12 sowie dem 13. Monatsentgelt, dem Urlaubsgeld und dem variablen Entgelt (Richtbetrag der höchsten Entgeltgruppe).

Bei einer geringeren als der tariflichen regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gemäß § 22 ETV-DP AG wird das Jahresgesamtentgelt anteilig nach der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt.

§ 2

Formvorschriften bei Abschluss und Beendigung von Arbeitsverträgen

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Das gleiche gilt bei einer Änderung des Arbeitsvertrages.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und der Auflösungsvertrag bedürfen der Schriftform.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3

Probezeit

(1) Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Bei Betriebsärzten ist eine Probezeit vorzusehen.

(2) Bei ehemaligen Auszubildenden, die unmittelbar im Anschluss an ihre Ausbildung ein Arbeitsverhältnis begründen, kann eine Probezeit bis zu drei Monaten vereinbart werden.

§ 4

Allgemeine Pflichten

(1) Der Arbeitnehmer hat Veränderungen in seinen persönlichen Verhältnissen und in denen seiner Familie, soweit sie für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind (z. B. Wohnungswechsel, Änderung des Familiennamens, der Zahl der Kinder oder in der Ausbildung der Kinder), unverzüglich der Personalabteilung zu melden. Dabei sind, soweit notwendig, entsprechende Belege vorzulegen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schutzkleidung und Unternehmensbekleidung zu tragen. Das Nähere kann durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

§ 5

Schweigepflicht

Der Arbeitnehmer hat über geheimhaltungsbedürftige Tatsachen, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für Tatsachen, die offenkundig sind.

§ 6

Dienstwohnung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene, zumutbare Dienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern.

§ 7**Annahme von Belohnungen oder Geschenken**

Der Arbeitnehmer darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine Tätigkeit nur mit Genehmigung des Arbeitgebers annehmen. Dies gilt nicht für geringwertige Gelegenheitsgeschenke.

§ 8**Ärztliche Untersuchung**

(1) Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer verlangen, dass dieser seine körperliche Eignung für den in Frage kommenden Aufgabenbereich durch das Zeugnis eines von dem Arbeitgeber bestimmten Arztes nachweist. Die hierfür erforderliche Untersuchung soll möglichst vor der Einstellung erfolgen. Eine nach Ablauf von drei Monaten nach der Einstellung festgestellte gesundheitliche Nichteignung kann nicht mehr als auflösende Bedingung des Arbeitsverhältnisses herangezogen werden.

(2) Der Arbeitgeber kann aus begründetem Anlass von einem von ihm zu bestimmenden Arzt feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer für die von ihm wahrgenommene oder eine für ihn vorgesehene andere Tätigkeit körperlich geeignet ist. Von diesen Befugnissen darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 9**Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten**

Für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer, die an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung beschäftigt sind, gelten die Bestimmungen der Anlage 1.

§ 10**Zeugnisse**

(1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit Auskunft zu geben. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auch auf die Leistung und Führung auszudehnen.

(2) Während des Arbeitsverhältnisses ist auf Wunsch des Arbeitnehmers im Einzelfall, insbesondere bei Kündigung, Arbeitsvertragsauflösung und bei Wechsel des bisherigen Vorgesetzten ein Zwischenzeugnis zu erteilen. Die Art des Zeugnisses regelt sich nach Abs. 1.

§ 11**Nebentätigkeit, Wettbewerbsverbote**

- (1) Will der Arbeitnehmer einer Nebentätigkeit nachgehen, hat er diese rechtzeitig vor der Aufnahme dem Arbeitgeber unter Angabe der Art, des zeitlichen Umfangs und des Arbeitgebers schriftlich anzuzeigen.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn infolge übermäßiger Beanspruchung des Arbeitnehmers durch die Nebentätigkeit die geschuldete vertragliche Arbeitsleistung beeinträchtigt werden kann oder Gründe des unmittelbaren Wettbewerbs dagegen sprechen.
- (3) Bei einem Teilzeitarbeitnehmer ist eine Überbeanspruchung des Arbeitnehmers und demzufolge eine Beeinträchtigung der geschuldeten vertraglichen Arbeitsleistung im Regelfall erst dann zu vermuten, wenn der zeitliche Umfang aller Tätigkeiten die jeweils geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers überschreitet.
- (4) Wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, erfolgt eine Entschädigung nach den Regelungen des Handelsgesetzbuches.

§ 12**Haftung des Arbeitnehmers**

- (1) Der Arbeitnehmer haftet für Schäden, die durch betrieblich veranlasste Tätigkeiten verursacht wurden, nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.
- (2) Bei grober Fahrlässigkeit ist die Haftung im Innenverhältnis auf maximal drei Bruttomonatsentgelte begrenzt.

Dem Arbeitnehmer ist eine seinen wirtschaftlichen Verhältnissen angemessene Ratenzahlung zur Tilgung einzuräumen.

- (3) Der Arbeitnehmer kann von dem Arbeitgeber die Freistellung von der unmittelbaren Haftung gegenüber einem Dritten verlangen, soweit er gemäß Abs. 2 UAbs. 1 dem Arbeitgeber gegenüber das Schadensrisiko nicht zu tragen hat. Abs. 2 UAbs. 2 ist hierbei zu berücksichtigen.

Protokollnotiz zu § 12 Abs. 2 UAbs. 1:

Unter Bruttomonatsentgelt ist das Monatsgrundentgelt und die Tätigkeitszulage für vorübergehende höherwertige Tätigkeit zu verstehen.

§ 13**Jubiläumszuwendung**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Dienstzeit

von 25 Jahren	306,78 €,
von 40 Jahren	409,03 €,
von 50 Jahren	511,29 €.

(2) Vollendet der Arbeitnehmer während der Zeit eines Sonderurlaubs eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

Vollendet der Arbeitnehmer während der Zeit einer nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz erziehungsgeldunschädlichen Beschäftigung eine Dienstzeit nach Absatz 1, wird die Jubiläumszuwendung am Jubiläumstage ausgezahlt.

(3) Ist bereits aus Anlass einer nach anderen Bestimmungen berechneten Dienstzeit eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Absatz 1 anzurechnen.

(4) Ist das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet worden und hatte der Arbeitnehmer bereits vor diesem Zeitpunkt eine zur Zahlung der Jubiläumszuwendung berechtigte Dienstzeit vollendet, jedoch keine Jubiläumszuwendung erhalten, ist die Jubiläumszuwendung den Sterbegeldberechtigten nach § 14 Abs. 1 zu zahlen. § 14 Abs. 1 UAbs. 2 gilt entsprechend.

(5) Ein Anspruch auf Jubiläumszuwendung entsteht nicht aus einer nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz erziehungsgeldunschädlichen Beschäftigung.

Übergangsvorschrift zu § 13 Absatz 1 für Arbeitnehmer, die nach dem 02.10.90 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich der jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter und/oder der Angestellten fielen bzw. ab dem 01.09.2003 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich des MTV-DP AG fallen:

Den Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr stehen Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) sowie Zeiten in den Kasernierten Einheiten der Volkspolizei und der Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, gleich. Die Übergangsvorschrift Nr. 1 zu § 17 gilt.

§ 14

Sterbegeld

(1) Beim Tode eines Arbeitnehmers, der für den Sterbemonat einen Entgeltanspruch hatte, erhält

- a) der überlebende Ehegatte oder
- b) ein unterhaltsberechtigtes Kind oder
- c) ein Verwandter ersten Grades, wenn er zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt und zu dessen Lebensunterhalt der Verstorbene nachweislich überwiegend beigetragen hat oder
- d) eine sonstige Person, die nachweislich die Bestattungskosten überwiegend getragen hat,

Sterbegeld.

Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten nach Buchstabe a) bis d) bringt den Anspruch der übrigen Berechtigten zum Erlöschen.

(2) Als Sterbegeld wird gezahlt:

- a) an eine der Personen nach Abs. 1 Buchstabe a) bis c), für die auf den Sterbetag folgenden restlichen Tage des Sterbemonats das restliche Monatsgrundentgelt, das dem Verstorbenen zugestanden hätte, sowie zusätzlich zwei weitere volle Monatsgrundentgelte

Oder

- b) an die Person nach Abs. 1 Buchstabe d), auf Antrag, die nachgewiesenen Aufwendungen für die Bestattung, jedoch nicht über das Sterbegeld nach Buchstabe a) hinaus.

(3) Das Sterbegeld wird auch dann gezahlt, wenn im Sterbemonat kein Anspruch auf Krankentgelt bestanden hat, aber Krankengeld bei bestehendem Arbeitsverhältnis gezahlt wurde.

Das Sterbegeld wird auch dann gezahlt, wenn Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG bezogen wurde.

(4) Das Sterbegeld ist in einer Summe auszuführen.

§ 15

Gelöbnis

(1) Der Arbeitnehmer hat die gewissenhafte Dienstleistung und die Wahrung der Gesetze zu geloben. Das Gelöbnis wird durch Nachsprechen der folgenden Worte abgelegt und durch Handschlag bekräftigt:

"Ich gelobe: Ich werde meine Dienstobliegenheiten gewissenhaft erfüllen und das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Gesetze wahren."

Über das Gelöbnis ist eine von dem Arbeitnehmer mit zu unterzeichnende Niederschrift zu fertigen.

(2) Hat ein Arbeitnehmer das Gelöbnis bereits aus Anlass einer früheren Beschäftigung bei der Deutschen Bundespost/Deutschen Post AG abgelegt, kann bei der erneuten Einstellung davon abgesehen werden, das Gelöbnis zu wiederholen. Der Arbeitnehmer ist jedoch darauf hinzuweisen, dass das früher abgelegte Gelöbnis für das neu begründete Arbeitsverhältnis fortgilt.

§ 16

Personalakten

(1) Der Arbeitnehmer hat, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; dazu gehören alle ihn betreffenden Vorgänge. Das Recht auf Akteneinsicht schließt gleichzeitig das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus Gründen der Geheimhaltung dienstlicher oder betrieblicher Vorgänge geboten ist.

(2) Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(3) Eintragungen über missbilligende Äußerungen sind nach drei Jahren, in denen sich der Arbeitnehmer vorwurfsfrei geführt hat, aus den Personalakten zu entfernen und zu vernichten. Die der Missbilligung zugrunde liegenden Vorgänge dürfen danach nicht mehr zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Protokollnotiz:

Eine vorwurfsfreie Führung liegt vor, wenn in dem genannten Zeitraum kein Anlass gegeben war, der zu einer erneuten schriftlichen Missbilligung geführt hat oder führen wird.

§ 17

Postdienstzeit

(1) Postdienstzeit ist die bei der Deutschen Bundespost/Deutschen Post AG und der Landespostdirektion Berlin in einem Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist; dies gilt auch für eine als Postjungbote zugebrachte Zeit. Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV - werden nicht berücksichtigt.

Als Postdienstzeit gilt auch diejenige Zeit, die nicht als geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV - zurückgelegt worden ist

- a) bei Unternehmen, Dienststellen oder Einrichtungen, die im Ganzen oder in geschlossenen Teilen von der DBP oder ihren Rechtsvorgängern übernommen wurden,
- b) bei Post- oder Fernmeldeverwaltungen im Ausland, soweit sie dort öffentlicher Dienst sind.

Ist ein von den vorstehenden Regelungen erfasstes Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnis aus arbeitnehmerseitigem Verschulden beendet worden, so gelten die vor dem Ausscheiden liegenden Zeiten nicht als Postdienstzeit. Solche Zeiten können jedoch im Einzelfall nach billigem Ermessen ganz oder zu einem Teil als Postdienstzeit angerechnet werden; die Entscheidung hierüber trifft die Zentrale bzw. von der Zentrale beauftragte Organisationseinheiten.

(2) ...

(3) Auf die Postdienstzeit sind außerdem Zeiten anzurechnen, soweit sie im Rahmen von gesetzlichen Regelungen der Bundesrepublik Deutschland (Arbeitsplatzschutzgesetz, Zivildienstgesetz, Mutterschutzgesetz, Soldatenversorgungsgesetz usw.) als solche berücksichtigt werden müssen und nicht bereits aufgrund des Absatzes 1 bis 2 anzurechnen sind.

(4) Die Zeit eines Sonderurlaubs ist bis zur Dauer eines Monats auf die Postdienstzeit anzurechnen. Länger dauernder Sonderurlaub ist dann anzurechnen, wenn für die Gewährung ein vom Arbeitgeber oder vom Dienstherrn anerkanntes dienstliches oder öffentliches Interesse bestanden hat; dies gilt auch für eine im dienstlichen Interesse liegende Fortbildung.

(5) Die Anrechnung anderer als der in den Absätzen 1 bis 4 genannten Zeiten als Postdienstzeit unterliegt der Entscheidung der Zentrale.

