

**Tarifvertrag für den
Krankenhaus-Arbeitgeberverband Hamburg
e.V.**

(TV-KAH)

vom 14. Juni 2007

**in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 3
vom 07.05.2012**

Zwischen

Krankenhaus-Arbeitgeberverband Hamburg e.V. (KAH),
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
vertreten durch den Landesbezirk Hamburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung
- § 5.1 Gesundheitsförderung

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt
- § 8.2 Sonderkündigungsrecht der Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftregelung
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Leistungsentgelt
- § 19 Erschwerniszuschläge
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 36 Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft und Beschäftigungssicherung
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 39 Sonderregelungen für Ärzte
- § 40 Inkrafttreten, Laufzeit

Anhang zu § 9 Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister

Anhang zu § 16 Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu
eingestellte Beschäftigte (Bund)

Anlagen A Tabellenentgelt
Anlagen B frei aus redaktionellen Gründen

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied des Krankenhaus-Arbeitgeberverband Hamburg e. V. ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten, soweit nicht für diese Sonderregelungen nach § 39 dieses Tarifvertrages gelten,
 - c) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - f) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
 - g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
 - h) Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ² Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³ Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (6) Die Haftung der Beschäftigten bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

- (1) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. ³Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. ⁴Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitssortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.
- (2) ¹Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil des TV-KAH nicht zur Anwendung kommt. ³Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ⁴Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁵Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.
- (3) ¹ Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). ²Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. ³ Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt. ⁴§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

§ 5

Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
- ²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) ¹Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 5.1 Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und vom Arbeitgeber. Die Tarifvertragsparteien werden auf die Betriebsparteien einwirken, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten aktiv zu fördern.

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung könnten z.B. sein:

- Gesundheitszirkel,
- betriebliche Gesundheitstage,

- die Nutzung etwaiger betrieblicher Einrichtungen zu Sonderkonditionen,
- das Aushandeln von Sonderkonditionen für Beschäftigte bei externen Anbietern,
- Förderung von Betriebssportgruppen.

Über die betriebliche Gesundheitsförderung werden die Beschäftigten regelmäßig, mindestens zweimal jährlich, informiert.

Abschnitt II

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. ²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. ⁴Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.
- (4) ¹Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1 und 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. ²In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.
- (5) ¹Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden.

²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Ar-

beitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
- (10) ¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. ²Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

§ 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Abweichend von § 6 Abs. 3 Satz 3 und in Ergänzung zu § 6 Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

- (1) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. ⁴§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) ¹Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,
 - a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
 - b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

²Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. ³§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

- (3) ¹Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ²Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

- (4) ¹Mit Wirkung ab 01. Mai 2012 sollen im Kalenderjahr 26 Wochenenden dienstfrei sein; im Kalenderjahr müssen 26 Sonntage dienstfrei sein. ²Im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten kann von dieser Regelung abgewichen werden. ³Das