Übergangsvorschriften zu § 17 für Arbeitnehmer, die nach dem 02.10.90 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich der jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter und/oder der Angestellten fielen bzw. ab dem 01.09.2003 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich des MTV-DP AG fallen:

1. für Zeiten vor dem 3. Oktober 1990

Von der Berücksichtigung als Postdienstzeit sind ausgeschlossen

- a) *Zeiten jeglicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (einschließlich der Verpflichtung zu informeller/inoffizieller Mitarbeit),*
- b) *Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR,*
- c) *Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden war.*

Die Übertragung der Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe wird insbesondere vermutet, wenn der Arbeitnehmer

- aa) *vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der SED, dem FDGB, der FDJ oder einer vergleichbar systemunterstützenden Partei oder Organisation innehatte,*
- bb) *als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen, als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirkes, als Vorsitzender des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt (Oberbürgermeister) oder in einer vergleichbaren Funktion tätig war (z. B. Minister, Staatssekretär, Hauptabteilungsleiter, Abteilungs- und Sektorenleiter im MPF, Geschäftsbereichsleiter und Fachbereichsleiter bei den Generaldirektionen der Deutschen Post, Leiter einer Bezirksdirektion und deren Stellvertreter, sowie die Leiter der Zentralen Ämter, der Institute und Bildungseinrichtungen der Deutschen Post, die dem MPF direkt unterstellt waren),*
- cc) *hauptamtlich Lehrender an den Bildungseinrichtungen der staatstragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war oder*
- dd) *Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder der Akademie/Institut für Gesellschaftswissenschaften war.*

Der Arbeitnehmer kann die Vermutung widerlegen.

Von einer Berücksichtigung als Postdienstzeit ausgeschlossen sind auch die Zeiten, die vor einer Tätigkeit im Sinne der Buchstaben a), b) und c) zurückgelegt worden sind.

2. Zu Absatz 4

Zeiten des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses bei der Deutschen Post, in denen der Arbeitnehmer nicht verpflichtet war, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, werden so gewertet, als wenn die jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter bzw. Angestellte gegolten hätten.

§ 18**Dienstzeit**

(1) Die Dienstzeit umfasst

- a) die Postdienstzeit,
- b) die Beschäftigungszeiten nach § 17 Abs. 1 Unterabs. 1 und 2, soweit es sich um eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Absatz 1 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV - handelt,
- c) für Arbeitnehmer mit Anspruch auf Monatsgrundentgelt gemäß § 2 ETV-DP AG die nach den Absätzen 2 bis 8 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit sie nicht unter Buchstabe a) oder b) fallen.

Ist ein von Buchstabe b) erfasstes Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnis aus arbeitnehmerseitigem Verschulden beendet worden, so gelten die vor dem Ausscheiden liegenden Zeiten nicht als Dienstzeit. Solche Zeiten können jedoch im Einzelfall nach billigem Ermessen ganz oder zu einem Teil als Dienstzeit angerechnet werden; die Entscheidung hierüber trifft die Zentrale bzw. von der Zentrale beauftragte Organisationseinheiten.

(2) Anzurechnen sind auch die nach Vollendung des 18. Lebensjahres im Beamten-, Angestellten- oder Arbeitsverhältnis abgeleisteten Zeiten.

- a) beim Bund, bei den Ländern (einschließlich des Landes Berlin), Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,
- b) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT/ BAT-O) oder den Manteltarifvertrag für die Arbeiter des Bundes (MTB/MTArb-O) oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) bei den NATO-Stationierungstreitkräften, die nach dem 5. Mai 1955 ununterbrochen abgeleistet worden sind, wenn sich der Arbeitnehmer unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den NATO-Stationierungstreitkräften um Einstellung bei der DBP oder beim Bund beworben hat und innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses eingestellt wurde,
- h) einer Tätigkeit bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen der ehemaligen DDR und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben, soweit der Bund, die Länder oder die Mitgliedsverbände der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ganz oder überwiegend übernommen haben und die dort Beschäftigten unter den Geltungsbereich des BAT-O/ MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts fallen, sowie Zeiten einer Beschäftigung bei der Deutschen Reichsbahn. Die Anrechnung erfolgt jedoch nur insoweit, als eine Berücksichtigung dieser

Zeiten nicht durch die entsprechende Anwendung der Übergangsvorschrift Nr. 1 zu § 17 oder einer dieser entsprechenden Regelungen ausgeschlossen wäre.

Volksdeutschen Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 mit Ausnahme des Buchst. h) anzurechnen.

(3) Anzurechnen sind ferner

a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr sowie Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz

und

einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,

b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit diese nicht nach Buchst. a) anzurechnen sind.

(4) Hatte der Arbeitnehmer sein früheres Arbeitsverhältnis oder Dienstverhältnis bei einem in Absatz 2 oder 3 b) aufgeführten Arbeitgeber bzw. Dienstherrn gekündigt oder wurde es auf seine Veranlassung vorzeitig aufgelöst oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet, so besteht kein Anspruch auf Anrechnung der in Absatz 2 bzw. 3 b) aufgeführten Zeiten.

Dies gilt nicht, wenn

- der Arbeitnehmer von einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in den Dienst der Deutschen Post AG übernommen wird

Oder

- der Arbeitnehmer wegen Unfähigkeit der Fortsetzung des Dienstes infolge einer Körperbeschädigung oder einer während der dienstlichen Tätigkeit erlittenen Gesundheitsschädigung das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat

oder

- die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

Die Entscheidung darüber, ob die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde, trifft die Zentrale.

(5) ...

(6) Zeiten anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres, soweit sie Voraussetzung für die Einstellung waren, können ganz oder teilweise angerechnet werden; die Entscheidung hierüber trifft die Zentrale.

(7) Auf die Dienstzeit sind außerdem Zeiten anzurechnen, soweit sie im Rahmen von gesetzlichen Regelungen der Bundesrepublik Deutschland (Arbeitsplatzschutzgesetz, Zivildienstgesetz, Soldatenversorgungsgesetz usw.) als solche berücksichtigt werden müssen und nicht bereits aufgrund der Abs. 1 bis 6 anzurechnen sind.

(8) Die Zeit eines Sonderurlaubs ist bis zur Dauer eines Monats auf die Dienstzeit anzurechnen. Länger dauernder Sonderurlaub ist dann anzurechnen, wenn für die Gewährung ein vom Arbeitgeber oder vom Dienstherrn anerkanntes dienstliches oder öffentliches Interesse bestanden hat; dies gilt auch für eine im dienstlichen Interesse liegende Fortbildung.

Übergangsvorschriften zu § 18 für Arbeitnehmer, die nach dem 02.10.1990 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich der jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter und/oder der Angestellten fielen bzw. ab dem 01.09.2003 erstmals oder erneut unter den Geltungsbereich des MTV-DP AG fallen:

1. Zu Absatz 3

Den Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr stehen Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) sowie Zeiten in den Kasernierten Einheiten der Volkspolizei und der Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, gleich. Die Übergangsvorschrift Nr. 1 zu § 17 gilt.

2. Zu Absatz 8

Zeiten bei der Deutschen Post oder einem unter Abs. 2 Buchstabe h) genannten anderen Arbeitgeber, in denen der Arbeitnehmer nicht verpflichtet war, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, werden so gewertet, als wenn die jeweiligen Tarifverträge für Arbeiter bzw. Angestellte gegolten hätten.

§ 19

Nachweis der Postdienstzeit und der Dienstzeit

Der Arbeitnehmer hat seine Postdienst- und Dienstzeit nach Aufforderung durch die Dienststelle anzugeben und nachzuweisen.

Vordienstzeiten werden vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an angerechnet, wenn der Arbeitnehmer den Nachweis hierfür innerhalb einer Frist von 2 Monaten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses erbringt. Wird der Nachweis nicht innerhalb der vorgenannten Frist erbracht, wird die Zeit vom Beginn des Kalendermonats an angerechnet, in dem der Nachweis erbracht worden ist. Bei Wiedereinstellung bei derselben Dienststelle gelten bereits vorher angerechnete Postdienst- und Dienstzeiten als nachgewiesen.

Protokollnotiz:

Frühere Postdienstzeiten oder Dienstzeiten sind durch Vorlage von Bescheinigungen, Zeugnissen, Wehrpässen usw. glaubhaft nachzuweisen. Die Beschaffung dieser Unterlagen hat der Arbeitnehmer anzustreben. Wenn in Ausnahmefällen die erforderlichen Unterlagen trotz nachweislich ernsthafter Bemühungen nicht erbracht werden können, ist folgendermaßen zu verfahren:

- a) Der Arbeitnehmer hat eine eingehende schriftliche Darstellung seiner Postdienstzeit oder Dienstzeit zu geben, aus der Eintrittstag, Beschäftigungsstellen, Beschäftigungsarten sowie Tag und Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersichtlich sein müssen. Soweit Unterbrechungen des Dienstverhältnisses vorliegen, sind obige Angaben für jeden Beschäftigungsabschnitt besonders zu machen.
- b) Die in der nach a) zu fertigenden Darstellung enthaltenen Angaben hat der Arbeitnehmer sich durch die schriftlichen Aussagen zweier Zeugen bestätigen zu lassen.
- c) Ist der Arbeitnehmer nachgewiesenermaßen nicht in der Lage, die geforderten Zeugenerklärungen zu beschaffen, ist er - zur Wahrheit ermahnt - zur Abgabe folgender Erklärung zu veranlassen: "Ich erkläre hiermit wahrheitsgemäß, dass die vorstehend bezeichneten Postdienstzeiten bzw. Dienstzeiten von mir geleistet wurden und der Grund des

Ausscheidens richtig angegeben ist. Ich bin darüber belehrt worden, dass unwahre Angaben nicht nur dienstlich geahndet, sondern auch als Betrug strafrechtlich verfolgt werden können. Mir ist ferner bekannt, dass ich das aufgrund unwahrer oder unrichtiger Angaben erzielte höhere Entgelt voll zurückzahlen habe. Die Anrechnung der vorstehenden Zeiten geschieht ohne Rechtsanspruch auf jederzeitigen Widerruf. Die Widerrufsmöglichkeit erlischt erst dann, wenn ich amtliche Beweisstücke erbracht habe. Ich werde ständig bemüht sein, sobald wie möglich amtliche Unterlagen zu beschaffen."

§ 20

Versetzung, Abordnung und Umsetzung

(1) Der Arbeitnehmer kann aus dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. Er ist

- a) zu versetzen, wenn die Beschäftigung bei einem anderen selbständigen Amt nicht nur für vorübergehend vorgesehen ist,
- b) abzuordnen, wenn die Beschäftigung bei einem anderen selbständigen Amt nur vorübergehend vorgesehen ist,
- c) umzusetzen, wenn die Beschäftigung bei demselben selbständigen Amt vorgesehen ist.

Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung kann auch auf Antrag des Arbeitnehmers erfolgen.

(2) Soll der Arbeitnehmer zu einem anderen Beschäftigungsort außerhalb des bisherigen Dienstortes aus dienstlichen Gründen versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören. Das gleiche gilt für eine Umsetzung zu einer Dienststelle desselben selbständigen Amtes, die außerhalb des bisherigen Dienstortes liegt.

Zum Dienstort gehört auch das Einzugsgebiet i. S. des Umzugskostenrechts.

Ausführungsbestimmungen für Arbeitnehmer, die arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeiten ausüben:

- a) Arbeitnehmer sollen im Allgemeinen nicht abgeordnet oder versetzt werden. Dies gilt auch für Umsetzungen, die zu einem Wechsel des Dienstortes führen, der nicht im Einzugsbereich des bisherigen Dienstortes liegt.
- b) Die Abordnung oder Umsetzung von Arbeitnehmern nach einem anderen Ort darf, wenn auswärtige Übernachtung entsteht, bei verheirateten Arbeitnehmern die Dauer von sechs Monaten und bei ledigen Arbeitnehmern die Dauer von drei Monaten ohne Genehmigung der Zentrale nicht überschreiten.

Protokollnotiz zu den Ausführungsbestimmungen

Dies sind Arbeitnehmer, die nicht mit rentenversicherungspflichtigen Tätigkeiten als Angestellte im Sinne d*es § 133 SGB VI beschäftigt werden, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die in den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs 2 Anlage 6 Abschnitt 3 ausdrücklich aufgeführt sind.

§ 21

Wechsel der Beschäftigung, Abordnung und Versetzung

(1) Allgemein

- a) ...
- b) ...
- c) Die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist zulässig, wenn sie aus Gründen geschieht, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch betriebliche Erfordernisse im Bereich seines Beschäftigungsamtes bedingt ist. Beim Wegfall dieser Gründe soll der niedriger eingruppierte Arbeitnehmer wieder in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert werden. Die Fälle des § 35 sind hiervon ausgenommen.

(2) Wechsel der Beschäftigung oder Beschäftigungsstelle am selben Ort

Wenn sich nach Abs. 1 Buchstabe c) das Monatsentgelt oder Stundenentgelt vermindert, so ist gemäß § 33 Abs. 2 oder Abs. 4 das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Während der Kündigungsfrist ist das bisherige Stundenentgelt weiter zu gewähren.

(3) Abordnung an eine Dienststelle eines anderen Ortes

- a) ...
- b) Während der Abordnung behält der Arbeitnehmer mindestens das Entgelt, das er nach seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit am ständigen Beschäftigungsort erhalten hätte.
- c) Abgeordnete Arbeitnehmer sind in Anwendung der einschlägigen Unternehmensrichtlinien in ihrer jeweils geltenden Fassung zu entschädigen. Dies gilt entsprechend bei Umsetzung.

(4) Versetzung an eine Dienststelle eines anderen Ortes

- a) ...
- b) ...
- c) Die Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist auch bei Versetzung nur aus den Gründen unter Abs. 1 Buchstabe c) zulässig.
- d) Die Arbeitnehmer erhalten Umzugskostenerstattung und Kostenerstattung für doppelte Haushaltsführung nach den einschlägigen Unternehmensrichtlinien in ihrer jeweils geltenden Fassung. Dies gilt entsprechend bei Umsetzung.

Aus Anlass der Einstellung bei der Deutschen Post AG an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort kann dem Arbeitnehmer Umzugskostenerstattung zugesagt werden, wenn der Arbeitsplatz zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden muss.

- e) Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitnehmer zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Umzug, so hat der Arbeitnehmer die ihm nach der jeweiligen Unternehmensrichtlinie gewährte Umzugskostenerstattung zurückzuzahlen.

- f) Sind bei dem Arbeitnehmer, der zur Ausführung dringlicher Arbeiten von auswärts herangezogen wird, die Voraussetzungen für eine Zusage der Umzugskostenerstattung nicht erfüllt, so können die Anreisekosten (Eisenbahnfahrkosten der zweiten Wagenklasse) vom Wohnort zum Beschäftigungsort gezahlt werden, wenn
1. geeignete Arbeitskräfte am Beschäftigungsort oder in dessen Nähe nachweislich nicht vorhanden sind und
 2. die zurückzulegende Entfernung mehr als 50 km beträgt.

Protokollnotiz zu § 21

§ 21 gilt nur für Arbeitnehmer, die nicht mit rentenversicherungspflichtigen Tätigkeiten als Angestellte im Sinne des § 133 SGB VI beschäftigt werden.

§ 22¹

Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen 38,5 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt die im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Eine abweichende Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ist innerhalb von 12 Monaten auszugleichen.

Die regelmäßige Arbeitszeit nach Unterabsatz 1 wird nach Maßgabe der Absätze 6 bis 9 in der Weise verkürzt, dass jährlich ein freier Tag gewährt wird.

(2) Betriebsbedingte Arbeitsunterbrechungen sowie betriebsbedingte Wegezeiten mit Ausnahme von Reisezeiten rechnen zur Arbeitszeit.

(3) Bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage hat der Betriebsrat nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mitzubestimmen.

(4) Die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer (§ 2 Absatz 2 und 5 Arbeitszeitgesetz - ArbZG) beträgt bis zu 8 Stunden. Sie kann auf 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraums von zusammenhängend 6 Monaten bzw. in der Zustellung 12 Monaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten sind je Arbeitnehmer grundsätzlich 104 Ruhetage, mindestens jedoch 78 Ruhetage und 52 Ruhehalbtage zu gewähren. Im Fall einer geringeren Beschäftigungsdauer verringert sich die Zahl entsprechend. Infolge von Abwesenheitszeiten ausgefallene Ruhetage (z. B. Erholungsurlaub oder Erkrankung) werden nicht nachgewährt. Innerhalb eines Zeitraums von 7 Kalendertagen ist jedem Arbeitnehmer mindestens 1 Ruhetag zu gewähren. Bei vollbeschäftigten Arbeitnehmern darf eine Mindestschichtlänge von 3 Stunden bei, nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmern von 2 Stunden, nicht unterschritten werden.

¹ § 22 Absatz 1 Unterabsatz 2 und Absatz 6 bis 9 ab 01.02.97 außer Kraft gesetzt durch TV Nr. 22 vom 25.04.97 bzw. § 3 Ziffer 3 TV Nr. 75e vom 20.10.2000 i. d. F. des TV Nr. 163, 1. Teil.

Protokollnotiz:

Bei einschaltigen Filialen, in der Briefeingangs- und der Postfachverteilung kann in Ausnahmefällen mit Beteiligung des Betriebsrates eine von Unterabsatz 2 abweichende Regelung vereinbart werden.

(5) Im übrigen gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.

(6) Der Arbeitnehmer wird in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag unter Zahlung des Entgelts nach § 2 Abs. 7 i. V. m. Abs. 1 ETV-DP AG von der Arbeit freigestellt. Der neueingestellte Arbeitnehmer erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der mit dem Arbeitnehmer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(7) Die Freistellung von der Arbeit soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen.

(8) Wird der Arbeitnehmer an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. Ist dies

aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderhalbjahres nachzuholen. Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(9) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

(10) Bestehende tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

(11) In Tarifverträgen (z. B. zu Tz. 1.2 und 1.3 der Eckpunktevereinbarung zwischen der Deutschen Post AG und der [Deutschen Postgewerkschaft e. V., der Kommunikationsgewerkschaft DPV oder der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation e. V.] vom 21.03.2000) kann von den vorstehenden Regelungen abgewichen werden.

§ 23**Teilzeitbeschäftigung**

(1) Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 22 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1) vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche/betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) In anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen wird Teilzeitbeschäftigung auf Antrag des Arbeitnehmers vereinbart, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeit bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 24

Freischichten

(1) Arbeitnehmer, die in wechselnden Dienstschichten von erheblich unterschiedlicher Lage regelmäßig in einer Schichtfolge eingesetzt sind, erhalten im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts

4 Freischichten, wenn sie mindestens 450 Nachtarbeitsstunden,

3 Freischichten, wenn sie mindestens 330 Nachtarbeitsstunden,

2 Freischichten, wenn sie mindestens 220 Nachtarbeitsstunden,

1 Freischicht, wenn sie mindestens 110 Nachtarbeitsstunden

geleistet haben.

Protokollnotiz:

Als "wechselnde Dienstschichten von erheblich unterschiedlicher Lage" gelten alle dienstplanmäßigen Dienstschichten, die nicht Nachtschichten von zeitlich gleichbleibender Lage und Dauer sind. In diesem Sinne ist eine Nachtschicht dann gegeben, wenn sie die Zeit von 0:00 Uhr bis 4:00 Uhr voll umfasst.

(2) Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzung der wechselnden Dienstschicht gemäß Absatz 1 nicht erfüllt ist, erhalten im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts

4 Freischichten, wenn sie mindestens 600 Nachtarbeitsstunden,

3 Freischichten, wenn sie mindestens 450 Nachtarbeitsstunden,

2 Freischichten, wenn sie mindestens 300 Nachtarbeitsstunden,

1 Freischicht, wenn sie mindestens 150 Nachtarbeitsstunden

geleistet haben.

(3) Die Zahl der Freischichten erhöht sich jeweils um eine Freischicht von dem Kalenderjahr an, in dem der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet.

(4) Nachtarbeitsstunden sind solche, die in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistet werden.

(5) Eine Freischicht besteht aus einem Anspruch auf Freizeitausgleich in Höhe von acht Stunden.

(6) Bei Arbeitnehmern, die im Laufe des Kalenderjahres sowohl von der Regelung in Absatz 1 als auch von der Regelung in Absatz 2 erfasst werden, gilt für die gesamte Dauer des Kalenderjahres die Regelung, die in ihrem zeitlichen Umfang überwiegt.

(7) Der Anspruch auf Gewährung einer Freischicht wird jeweils frühestens nach Ableistung der geforderten Nachtarbeitsstunden fällig.

§ 25

Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf regelmäßig fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Erholungsurlaub je Urlaubsjahr mit einer Postdienstzeit

bis einschließlich 3 Jahren	26 Arbeitstage,
von 4 bis einschließlich 6 Jahren	27 Arbeitstage,
von 7 bis einschließlich 9 Jahren	28 Arbeitstage,
von 10 bis einschließlich 12 Jahren	29 Arbeitstage und
von 13 und mehr Jahren	30 Arbeitstage.

(3) Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch nach folgender Formel:

Urlaubsanspruch =

$$\frac{\text{Zahl der nach Abs. 2 zustehenden Arbeitstage Urlaub} \times \text{Zahl der Tage im Kalenderjahr, an denen eine dienstplanmäßige Arbeitsleistung zu erbringen wäre}}{260}$$

260

Ergibt sich dabei ein Bruchteil eines Tages von 0,5 oder mehr, ist er aufzurunden; geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

(4) Der Urlaubsanspruch ist zu Beginn des Urlaubsjahres aufgrund der geplanten Verteilung der Arbeitszeit im Urlaubsjahr zu ermitteln. Ergibt sich dabei ein Bruchteil eines Tages von 0,5 oder mehr, ist er aufzurunden; geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt. Ändert sich unterjährig durch einen Dienstplanwechsel die Zahl der durchschnittlichen Arbeitstage, ist der Urlaubsanspruch zum Zeitpunkt des Dienstplanwechsels jeweils neu zu berechnen.

(5) Maßgebend für die Urlaubsdauer ist die Postdienstzeit, die der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vollendet.

(6) Der Urlaub beginnt mit dem Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer erstmals aus Anlass seiner Beurlaubung die ganze dienstplanmäßige Arbeitszeit versäumt. Als Urlaubstage werden nur die Werkzeuge gezählt, an denen aus Anlass des Urlaubs die gesamte dienstplanmäßige Arbeitszeit versäumt wird. Endet eine Dienstschrift nicht an dem Kalendertag an dem diese begonnen hat, gilt als Urlaubstag nur der Kalendertag, an dem die Dienstschrift begonnen hätte. Im unmittelbaren An-

schluss an den Urlaub darf von dem Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen keine Arbeitsleistung verlangt werden.

(7) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach einem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten erworben (Wartezeit). Bei einem Arbeitnehmer unter 18 Jahren beträgt die Wartezeit drei Monate. Die Wartezeit von drei Monaten gilt auch für den Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr im laufenden Urlaubsjahr vollendet.

(8) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Zwölftel des Erholungsurlaubs (einschließlich Zusatzurlaub für Schwerbehinderte) für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

- a) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
- b) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheidet,
- c) wenn er in der zweiten Hälfte des im laufenden Urlaubsjahres eingestellt wird.

Hat der Arbeitnehmer, der nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheidet, bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann dafür gezahltes Entgelt nicht zurückgefordert werden.

Im Falle des Buchstaben b) besteht der volle Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer wegen Erreichens der Regelaltersgrenze gemäß §§ 35 bzw. 235 Abs. 2 SGB VI oder wegen Rentengewährung gemäß § 37 Abs. 2, 3 oder 4 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sofern die übrigen Voraussetzungen zur Urlaubsgewährung gegeben sind. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer ausscheidet, weil die Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt sind.

Bei der Berechnung dieses Teilurlaubs sind Bruchteile eines Tages auf einen vollen Tag aufzurunden.

(9) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Urlaubsjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Erholungsurlaub gewährt oder abgegolten worden ist.

(10) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 27 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 27 Abs. 1 vorliegt.

(11) Der Urlaub ist in dem Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen, für das der Urlaubsanspruch entsteht. Urlaub, der im Urlaubsjahr nicht oder nicht voll gewährt oder genommen wurde, ist spätestens bis zum 31. März des nächsten Urlaubsjahres anzutreten. Ist dies aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, verlängert sich die Frist bis zum 30. Juni. Wird der Urlaub während der Arbeitsunfähigkeit bis zum 30. Juni nicht angetreten, so ist er nach Absatz 14 bar abzugelten.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers kann ein Teilurlaub, der durch Einstellung in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres entstanden ist, in das nächste Urlaubsjahr übertragen.

Werdenden Müttern ist der zustehende Urlaub auf Antrag vor Beginn der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz zu gewähren.

(12) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt und genommen werden. Er kann aus betrieblichen oder persönlichen Gründen geteilt werden. Bei Teilung des Urlaubs muss ein Urlaubsteil auf Verlangen des Arbeitnehmers mindestens drei Wochen betragen.

Dem Arbeitnehmer, der noch berufsschulpflichtig ist, soll der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit er in Ausnahmefällen nicht in den Berufsschulferien gegeben werden kann, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Wann der Arbeitnehmer den Urlaub nehmen kann, wird durch den Urlaubsplan bestimmt, der vor Beginn des Urlaubsjahres aufzustellen ist.

Kann der Urlaub zu der im Urlaubsplan festgelegten Zeit aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht angetreten werden, so ist er baldmöglichst nachzugewähren, wobei auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen ist.

(13) Wenn der im Urlaubsplan für die Gewährung des Erholungsurlaubs festgelegte Zeitraum aus betrieblichen Gründen nicht eingehalten werden kann, sind dem Arbeitnehmer die ihm aus der Nichteinhaltung eines Vertrages mit einer Reisegesellschaft oder aus einer sonstigen Verpflichtung entstandenen Ausgaben unter Vorlage entsprechender Belege zu erstatten.

Genehmigter Urlaub kann entsprechend der Rechtsprechung des BAG vom Arbeitgeber unterbrochen oder widerrufen werden. Eine Unterbrechung kann nur einmal im Urlaubsjahr erfolgen. Die dem Arbeitnehmer durch den Widerruf bzw. die Unterbrechung entstandenen und belegten Kosten werden vom Arbeitgeber erstattet. Die durch die Unterbrechung entstandenen Reisetage gelten nicht als Urlaubstage.

Protokollnotiz zu Abs. 13 UAbs. 2:

Dies ist demnach möglich bei unvorhergesehenen und zwingenden Notwendigkeiten, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen.

Voraussetzung ist in allen Fällen, dass der Arbeitnehmer den von ihm verauslagten Betrag nicht auf andere Weise wiedererlangen kann.

(14) Kann der Erholungsurlaub (einschl. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte) wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er bar abzugelten.

Dabei ist für die noch zustehenden Urlaubstage die Abgeltung auf Grundlage des auf den Entgeltmonat (=Monat des Ausscheidens) entfallenden Entgelts wie folgt zu berechnen:

Entgelt gem. § 2 Abs. 7 und § 5 x Anzahl der noch zustehenden Urlaubstage gem. Satz 2

Zahl der dienstplanmäßigen Arbeitstage im Kalenderjahr / 12

Ferner ist der Zuschlag nach Abs. 20 Buchst. b) zu gewähren.

Ist dem Arbeitnehmer wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeitnehmer nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(15) Der Arbeitnehmer, der auf Veranlassung seiner Dienststelle den vollen Erholungsurlaub in der Zeit vom 1. November bis 31. März nimmt, erhält, wenn sein Erholungsurlaub nach Absatz 2 bemessen wird, einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen; Absatz 3 gilt entsprechend. Fällt der Urlaub

nur zu einem Teil in die vorbezeichnete Zeit, so wird der Zusatzurlaub anteilmäßig gewährt. In solchen Fällen sind die Tage des Teilurlaubs mit der Gesamtzahl der Zusatzurlaubstage zu vervielfältigen und durch die Gesamtzahl der zu gewährenden Tage zu teilen. Ergibt sich daraus der Bruchteil eines Tages, so ist er auf einen vollen Tag aufzurunden.

Winterzusatzurlaub darf nur zusammen mit dem entsprechenden Erholungsurlaub gewährt werden.

(16) Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer, der nicht nur vorübergehend um wenigstens 50 v. H. in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert ist, erhält einen Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB IX.

(17) Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der durch die Unterbrechung verbleibende Resturlaub ist nachzugewähren.

Der Urlaub kann auch während einer Erkrankung genommen werden. In diesem Falle wird für die Dauer des Urlaubs anstelle der Krankenbezüge das Urlaubsentgelt (Abs. 20) gezahlt.

(18) Der Arbeitnehmer, der ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeitet, verliert hierdurch den Anspruch auf Entgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

(19) Einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger verordnete Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur darf auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet werden. Das gleiche gilt für den Zeitraum einer an eine solche Kur sich anschließenden ärztlich verordneten Schonungszeit, soweit für sie Anspruch auf Krankenbezüge nach § 28 Abschnitt IV besteht.

(20) Als Urlaubsentgelt wird gezahlt:

a) das Entgelt gem. § 2 Abs. 7 ETV- DP AG

b) für jeden Arbeitstag des Erholungsurlaubs und für jeden während des Erholungsurlaubs auf einen solchen Arbeitstag fallenden gesetzlichen Feiertag ein Zuschlag von $1/(Zahl\ der\ dienstplanmäßigen\ Arbeitstage\ p.a./4)$

der Summe der für die jeweils vorhergehenden drei Kalendermonate zu gewährenden Beträge für Überstunden, Samstagszuschlag, Sonntagszuschlag, Feiertagszuschlag, Vorfesttagszuschlag, Nachtarbeitszuschlag (Urlaubszuschlag).

Die für die jeweils letzten drei Kalendermonate zu gewährenden Urlaubs- und Krankenzuschläge werden bei der Bemessung des Urlaubszuschlags berücksichtigt.

In Monatsbeträgen festgelegte Zulagen werden längstens für die Zeit bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen bei Beschäftigung des Arbeitnehmers entfallen wären.

(21) Hat das Arbeitsverhältnis eines nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmers mindestens drei Kalendermonate ununterbrochen bestanden und hat der Arbeitnehmer eine niedrigere arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit, als sich aus dem Durchschnitt der jeweils letzten drei vorangegangenen Kalendermonate ergibt, so erhält der Arbeitnehmer zu seinem Entgelt für jeden Urlaubstag einen Ausgleichsbetrag.

Dieser Ausgleichsbetrag ist wie folgt zu berechnen:

$$\frac{4,348 \times (WAZD - WAZ) \times \text{Anzahl Urlaubstage}}{\text{Anzahl Urlaubstage}} \times \text{jeweiliges Stundenentgelt}$$

Zahl der dienstplanmäßigen Arbeitstage im Kalenderjahr / 12

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (WAZ D) errechnet sich aus den arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten der jeweils letzten drei vorangegangenen Kalendermonate.

Sich ergebende Teile einer Stunde sind auf ganze oder halbe Stunden aufzurunden.

§ 26

Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts nach § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|--|---|
| a) Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| d) 25-, 40- oder 50jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag
im Kalenderjahr |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat. | bis zu 4 Arbeitstage im
Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeitnehmer deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. | bis zu 4 Arbeitstage im
Kalenderjahr |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- | | |
|--|--|
| f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschl. erforderlicher Wegezeiten. |
|--|--|

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss

auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

(4) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(5) Bei Teilnahme an den Tagungen der Gewerkschaften oder bei Teilnahme an wissenschaftlichen, sonstigen fachlichen oder staatsbürgerlichen Veranstaltungen oder Tagungen können unter Fortzahlung des Entgelts unter Beschränkung auf das notwendige Maß bis zu 6 Arbeitstagen im Jahr gewährt werden.

Protokollnotiz zu Absatz 4

Zu den "begründeten Fällen" im Sinne des Absatzes 4 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

§ 27

Sonderurlaub

(1) Dem Arbeitnehmer kann Sonderurlaub unter Verzicht auf Entgelt gewährt werden, wenn ein von der Deutschen Post AG anerkanntes dienstliches oder öffentliches Interesse daran besteht. Das gilt auch für eine im dienstlichen Interesse liegende Fortbildung.

(2) Sonderurlaub unter Verzicht auf Entgelt kann ferner gewährt werden, wenn ein wichtiger persönlicher Grund vorliegt und die dienstlichen Verhältnisse das Fernbleiben von der Arbeit gestatten. Dieser Sonderurlaub kann auch wiederholt bewilligt werden, jedoch im Einzelfall nur bis zur Gesamtdauer eines Jahres.

Eine Arbeitsleistung auf Probe bei einem anderen Arbeitgeber gilt nicht als wichtiger persönlicher Grund.

(3) Für die Bewilligung eines Sonderurlaubs für die Dauer von mehr als einem Monat ist die Zentrale bzw. von der Zentrale beauftragte Organisationseinheiten zuständig.

§ 28

Arbeitsunfähigkeit und Krankenbezüge

I. Arbeitsunfähigkeit

(1) Der Arbeitnehmer hat eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich der zuständigen Stelle anzuzeigen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer spätestens für den vierten Kalendertag die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen und an diesem Tag der zuständigen Dienststelle die ärztliche Beschei-

nigung vorzulegen. Fällt dieser vierte Kalendertag auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Wochenfeiertag, so tritt an dessen Stelle der darauffolgende Werktag; nimmt der Arbeitnehmer an diesem Werktag die Arbeit wieder auf, so erübrigt sich dieser Nachweis.

Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

In besonders begründeten Einzelfällen ist die Dienststelle berechtigt zu verlangen, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit bereits für den ersten Kalendertag durch ärztliche Bescheinigung nachweist.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(3) Für Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer infolge Arbeitsunfähigkeit die dienstplanmäßige Arbeitszeit nur zu einem Teil versäumt, erhält er das Entgelt gem. § 2 Abs. 7 ETV- DP AG und die Zuschläge gem. §§ 15 und 16 ETV-DP AG in der Höhe, wie sie bei regelmäßigem Verlauf seiner Arbeit entstanden wären.

(4) Wird der Arbeitnehmer nach Beginn der Beschäftigung infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, so erhält er vom ersten Tage an, an dem er die dienstplanmäßige Arbeitszeit ganz versäumt, Krankenbezüge nach Abschnitt II und III. Als Beginn der Beschäftigung gilt der Antritt des Weges zur ersten Arbeitsaufnahme.

Die Krankenbezüge werden im Rahmen der Bezugszeiten bis einschließlich dem Kalendertag gezahlt, an dem der Arbeitnehmer infolge Arbeitsunfähigkeit letztmalig die ganze dienstplanmäßige Arbeitszeit versäumt hat. Hierbei ist der Dienstplan maßgebend, in dem der Arbeitnehmer bei Wiederaufnahme der Arbeit eintritt.

(5) Die Krankenbezüge werden als Krankenentgelt, Krankengeldzuschuss oder Krankenbeihilfe gezahlt.

(6) Der Anspruch auf Krankenbezüge entfällt, wenn sich der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit durch einen besonders gröblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

Ein Anspruch besteht ferner nicht für den Zeitraum, für den die Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes hat.

(7) Die Deutsche Post AG ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge zurückzustellen, solange der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 und 2 schuldhaft nicht nachkommt.

(8) Hat der Arbeitnehmer zwischen dem Ende einer früheren Arbeitsunfähigkeit und dem Beginn der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens vier Wochen gearbeitet, so hat der Arbeitnehmer für die Zeit der erneuten Arbeitsunfähigkeit für eine weitere volle Bezugszeit Anspruch auf Krankenbezüge. Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Arbeitnehmer nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder die Deutsche Post AG dies verlangt hatte.

Wird der in UAbs. 1 genannte Mindestzeitraum nicht erreicht, beginnt die Bezugszeit nur dann von neuem, wenn der Arbeitnehmer nicht infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig geworden ist. Ein Nachweis hierüber ist vom Arbeitnehmer auf Verlangen der Dienststelle durch unverzügliche Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung zu führen.

(9) Einen Anspruch auf Krankenbezüge haben nicht solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis, ohne ein Probearbeitsverhältnis zu sein, für die Dauer von höchstens vier Wochen begründet worden ist. Wird das Arbeitsverhältnis über vier Wochen hinaus fortgesetzt, so haben diese Arbeitnehmer vom Tage der Vereinbarung der Fortsetzung an Anspruch auf Krankenbezüge. Vor dem Tage der Vereinbarung liegende Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind auf die Anspruchsdauer der Krankenbezüge (Abschnitt II Abs. 2, Abschnitt III Abs. 4 und Abschnitt V Abs. 1) anzurechnen.

II. Krankenentgelt

(1) Als Krankenentgelt wird gezahlt:

- a) das Entgelt gem. § 2 Abs. 7 ETV-DP AG,
- b) für jeden Kalendertag der Bezugszeit ein Zuschlag von $1/90$ der Summe der für die jeweils vorhergehenden drei Kalendermonate zu gewährenden Beträge für Überstunden, Samstagszuschlag, Sonntagszuschlag, Feiertagszuschlag, Vorfesttagszuschlag, Nachtarbeitszuschlag (Krankenzuschlag).

Die für die jeweils letzten drei Kalendermonate zu gewährenden Kranken- und Urlaubszuschläge werden bei der Bemessung des Krankenzuschlags berücksichtigt.

In Monatsbeträgen festgelegte Zulagen werden längstens für die Zeit bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen bei Arbeitsfähigkeit entfallen wären.

(2) Krankenentgelt wird für die Dauer von sechs Wochen gezahlt.

(3) Der Anspruch auf Krankenentgelt wird nicht dadurch berührt, dass die Deutsche Post AG das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalls kündigt und das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bezugsfrist infolge der Kündigung endet. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem von der Deutschen Post AG zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in UAbs. 1 bezeichneten Gründen, so endet der Anspruch auf Krankenentgelt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

III. Krankengeldzuschuss

(1) Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert ist, hat vom ersten Tag nach Wegfall des Krankenentgelts Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

Diesen Anspruch hat auch ein gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 und Nr. 6 und § 7 SGB V versicherungsfreier Arbeitnehmer - auch wenn er sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse versichert hat -, sofern wegen eines bei der Deutschen Post AG erlittenen Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit Anspruch auf Barleistungen aus der Unfallversicherung nach § 45 SGB VII (Verletzten-geld) besteht.

(2) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entsteht monatlich in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettoarbeitsentgelt (Absatz 3) und den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung, soweit und solange solche Barleistungen gezahlt werden.

Wird das Krankengeld gemäß § 50 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 3 SGB V gekürzt oder gemäß § 52 SGB V oder § 66 SGB I teilweise versagt, so ist bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses von dem ungekürzten Betrag des Krankengeldes auszugehen.

Bei einem Mitglied einer Ersatzkasse ist bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses von den satzungsmäßigen Barleistungen auszugehen, die im Falle der Versicherung in der Deutschen BKK zu zahlen gewesen wären.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird so bemessen, dass er das regelmäßige Monatsentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (ohne die vermögenswirksame Leistung nach § 9 ETV-DP AG) ausmacht, die der Arbeitnehmer nach Abzug der Lohn- und gegebenenfalls Kirchensteuer, seiner Beitragsanteile zu den gesetzlichen Sozialversicherungen und zur Arbeitslosenversicherung in der Zeit, für die ihm ein Krankengeldzuschuss zusteht, erhalten haben würde, wenn er während dieser Zeit gearbeitet hätte. § 28 Abschnitt II Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

Ändert sich im Laufe eines Monats die Höhe des regelmäßigen Monatsentgelts, so sind die Entgeltanteile nach § 2 Absatz 3 ETV-DP AG anteilig zu berechnen.

(4) Dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss

- | | |
|--|------------|
| a) bei einer Postdienstzeit von mehr als 1 Jahr bis zur Dauer von | 13 Wochen, |
| b) bei einer Postdienstzeit von mehr als 3 Jahren bis zur Dauer von | 26 Wochen |
| c) bei der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei der Deutschen Post AG erlittenen Arbeitsunfalls bis zur Dauer von | 26 Wochen |
| d) bei der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge einer durch die Arbeit bei der Deutschen Post AG verursachten Berufskrankheit bis zur Dauer von | 26 Wochen |

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit - jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus - zu. In den in Buchstabe c) und d) genannten Fällen muss die Unfallkasse Post und Telekom den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkannt haben; die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist als Vorschussleistung bereits dann vorzunehmen, wenn der Unfallkasse Post und Telekom der Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit von der Dienststelle gemeldet worden ist.

Hat der Arbeitnehmer im Falle des UAbs. 1 Buchstabe c) oder d) die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten seit der Wiederaufnahme der Arbeit aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit wieder arbeitsunfähig, erhält er Krankengeldzuschuss entweder nach UAbs. 1 Buchstabe a) oder b) oder, falls dies für ihn günstiger ist, für die Dauer des Zeitraumes, der dem aus Anlass der ersten oder weiteren Erkrankungen nicht verbrauchten Zeitraum der Sechszwanzig-Wochenfrist entspricht.

(5) Für einen Arbeitnehmer mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von weniger als der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers ist für die Bezugszeit nach Abs. 4 Buchst. a) oder b) die Dienstzeit nach § 18 Abs. 1 Buchst. a) und b) maßgebend. Ist bei einem solchen Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf mindestens die Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers erhöht worden, ist die in Satz 1 ge-

nannte Dienstzeit insoweit zur Postdienstzeit mitzurechnen, als dies nach Absatz 4 Buchst. a) oder b) für die Bezugszeit von Krankengeldzuschuss maßgebend ist.

(6) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine zum Bezug des Krankengeldzuschusses berechtigende Postdienstzeit oder eine zu einer längeren Bezugszeit berechtigende Postdienstzeit, so ist der Krankengeldzuschuss so zu zahlen, wie wenn der Arbeitnehmer die längere Postdienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte; dies gilt in den Fällen des Abs. 5 entsprechend.

(7) Zeiten, in denen der Anspruch auf Krankengeld gemäß § 52 SGB V oder § 66 SGB I ganz versagt worden ist oder gemäß § 16 SGB V geruht hat und für die daher kein Krankengeldzuschuss zusteht, werden bei der Bezugszeit (Abs. 4) mitgerechnet.

(8) Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht längstens bis zum Ende des zweiten Monats nach Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (ausgenommen eine Hinterbliebenenrente).

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschuss auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Ansprüche des Arbeitnehmers gehen insoweit auf die Deutsche Post AG über.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Rentenbescheid unverzüglich seiner Dienststelle vorzulegen.

IV. Krankenbezüge bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

(1) Hat ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation bewilligt und wird diese in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt, gelten die Vorschriften der Abschn. I bis III entsprechend. Ist der Arbeitnehmer nicht kranken- oder rentenversicherungspflichtig, gelten die Vorschriften der Abschn. I bis III entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Dabei gelten die Bestimmungen des Abschn. III bzw. Abschn. V sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses von den den Brutto-Barleistungen der gesetzlichen Krankenkasse entsprechenden Leistungen des Sozialleistungsträgers auszugehen ist, wenn die gesetzliche Krankenkasse Barleistungen nicht erbringt. Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entfällt jedoch, soweit der Sozialleistungsträger den Krankengeldzuschuss auf seine den Barleistungen der gesetzlichen Krankenkasse entsprechenden Leistungen anrechnet.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die ärztliche Verordnung der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation vorzulegen und den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Verordnung muss Angaben über die voraussichtliche Dauer der Maßnahme enthalten. Dauert die Maßnahme länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

V. Krankenbeihilfe

(1) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die nicht krankenversicherungspflichtig sind, erhalten an Stelle des Krankengeldzuschusses in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Abschnitts III. eine Krankenbeihilfe.

Diese Krankenbeihilfe mindert sich

- a) bei Arbeitnehmern, die Anspruch auf Barleistungen haben, um die für den Krankheitsfall zu gewährenden Barleistungen gemäß Abschnitt III. Abs. 3,
- b) bei Arbeitnehmern, die keinen Anspruch auf Barleistungen haben, um 50 v. H. des Höchstgrundlohns, der für die Bemessung der Barleistungen bei der Deutschen BKK maßgebend ist.

(2) Dem Arbeitnehmer, der eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, wird Krankenbeihilfe nicht gewährt.

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschuss auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Ansprüche gehen insoweit auf die Deutsche Post AG über.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Rentenbescheid unverzüglich seiner Dienststelle vorzulegen.

Übergangsvorschrift zu Abschnitt II., III. und IV.

Für Arbeitnehmer, die am 31.08.2003 unter den Geltungsbereich des § 60a TVAng fallen und am 01.09.2003 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG stehen, gilt für die Dauer dieses fortbestehenden Arbeitsverhältnisses folgendes:

Für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 1994 begonnen hat, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses anstelle der Abschnitte II., III. und IV. folgendes:

Abschnitt I

Krankenentgelt

(1) Krankenentgelt wird für die Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 wird Krankenentgelt den vollbeschäftigten ständigen Arbeitnehmern sowie den nichtvollbeschäftigten ständigen Arbeitnehmern mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von mindestens der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Dienstzeit von mindestens

2 Jahren bis zur Dauer von 9 Wochen

3 Jahren bis zur Dauer von 12 Wochen

5 Jahren bis zur Dauer von 14 Wochen

8 Jahren bis zur Dauer von 16 Wochen

10 Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Krankenentgelt wird, soweit sich aus Absatz 3 nichts anderes ergibt, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

Dem Arbeitnehmer, der eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, wird Krankenentgelt längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gewährt. Absatz 7 wird auf diesen Arbeitnehmer nicht angewendet.

(2) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der Deutschen Post AG erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei der Deutschen Post AG zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird das Krankenentgelt ohne Rücksicht auf die Dienstzeit und die arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ständigen und nichtständigen Arbeitnehmern bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn die Unfallkasse Post und Telekom den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkannt hat. Die Zahlung ist als Vorschussleistung bereits dann vorzunehmen, wenn der Unfallkasse Post und Telekom der Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit von der Dienststelle gemeldet worden ist.

Hat der Arbeitnehmer im Falle des Unterabsatzes 1 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten seit der Wiederaufnahme der Arbeit aufgrund desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit wieder arbeitsunfähig, erhält er Krankenentgelt entweder nach Absatz 1 oder, falls dies für ihn günstiger ist, für die Dauer des Zeitraumes, der dem aus Anlass der ersten oder weiteren Erkrankungen nicht verbrauchten Zeitraum der Sechszwanzig-Wochenfrist entspricht.

(3) Der Anspruch auf Krankenentgelt wird nicht dadurch berührt, dass die Deutsche Post AG das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalls kündigt und das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bezugsfrist infolge der Kündigung endet. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf Krankenentgelt mindestens bis zur Dauer von sechs Wochen, gerechnet vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem von der Deutschen Post AG zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(4) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine zu einer längeren Bezugszeit berechtigende Dienstzeit, so ist das Krankenentgelt so zu zahlen, wie wenn der Arbeitnehmer die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(5) Als Krankenentgelt werden gewährt:

- a) das Entgelt gem. § 2 Abs. 7 ETV-DP AG,
- b) für jeden Kalendertag der Bezugszeit ein Zuschlag von 1/90 der Summe der für die jeweils vorhergehenden drei Kalendermonate zu gewährenden Beträge für Überstunden, Samstagzuschlag, Sonntagzuschlag, Feiertagszuschlag, Vorfesttagszuschlag, Nachtarbeitszuschlag (Krankenzuschlag).

Die für die jeweils letzten drei Kalendermonate zu gewährenden Kranken- und Urlaubszuschläge werden bei der Bemessung des Krankenzuschlags berücksichtigt.

In Monatsbeträgen festgelegte Zulagen werden längstens für die Zeit bis zum Ablauf des Kalendermonats gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen bei Arbeitsfähigkeit entfallen wären.

(6) Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht längstens bis zum Ende des zweiten Monats nach Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (ausgenommen eine Hinterbliebenenrente).

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschuss auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf die Deutsche Post AG über.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Rentenbescheid unverzüglich seiner Dienststelle vorzulegen.

(7) Ein von einem Träger der Sozialversicherung oder einer anderen öffentlichen Versicherung oder durch eine Versorgungsbehörde verordnetes Kur- und Heilverfahren (einschließlich einer sich unmittelbar daran anschließenden Nachkur oder Schonzeit) bis zur Dauer von insgesamt sechs Wochen wird einer durch Erkrankung verursachten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt. Für die Dauer des Kur- und Heilverfahrens wird Krankenentgelt bis zu sechs Wochen ohne Anrechnung auf die jeweiligen Bezugszeiten nach den Absätzen 1 oder 2 gezahlt.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

1. a) *Ein von einem Träger der Sozialversicherung oder einer anderen öffentlichen Versicherung oder einer Versorgungsbehörde verordnetes Kur- oder Heilverfahren besteht in dem ärztlich geleiteten planmäßigen Gebrauch von Heilmitteln in einem vom Kostenträger bestimmten Kur- oder Badeort oder in einem von ihm bestimmten Heim. Erholungs- und Vorsorgekuren, die nach § 31 Absatz 1 Nr. 2 bis 4 SGB VI bewilligt werden, sowie entsprechende Erholungskuren und Vorsorgekuren, die nach § 31 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 SGBVI bewilligt werden, sowie entsprechende Erholungs- und Vorsorgekuren, die von Trägern der Krankenversicherung auf Grund Ihrer Satzungen über die Regelleistungen des SGB V hinaus bewilligt werden, fallen nicht darunter, es sei denn, dass sie von dem Vertrauensarzt des Sozialversicherungsträgers oder einem von der Deutschen Post AG zu bestimmenden Arzt für erforderlich gehalten werden.*
- b) *Heilkuren, die als beihilfefähig anerkannt sind, gehören stets zum verordneten Kur- und Heilverfahren.*
2. *Zum verordneten Kur- oder Heilverfahren oder zu einer als beihilfefähig anerkannten Heilkur gehört auch die sich unmittelbar anschließende Nachkur oder Schonzeit, wenn sie der Arzt, der das Kur- oder Heilverfahren geleitet hat, zur Erreichung des Zweckes des Kur- oder Heilverfahrens für erforderlich hält.*

Abschnitt II

Krankengeldzuschuss

(1) Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert ist, hat vom ersten Tag nach Wegfall des Krankenentgelts Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

Diesen Anspruch hat auch

ein gemäß § 6 Absatz 1 Nr. 2, Nr. 3 und Nr. 6 und § 7 SGB V versicherungsfreier Arbeitnehmer - auch wenn er sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse versichert hat - ,

sofern wegen eines bei der Deutschen Post AG erlittenen Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit Anspruch auf Barleistungen aus der Unfallversicherung nach § 45 SGB VII (Verletztengeld) besteht.

(2) Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entsteht monatlich in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettoarbeitsentgelt (Absatz 3) und den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung, soweit und solange solche Barleistungen gezahlt werden.

Wird das Krankengeld gemäß § 50 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 3 SGB V gekürzt oder gemäß § 52 SGB V oder § 66 SGB I teilweise versagt, so ist bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses von dem ungekürzten Betrag des Krankengeldes auszugehen.

Bei einem Mitglied einer Ersatzkasse ist bei der Bemessung des Krankengeldzuschusses von den satzungsgemäßen Barleistungen auszugehen, die im Falle der Versicherung in der Deutschen BKK zu zahlen gewesen wären.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird so bemessen, dass er das monatliche Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (ohne die vermögenswirksame Leistung nach § 9 ETV-DP AG) ausmacht, die der Arbeitnehmer nach Abzug der Lohn- und gegebenenfalls Kirchensteuer, seiner Beitragsanteile zu den gesetzlichen Sozialversicherungen und zur Arbeitslosenversicherung in der Zeit, für die ihm ein Krankengeldzuschuss zusteht, erhalten haben würde, wenn er während dieser Zeit gearbeitet hätte. Abschnitt I Absatz 5 Satz 3 gilt entsprechend.

Ändert sich im Laufe eines Monats die Höhe des Monatsgrundentgelts, so sind die Entgeltanteile nach § 2 Absatz 3 ETV-DP AG anteilig zu berechnen.

(4) Dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss bei einer Postdienstzeit

- a) *von mehr als 1 Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,*
- b) *von mehr als 3 Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen*

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit - jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus - zu.

(5) Für einen Arbeitnehmer mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von weniger als der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers ist für die Bezugszeit nach Absatz 4 die Dienstzeit nach § 17 Abs. 1 Buchst. a) und b) maßgebend. Ist bei einem solchen Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf mindestens die Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers erhöht worden, ist die in Satz 1 genannte Dienstzeit insoweit zur Postdienstzeit mitzurechnen, als dies nach Absatz 4 für die Bezugszeit von Krankengeldzuschuss maßgebend ist.

(6) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine zum Bezug des Krankengeldzuschusses berechtigende Postdienstzeit oder eine zu einer längeren Bezugszeit berechtigende Postdienstzeit, so ist der Krankengeldzuschuss so zu zahlen, wie wenn der Arbeitnehmer die längere Postdienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte; dies gilt in den Fällen des Absatzes 5 entsprechend.

(7) Zeiten, in denen der Anspruch auf Krankengeld gemäß § 52 SGB V oder § 66 SGB I ganz versagt worden ist oder gemäß § 16 SGB V geruht hat und für die daher kein Krankengeldzuschuss zusteht, werden bei der Bezugszeit (Absatz 4) mitgerechnet.

(8) Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht längstens bis zum Ende des zweiten Monats nach Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (ausgenommen eine Hinterbliebenenrente).

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschuss auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf die Deutsche Post AG über.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Rentenbescheid unverzüglich seiner Dienststelle vorzulegen.

(9) Für die Dauer eines Kur- oder Heilverfahrens nach Abschnitt I Absatz 6, längstens jedoch bis zu 6 Wochen, tritt an die Stelle des Krankengeldzuschusses Krankenentgelt.

§ 29

Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

(1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Arbeitnehmer

- a) der Deutschen Post AG unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
- b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
- c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit, soweit sie nicht bereits aufgrund des § 6 des Entgeltfortzahlungsgesetzes auf den Arbeitgeber übergegangen sind, in Höhe der Leistungen aus § 28 sowie die auf Ausfallzeit entfallenden vermögenswirksamen Leistungen (§ 9 ETV- DP AG) sowie die Anteile des 13. Monatsentgelts (§ 8 ETV- DP AG) und des Urlaubsentgelts (§ 25 Abs. 20) an die Deutsche Post AG abzutreten und zu erklären, dass er über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Erfüllung der Verpflichtungen nach Satz 1 ist die Deutsche Post AG berechtigt, die Leistungen aus § 28 zurückzubehalten; das gilt nicht, wenn der *Arbeitnehmer* die Verletzung dieser Verpflichtungen nicht zu vertreten hat. Die Leistungspflicht der Deutschen Post AG entfällt jedoch auch dann nicht, wenn vorherzusehen ist, dass die abgetretenen Ansprüche von dem Schädiger nicht befriedigt werden.

(2) Ansprüche des Arbeitnehmers auf den Ersatz von Aufwendungen, die dem Grunde nach gemäß § 30 beihilfefähig wären, für die aber nach § 5 Abs. 4 Nr. 4 der BhV keine Beihilfe gewährt wird, bei Arbeitsunfällen auch die darüber hinausgehenden Ansprüche (z. B. auf Sachschadensersatz, Schmerzensgeld), sind auf Wunsch des Arbeitnehmers durch die Deutsche Post AG gegen den Schädiger mit zu vertreten.

§ 30

Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

(1) Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen werden die für die Beamten der Deutschen Post AG jeweils geltenden Beihilfenvorschriften (BhV) sinngemäß angewendet, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist.

Beihilfen werden auch gewährt

- a) an Arbeitnehmer und Auszubildende, die über die Bezugszeit der tariflichen Krankenbezüge hinaus arbeitsunfähig sind,
- b) an Arbeitnehmerinnen für die Bezugszeit von Mutterschaftsgeld nach § 13 des Mutterschutzgesetzes,

solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

(2) In der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherte sind ausschließlich auf die ihnen zustehenden Sachleistungen angewiesen. Aufwendungen, die dadurch entstanden sind, dass der

Pflichtversicherte diese Leistungen nicht in Anspruch nimmt oder sich an Stelle einer möglichen Sachleistung eine Barleistung gewähren lässt, sind nicht beihilfefähig. Lediglich in den Fällen, in denen die Krankenversicherungsträger nur einen Zuschuss leisten, sind die geltend gemachten Aufwendungen im Rahmen der BhV beihilfefähig. Bei der Beschaffung von Sehhilfen sind die angemessenen eigenen Aufwendungen beihilfefähig, wobei für das Gestell ein Betrag bis zu 40,90 € als angemessen gilt. Die beihilfefähigen Aufwendungen werden um den Zuschuss gekürzt.

(3) Aufwendungen für Sanatoriumsaufenthalte und Heilkuren der in der gesetzlichen Krankenversicherung oder Rentenversicherung Versicherten, an deren Beiträgen die Deutsche Post AG beteiligt ist, werden nur dann als beihilfefähig anerkannt, wenn die Versicherungsträger die Bewilligung eines Heil- oder Kurverfahrens abgelehnt oder lediglich einen Zuschuss zu den Kosten der Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur zugesagt haben und der Amts- oder Vertrauensarzt die Durchführung eines Sanatoriumsaufenthalts oder einer Heilkur als unaufschiebbar bezeichnet. Dies gilt bei Sanatoriumsaufenthalten auch für die berücksichtigungsfähigen Angehörigen.

(4) Beim Ableben eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Beihilfeberechtigten werden die beihilfefähigen Aufwendungen um das von der Krankenkasse satzungsmäßig gewährte Sterbegeld nicht gekürzt.

(5) Von den in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherten kann eine Beihilfe beantragt werden, wenn die mit dem Antrag geltend gemachten beihilfefähigen Aufwendungen insgesamt mehr als 15,34 € betragen.

§ 31

Arbeitsversäumnis

(1) Der Arbeitnehmer darf der Arbeit nur fernbleiben, wenn ihm die hierfür zuständige Stelle die Zustimmung hierzu erteilt hat. Sofern die Zustimmung nach den Umständen nicht vorher eingeholt werden kann, ist die zuständige Stelle über die Gründe des Fernbleibens so bald wie möglich zu unterrichten; sie kann das Fernbleiben nachträglich genehmigen.

(2) Für die Dauer des nicht genehmigten Fernbleibens von der Arbeit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt.

§ 32

Betriebliche Altersversorgung und Entgeltumwandlung

(1) Der Tarifvertrag über die Betriebliche Altersversorgung der Deutschen Post AG (Betriebsrente Post) findet Anwendung.

Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung fallen, der insoweit Anwendung findet.

(2) Tarifliche geldwerte Ansprüche können durch den Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis im Einvernehmen mit der Deutschen Post AG bis zur Höhe der steuerlichen Höchstgrenzen als Beiträge zu einer Direktversicherung umgewandelt werden.

(3) Tarifliche geldwerte Ansprüche können durch den Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis im Einvernehmen mit der Deutschen Post AG bis zur Höhe der gemäß dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) festgelegten Höchstgrenzen als Beiträge in den Postbank Pensionsfonds umgewandelt werden. Der Tarifvertrag über die Förderung einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung als Beiträge in den Pensionsfonds (TV Pensionsfonds) findet Anwendung.

Zweiter Teil: Beendigung des Arbeitsverhältnisses für Arbeitnehmer**§ 33****Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung und Auflösungsvertrag**

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind die Kündigungsgründe schriftlich anzugeben; dies gilt nicht für die Probezeit.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann während der ersten zwei Wochen von beiden Teilen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Schluss einer Arbeitsschicht gekündigt werden. Nach Ablauf der ersten zwei Wochen beträgt die Kündigungsfrist für beide Teile 4 Wochen zum 15. oder zum Schluss eines Kalendermonats. Abweichend hiervon kann während einer Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Nach Ablauf der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist

a) für beide Teile

- im ersten Jahr der Beschäftigung 1 Monat,
- nach einer Postdienstzeit von einem Jahr 6 Wochen,

jeweils zum Schluss eines Kalendermonats

b) seitens des Arbeitgebers nach einer Postdienstzeit von

- mehr als 5 Jahren 3 Monate,
- mehr als 8 Jahren 4 Monate,
- mehr als 10 Jahren 5 Monate,
- mehr als 12 Jahren 6 Monate,
- mehr als 15 Jahren 7 Monate

jeweils zum Schluss eines Kalendermonats.

(4) Für die Kündigung zum Zwecke der Änderung des Arbeitsverhältnisses gelten die Fristen der Abs. 2 und 3.

(5) Eine Kündigung eines Betriebsarztes aus Gründen, die im Zusammenhang mit der Anwendung der arbeitsmedizinischen Fachkunde stehen, bedarf der vorherigen Zustimmung des Leitenden Betriebsarztes der Deutschen Post AG.

(6) Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers ihm während der Kündigungsfrist angemessene Zeit zur Vorstellung bei einem anderen Arbeitgeber sowie zur Vorsprache beim Arbeitsamt bzw. der privaten Arbeitsvermittlung zu gewähren. Lediglich im Falle einer Kündigung seitens des Arbeitgebers wird das Monatsgrundentgelt bei der Vorstellung

bei einem anderen Arbeitgeber bis zu einem Tag und bei der Vorsprache beim Arbeitsamt bzw. privaten Arbeitsvermittler für die Dauer der nachgewiesenen Zeit fortgezahlt.

(7) Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer wegen möglicher Nachteile im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung zu informieren. Der Arbeitnehmer kann den Auflösungsvertrag innerhalb einer Frist von 3 Arbeitstagen nach Vertragsabschluss widerrufen.

(8) § 34 Abs. 4 gilt sinngemäß.

§ 34

Besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

(1) Einem besonderen Kündigungsschutz unterliegt ein Arbeitnehmer, wenn er nach Vollendung des 50. Lebensjahres eine Postdienstzeit von 15 Jahren vollendet hat.

(2) Dem von Abs. 1 erfassten Arbeitnehmer kann aus wichtigem Grund gekündigt werden.

(3) Eine ordentliche Kündigung eines von Abs. 1 erfassten Arbeitnehmers zum Zwecke der Herabgruppierung ist einmalig um eine Entgeltgruppe möglich.

(4) Bei andauernder Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eines von Abs. 1 erfassten Arbeitnehmers ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer Ansprüche auf Betriebsrente mit Besitzstandswahrungskomponente gemäß Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung bei dem Leistungsfall „Postbeschäftigungsunfähigkeit“ geltend machen kann. Trifft dies zu und hat der Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag nicht gestellt und stellt er einen solchen Antrag nach Aufforderung durch die zuständige Stelle innerhalb einer Frist von 4 Wochen nicht, kann diesem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende ordentlich gekündigt werden.

Übergangsregelungen zu § 34:

Für Arbeitnehmer, die am 1. November 1997 in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG gestanden und das 32. Lebensjahr bereits vollendet haben und Arbeitnehmer nach den Regelungen des TV Ang/TV Ang-O/TV Arb/TV Arb-O waren, gilt folgendes:

Der besondere Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer gilt auch für den Arbeitnehmer, der am 31. Oktober 1997 bereits das 40. Lebensjahr und eine Postdienstzeit von 15 Jahren oder eine Dienstzeit von 25 Jahren vollendet hat.

Für den Arbeitnehmer, der die Unkündbarkeit des § 47 TV Ang/TV Ang-O/§ 26a TV Arb/TV Arb-O in der bis zum 31. Oktober 1997 geltenden Fassung am 31. Oktober 1997 noch nicht erreicht hat, finden nachstehende Regelungen Anwendung:

Die Kündigungsbeschränkungen des § 47 Abs. 1 Buchstabe b) TV Ang/TV Ang-O/§ 26a Abs. 1 Buchstabe b) TV Arb/TV Arb-O¹ finden unabhängig von der Höhe der Wochenarbeitszeit in der bis zum

¹ § 47 Abs. 1 TV Ang/TV Ang-O/§ 26a TV Arb/TV Arb-O in der bis zum 31. Oktober 1997 geltenden Fassung:

(1) Unkündbar ist ein ständiger Angestellter/Arbeiter, wenn er als

a) vollbeschäftigter Angestellter/Arbeiter eine Dienstzeit von 25 Jahren,

b) vollbeschäftigter Angestellter/Arbeiter nach Vollendung des 40. Lebensjahres eine Postdienstzeit von 15 Jahren,

31. Oktober 1997 geltenden Fassung für den Arbeitnehmer, der am 1. November 1997 bereits das 37. Lebensjahr vollendet hat, Anwendung.

Die Kündigungsbeschränkung des § 47 Abs. 1 Buchstabe b) TV Ang/TV Ang-O/§ 26a Abs. 1 Buchstabe b) TV Arb/TV Arb-O wird unabhängig von der Höhe der Wochenarbeitszeit in der bis zum 31. Oktober 1997 geltenden Fassung für den Arbeitnehmer, der am 1. November 1997

das 36 Lj. vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 41. Lj.

das 35 Lj. vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 42. Lj.

das 34 Lj. vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 43. Lj.

das 33 Lj. vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 44. Lj.

das 32 Lj. vollendet hat, frühestens mit Vollendung des 45. Lj.

wirksam.

§ 35

Entgeltsicherung

(1) Wurde dem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gemäß § 34 Abs. 3 zum Zwecke der Herabgruppierung ordentlich gekündigt, ist eine Entgeltsicherung nach Abs. 4 zu zahlen, wenn die Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist, weil

- a) er bei der Deutschen Post AG einen Arbeitsunfall erlitten hat oder
- b) er infolge seiner Tätigkeit bei der Deutschen Post AG eine Gesundheitsschädigung erlitten hat oder
- c) bei ihm das Leistungsvermögen durch langjährige Arbeit bei der Deutschen Post AG erheblich abgenommen hat, sofern er das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Die Anerkennung einer Gesundheitsschädigung gemäß Buchst. b) setzt jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer eine Postdienstzeit; dabei sind neben der Postdienstzeit auch etwaige in der Dienstzeit enthaltene Zeiten im Sinne von § 18 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. b) zu berücksichtigen) von 10 Jahren zurückgelegt hat.

(2) Die gesundheitlichen Gründe nach Abs. 1 a), b), die zum Wechsel der Tätigkeit führen, sind durch betriebs- oder amtsärztliches Zeugnis nachzuweisen.

(3) Lehnt der Arbeitnehmer eine ihm zumutbare Tätigkeit ab, entfällt der Anspruch auf Entgeltsicherung.

-
- c) nichtvollbeschäftigter Angestellter/Arbeiter mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von mindestens der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Vollendung des 40. Lebensjahres eine Postdienstzeit von 20 Jahren vollendet hat.

(4) Dem nach Abs. 1 herabgruppierten Arbeitnehmer ist eine persönliche Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Monatsgrundentgelt aufgrund seiner neuen Beschäftigung und seiner früheren Beschäftigung zu zahlen.

Übergangsvorschrift zu § 35:

Die Regelung des § 35 Entgeltsicherung gilt sinngemäß für kündbare tarifliche Arbeitnehmer, die am 31.10.1997 schon und am 1.11.1997 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Post AG standen, für die Dauer dieses fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

§ 36

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Teilen ohne Einhaltung einer Frist aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Andauernde Arbeitsunfähigkeit wegen anhaltender Krankheit ist kein wichtiger Grund im vorstehenden Sinne.

(2) Dem von § 34 Abs. 1 erfassten Arbeitnehmer kann aus außergewöhnlichem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigem Grunde gekündigt werden. Ein solcher außergewöhnlicher wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn bei der Interessenabwägung nach Abs. 1 wegen des besonderen Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer ein besonders strenger Maßstab angelegt worden ist, und gleichwohl der Deutschen Post AG die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

(3) Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

(4) Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Der Kündigende muss der anderen Seite auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 37

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze und wegen Rentengewährung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze gem. § 35 SGB VI erreicht wird.

Protokollnotiz:

Abweichend hiervon gilt für die Geburtsjahrgänge, die vor dem 01. Januar 1964 geboren sind, die Regelaltersgrenze gem. § 235 Abs. 2 SGB VI.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet nach Zugang des Bescheides des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung zum Bezug einer Altersrente als Vollrente oder einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder des Bescheides des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung zum Bezug einer Unfallvollrente mit Ablauf des Vormonats des ersten Rentenzahlmonats laut Rentenbescheid.

Erlischt bei dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Betriebsrente, weil die Voraussetzungen zum Bezug dieser Rente nicht mehr vorliegen, ist er auf seinen Antrag unverzüglich und nach Möglichkeit zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen. War dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits von dem besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erfasst, ist er zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen.

Der Arbeitnehmer hat den Zugang des Rentenbescheides unverzüglich der zuständigen Stelle anzuzeigen.

(3) Nach Zugang des Bescheides des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung zum Bezug einer teilweisen Erwerbsminderungsrente erhält der Arbeitnehmer entsprechend seiner verbleibenden Erwerbsfähigkeit nach Maßgabe des § 8 TzBfG ein Angebot zur Teilzeitbeschäftigung. Ist eine Teilzeitbeschäftigung nicht möglich, ist dies dem Arbeitnehmer unverzüglich mitzuteilen. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats dieser Mitteilung. Lehnt der Arbeitnehmer ein ihm zumutbares Teilzeitangebot ab, so entfällt sein Anspruch auf die Betriebsrente aufgrund des Leistungsfalls der teilweisen Erwerbsminderung.

Erlischt bei dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung, weil die Voraussetzungen zum Bezug dieser Rente nicht mehr vorliegen, ist er auf seinen Antrag unverzüglich und nach Möglichkeit zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen. War dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits von dem besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erfasst, ist er zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen.

Der Arbeitnehmer hat den Zugang des Rentenbescheides unverzüglich der zuständigen Stelle anzuzeigen.

(4) Das Arbeitsverhältnis endet nach Zugang der Mitteilung zur Betriebsrente gemäß Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung, die aufgrund des Leistungsfalls gem. § 3 Buchstabe c) des Tarifvertrages zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung gewährt wird, mit Ablauf des Vormonats des ersten Rentenzahlmonats laut der Mitteilung zur Betriebsrente.

Erlischt bei dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Betriebsrente gem. § 3 Buchstabe c) des Tarifvertrages zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung, weil die Voraussetzungen zum Bezug dieser Rente nicht mehr vorliegen, ist er auf seinen Antrag unverzüglich und nach Möglichkeit zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen. War dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits von dem besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erfasst, ist er zu gleichwertigen Bedingungen wieder einzustellen.

(5) Bei rückwirkendem Rentenbeginn gehen die Rentenleistungen bis zur Höhe der Entgeltersatzleistungen auf die Deutsche Post AG über, soweit wegen der Ursache der Rente eine Arbeitsverhinderung eingetreten ist.

Dritter Teil: Überprüfung, Ausschlussfrist und Inkrafttreten**§ 38****Ausschlussfrist**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen beiderseits, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Bei regelmäßig wiederkehrenden Leistungen bedarf es keiner erneuten schriftlichen Geltendmachung, sofern der jeweilige Anspruch auf demselben Fehler beruht.
- (2) Im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers müssen Ansprüche beiderseits spätestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf der vorstehenden Frist verfallen die Ansprüche. Dies gilt nicht für Ansprüche des Arbeitnehmers auf Leistungen der Betrieblichen Altersversorgung.
- (3) Der Beginn und das Ende der Ausschlussfrist regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 39**In-Kraft-Treten, Kündigung**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2003 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (2) Abweichend von Abs. 1 können je für sich
- a) § 22 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31.12.2011
 - b) § 24 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres,
 - c) § 25 und die Anlage 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres,
 - d) die Anlage 2 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres
- schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1: Bestimmungen über die Beschäftigung an Bildschirmgeräten

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Bestimmungen gelten für Arbeitnehmer, wenn sie an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeiten.
- (2) Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder grafischen Bildern, wie z. B. Bildschirmgeräte mit Kathodenstrahl- oder Plasma-Anzeige.
- (3) Als Bildschirmgeräte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten auch Mikrofilm-Lesegeräte für Rollfilme, Mikrofiche und vergleichbare Systeme.
- (4) Zu den Bildschirmgeräten im Sinne dieser Bestimmungen gehören nicht Fernsehgeräte, Monitore und Digitalanzeigergeräte sowie vergleichbare Anzeige- und Überwachungsgeräte, es sei denn, sie werden in bestimmendem Maße für digitale Daten- und Textverarbeitung eingesetzt.

§ 2

Personenkreis

Die §§ 3 bis 7, 9 und 10 gelten für Arbeitnehmer auf Bildschirmarbeitsplätzen. Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen Arbeitsaufgabe mit und Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

Protokollnotiz:

Arbeitsaufgabe mit und Arbeitszeit am Bildschirmgerät sind für die gesamte Tätigkeit dann bestimmend, wenn die Arbeitsaufgabe mit und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät durchschnittlich mehr als die Hälfte der Wochenarbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers betragen.

§ 3

Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

- (1) Bildschirmarbeitsplätze müssen den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnisse entsprechen. Abschnitt 4 der „Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich“ des Hauptverbands der gewerblichen Berufsgenossenschaften ist anzuwenden.
- (2) Ausgenommen sind die Bestimmungen der Abschnitte 4.1.3, 4.1.8, 4.1.9, 4.1.13, 4.2.1, 4.3.1, 4.3.2 und 4.3.3, die entsprechend dem Stand der Technik, für neu zu beschaffende Anlagen spätestens jedoch ab 1. Januar 1985, anzuwenden sind. Für vorhandene bzw. eingeführte Anlagen gelten § 10 Absätze 1 und 2.

§ 4**Ärztliche Untersuchungen**

(1) Vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen.

(2) Wiederholungsuntersuchungen sind nach fünf Jahren - nach Vollendung des 45. Lebensjahres nach 3 Jahren - seit der jeweils letzten Untersuchung vorzunehmen.

(3) Die Untersuchungen nach den Absätzen 1 und 2 werden vom betriebsärztlichen Dienst vorgenommen, der erforderlichenfalls eine augenfachärztliche Untersuchung veranlasst.

Nachuntersuchungen aus gegebenem Anlass oder auf Verlangen des Arbeitnehmers sind ebenfalls vom betriebsärztlichen Dienst durchzuführen, es sei denn, der Arbeitnehmer wünscht eine augenfachärztliche Untersuchung. Die Auswahl eines Augenfacharztes bleibt dem Arbeitnehmer im Rahmen der zu solchen Untersuchungen von der Deutsche Post AG benannten Fachärzte vorbehalten.

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt die Deutsche Post AG. Das gleiche gilt für die notwendigen Kosten der Beschaffung von solchen Sehhilfen, die aufgrund der Untersuchung für die Arbeit am Bildschirm erforderlich werden.

§ 5**Einweisung, Fortbildung oder Einarbeitung**

(1) Vor dem ersten Einsatz auf Bildschirmarbeitsplätzen ist der Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend in die Arbeitsmethode und die Handhabung der Arbeitsmittel einzuweisen. Der Arbeitnehmer ist insbesondere mit der ergonomisch gebotenen Anpassung und Handhabung der Arbeitsmittel vertraut zu machen. Die Einweisung kann durch Fortbildung (in der Regel beim Beschäftigungsamt) ergänzt werden, wenn dies wegen der Besonderheit der Aufgabenerledigung mit dem Bildschirmgerät erforderlich ist. Die Einweisungs- und ggf. Fortbildungszeit ist Arbeitszeit.

(2) Dem Arbeitnehmer ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

§ 6**Schutzvorschriften**

(1) Die Umstellung der Tätigkeit des Arbeitnehmers auf einen Bildschirmarbeitsplatz ist nach Möglichkeit so vorzunehmen, dass sie die Bewertung der Tätigkeit nicht beeinträchtigt. Die Anwendung der Tarifverträge Nr. 306 und 307 bleibt unberührt.

(2) Kann der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden, so ist er auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Er ist - soweit erforderlich - entsprechend einzuweisen oder fortzubilden.

§ 7**Arbeitsunterbrechungen**

(1) Erfordert die Tätigkeit in der Regel arbeitstäglich mindestens zwei Stunden ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, muss für jede Stunde dieser Tätigkeit Gelegenheit zu einer zehnminütigen Unterbrechung dieser Tätigkeit gegeben werden. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen für die jeweils letzte Arbeitsstunde nach Satz 1 und wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale im Sinne des Satzes 1 nicht aufweisen, anfallen.

Die Unterbrechungen dürfen nur für je 2 Stunden zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.

Protokollnotiz:

Auf die Arbeitszeit regelmäßig angerechnete Zeiten der Nichtarbeit (z. B. Erholungszeiten) sind - auch wenn sie nicht am Arbeitsplatz zu verbringen sind - auf den Zeitaufwand der Arbeitsunterbrechung anzurechnen.

(2) Unterbrechungen nach Absatz 1 Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

§ 8**Erweiterter Personenkreis**

(1) Für Arbeitnehmer, die nicht die Voraussetzungen des § 2 erfüllen, gelten § 5 und § 6 Absatz 2 sowie § 7 entsprechend. § 3 in Verbindung mit § 10 Absätze 1 bis 3 gelten für diesen Personenkreis mit der Maßgabe, dass von den "Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich" des Hauptverbands der gewerblichen Berufsgenossenschaften nur die Abschnitte 4.1. bis 4.3 mit den sich aus § 3 Absatz 2 ergebenden Einschränkungen zu beachten sind.

(2) Vor der erstmaligen Aufnahme der Arbeit an Bildschirmgeräten ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen, wenn der Arbeitnehmer dies beantragt; das gleiche gilt für Nachuntersuchungen. Im übrigen gelten § 4 Absätze 3 und 4 entsprechend.

§ 9**Mischarbeitsplätze**

Bildschirmarbeitsplätze können als Mischarbeitsplätze eingerichtet werden, wenn es organisatorisch zweckmäßig und wirtschaftlich vertretbar ist.

§ 10**Übergangsvorschriften**

(1) Bildschirmarbeitsplätze einschließlich der Geräte und sonstigen Arbeitsmittel, die beim Inkrafttreten dieser Bestimmungen vorhanden sind, müssen spätestens am 31.12.1992 den Anforderungen des § 3 entsprechen.

(2) Bildschirmgeräte und sonstige Arbeitsmittel, die beim Inkrafttreten dieser Bestimmungen bei der Deutschen Post AG eingeführt sind und den Bedingungen des § 3 nicht entsprechen, können bis zum 31. Dezember 1984 weiter beschafft und längstens bis zum 31. Dezember 1992 eingesetzt werden.

(3) Möglichkeiten, mit vertretbarem wirtschaftlichen Aufwand durch Nach- oder Umrüstung den Anforderungen zu entsprechen, sind jedoch zu nutzen. Entsprechendes gilt, wenn sich die Anforderungen aufgrund neuer Entwicklungen und allgemein anerkannter Erkenntnisse ändern.

(4) Die Untersuchung nach § 4 Absatz 1 ist bei bereits auf Bildschirmarbeitsplätzen tätigen Arbeitnehmern, soweit nicht in vergleichbarer Weise bereits vorher durchgeführt, unverzüglich nachzuholen.

Anlage 2: Bestimmungen über die Gewährung einer Erholungszeit, einer Zeit für persönliche Bedürfnisse und eines personengebundenen Zeitzuschlags

Geltungsbereich:

Die nachstehenden Regelungen finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die in Betrieben, Betriebsteilen und Nebenbetrieben der Deutschen Post AG i. S. d. §§ 2 und 3 des Zuordnungstarifvertrages (TV Nr. 4) beschäftigt sind.

§ 1

Erholungszeit

I Allgemeiner Zeitzuschlag

Der Arbeitnehmer erhält eine angemessene Erholungszeit. Sie beträgt für eine Arbeitsstunde 2,94 Minuten.

Protokollnotiz:

Für Teile einer Arbeitsstunde wird die Erholungszeit anteilmäßig gewährt.

II Erhöhter Zeitzuschlag

(1) Für Tätigkeiten, für die nach dem Stand vom 30. April 1990 aufgrund der besonderen Arbeitsbelastungen höhere Zeitzuschläge für Erholung gewährt wurden, bleibt die Differenz zwischen dem allgemeinen Zeitzuschlag (6,5 v. H.; bei Bildschirmarbeit 7,0 v. H.) und dem höheren Zeitzuschlag nach dem Stand vom 30. April 1990 erhalten. Darüber hinaus wird für diese Tätigkeiten der so errechnete Zeitzuschlag um 2 Prozentpunkte erhöht.

(2) Die Bestimmungen über die Beschäftigung an Bildschirmgeräten (Anl. 1) sowie die nach den Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Schichtdienstleistende (REVAS) in den Nachtstunden für eintretende schnellere Ermüdung zu gewährende Erholungszeit von 6 Minuten pro Nachtstunde und die nach den gleichen Regelungen in den Früh- und Spätstunden zu gewährende Erholungszeit von einer Stunde pro Woche bleiben davon unberührt.

Protokollnotiz:

Für die sich aus Abs. 1 ergebenden Zeitzuschläge gilt folgende Tabelle:

v. H.-Satz der Erholungszeit am 30.04.1990	Erholungszeit Min/Std.	Kurzpausenanteil Min/Std.
7,5	4,54	3,85
8,5	5,05	4,24
9,5	5,56	4,62
10,5	6,05	4,99
11,5	6,64	5,43
14,5	7,95	6,41

Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 Anlage 1 beträgt die Erholungszeit je Stunde mit 10-minütiger Arbeitsunterbrechung 1,85 Min/Std.

Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 Anlage 1 beträgt die Erholungszeit je Stunde mit 10-minütiger Arbeitsunterbrechung 3,1 Min/Std.

III Anrechnung von Erholungszeiten auf Arbeitsunterbrechungen

Erholungszeiten werden auf planbare Arbeitsunterbrechungen - aber nicht auf Pausen*), die auf die Arbeitszeit angerechnet werden - angerechnet, wenn die Arbeitsunterbrechungen regelmäßig nach einer Belastung auftreten und erholungswirksam sind.

Protokollnotiz:

Für die auf die Arbeitszeit anzurechnenden Pausen*) werden Erholungszeiten nicht gewährt.

*) s. AB zu § 8 Abs. 5b) AZV in der Fassung vom 30.04.90

IV Zusammenfassung von Erholungszeiten zu Kurzpausen

(1) Grundsätzlich sind Erholungszeiten – mindestens 2,65 Minuten je Stunde Arbeitszeit - nach den Abschn. I und II zu Kurzpausen zusammenzufassen und im Dienstplan auszuweisen. Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 der Anlage 1 beträgt der zu Kurzpausen zusammenfassbare Anteil 1,67 Minuten je Stunde Arbeitszeit. Diese Kurzpausen beginnen und enden am Arbeitsplatz. Sie gelten nicht als Arbeitsunterbrechungen im Sinne des § 7 der Anlage 1.

(2) Die Ausführungsbestimmungen zu § 8 Absatz 5 Buchstabe c) über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (AZV) in der Fassung vom 30. April 1990 sind - soweit sie diesem Tarifvertrag nicht entgegenstehen - sinngemäß anzuwenden.

***) s. AB zu § 8 Abs. 5c) AZV in der Fassung vom 30.04.90

§ 2**Zeit für persönliche Bedürfnisse**

Zusätzlich zu der nach § 1 zustehenden Erholungszeit werden dem Arbeitnehmer für eine Arbeitsstunde 2,17 Minuten für persönlich bedingtes Unterbrechen der Tätigkeit gewährt.

Protokollnotiz:

Die Protokollnotiz zu § 1 Abschnitt I gilt entsprechend.

§ 3**Personengebundene Zeitzuschläge****I Persönlichkeitsgerechte Beschäftigung**

Der in seiner Leistungsfähigkeit nicht nur vorübergehend geminderte Arbeitnehmer,

- dessen Grad der Behinderung durch einen Bescheid des Versorgungsamtes (§ 69 Absatz 1 SGB IX) oder durch einen Rentenbescheid (§ 69 Absatz 2 SGB IX) festgestellt worden ist

oder

- dessen gesundheitliche Beeinträchtigung durch den Post-Betriebsarzt festgestellt worden ist

oder

- dessen Behinderung offenkundig ist,

ist so zu beschäftigen, dass er seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Arbeiten voraussichtlich ohne gesundheitliche Beeinträchtigung und ohne zusätzlichen personengebundenen Zeitzuschlag auf Dauer wahrnehmen kann. Dabei muss geprüft werden, ob der Einsatz technischer Arbeitshilfen möglich und zweckmäßig ist.

II Zeitzuschlag

Kann dem nach Abschnitt I bezeichneten Arbeitnehmer nach sorgfältiger Prüfung aller Möglichkeiten eines persönlichkeitsgerechten Einsatzes ein Arbeitsplatz, auf dem er die ihm übertragenen Arbeiten nicht nur vorübergehend ohne personengebundenen Zeitzuschlag wahrnehmen kann, nicht zugewiesen werden und ist die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend gemindert, so ist ein personengebundener Zeitzuschlag in Höhe von mindestens 10 v. H. der Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers zu gewähren.

Anlage 2a: Bestimmungen über die Gewährung einer Erholungszeit, einer Zeit für persönliche Bedürfnisse und eines personengebundenen Zeitzuschlags

Geltungsbereich:

Die nachstehenden Regelungen finden Anwendung auf Arbeitnehmer, die in Betrieben, Betriebsteilen und Nebenbetrieben der Deutschen Post AG i. S. d. §§ 2 und 3 des Zuordnungstarifvertrages (TV Nr. 4) beschäftigt sind.

§ 1

Erholungszeit

I Allgemeiner Zeitzuschlag

Der Arbeitnehmer erhält eine angemessene Erholungszeit. Sie beträgt für eine Arbeitsstunde 2,25 Minuten.

Protokollnotiz:

Für Teile einer Arbeitsstunde wird die Erholungszeit anteilmäßig gewährt.

II Erhöhter Zeitzuschlag

(1) Für Tätigkeiten, für die nach dem Stand vom 30. April 1990 aufgrund der besonderen Arbeitsbelastungen höhere Zeitzuschläge für Erholung gewährt wurden, bleibt die Differenz zwischen dem allgemeinen Zeitzuschlag (6,5 v. H.; bei Bildschirmarbeit 7,0 v. H.) und dem höheren Zeitzuschlag nach dem Stand vom 30. April 1990 erhalten. Darüber hinaus wird für diese Tätigkeiten der so errechnete Zeitzuschlag um 2 Prozentpunkte erhöht.

(2) Die Bestimmungen über die Beschäftigung an Bildschirmgeräten (Anl. 1) sowie die nach den Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Schichtdienstleistende (REVAS) in den Nachtstunden für eintretende schnellere Ermüdung zu gewährende Erholungszeit von 6 Minuten pro Nachtstunde und die nach den gleichen Regelungen in den Früh- und Spätstunden zu gewährende Erholungszeit von einer Stunde pro Woche bleiben davon unberührt.

Protokollnotiz:

Für die sich aus Abs. 1 ergebenden Zeitzuschläge und nach Abschn. IV zusammenfassbaren Kurzpausenanteile gilt folgende Tabelle:

Erholungszeit Min/Std.	Kurzpausenanteil Min/Std.
3,85	3,23
4,36	3,62
4,87	4,00
5,36	4,37
5,95	4,81
7,26	5,79

Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 Anlage 1 beträgt die Erholungszeit je Stunde mit 10-minütiger Arbeitsunterbrechung ab 01.04.2008 1,16 Min/Std.

III Anrechnung von Erholungszeiten auf Arbeitsunterbrechungen

Erholungszeiten werden auf planbare Arbeitsunterbrechungen - aber nicht auf Pausen *), die auf die Arbeitszeit angerechnet werden - angerechnet, wenn die Arbeitsunterbrechungen regelmäßig nach einer Belastung auftreten und erholungswirksam sind.

Protokollnotiz:

Für die auf die Arbeitszeit anzurechnenden Pausen *) werden Erholungszeiten nicht gewährt.

*) s. AB zu § 8 Abs. 5b) AZV in der Fassung vom 30.04.90

IV Zusammenfassung von Erholungszeiten zu Kurzpausen

(1) Grundsätzlich sind Erholungszeiten - mindestens 2,03 Minuten je Stunde Arbeitszeit - nach den Abschnitten I und II zu Kurzpausen **) zusammenzufassen und im Dienstplan auszuweisen. Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung nach § 7 Anlage 1 beträgt der zu Kurzpausen zusammenfassbare Anteil 1,04 Minuten je Stunde Arbeitszeit. Diese Kurzpausen beginnen und enden am Arbeitsplatz. Sie gelten nicht als Arbeitsunterbrechungen im Sinne des § 7 der Anlage 1.

(2) Die Ausführungsbestimmungen zu § 8 Absatz 5 Buchstabe c) über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (AZV) in der Fassung vom 30. April 1990 sind - soweit sie diesem Tarifvertrag nicht entgegenstehen - sinngemäß anzuwenden.

**) s. AB zu § 8 Abs. 5c) AZV in der Fassung vom 30.04.90

§ 2**Zeit für persönliche Bedürfnisse**

Zusätzlich zu der nach § 1 zustehenden Erholungszeit werden dem Arbeitnehmer für eine Arbeitsstunde 2,00 Minuten für persönlich bedingtes Unterbrechen der Tätigkeit gewährt.

Protokollnotiz:

Die Protokollnotiz zu § 1 Abschnitt I gilt entsprechend.

§ 3**Personengebundene Zeitzuschläge****I Persönlichkeitsgerechte Beschäftigung**

Der in seiner Leistungsfähigkeit nicht nur vorübergehend geminderte Arbeitnehmer,

- dessen Grad der Behinderung durch einen Bescheid des Versorgungsamtes (§ 69 Absatz 1 SGB IX) oder durch einen Rentenbescheid (§ 69 Absatz 2 SGB IX) festgestellt worden ist
oder
- dessen gesundheitliche Beeinträchtigung durch den Post-Betriebsarzt festgestellt worden ist
oder
- dessen Behinderung offenkundig ist,

ist so zu beschäftigen, dass er seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Arbeiten voraussichtlich ohne gesundheitliche Beeinträchtigung und ohne zusätzlichen personengebundenen Zeitzuschlag auf Dauer wahrnehmen kann. Dabei muss geprüft werden, ob der Einsatz technischer Arbeitshilfen möglich und zweckmäßig ist.

II Zeitzuschlag

Kann dem nach Abschnitt I bezeichneten Arbeitnehmer nach sorgfältiger Prüfung aller Möglichkeiten eines persönlichkeitsgerechten Einsatzes ein Arbeitsplatz, auf dem er die ihm übertragenen Arbeiten nicht nur vorübergehend ohne personengebundenen Zeitzuschlag wahrnehmen kann, nicht zugewiesen werden und ist die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend gemindert, so ist ein personengebundener Zeitzuschlag in Höhe von mindestens 10 v. H. der Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers zu gewähren.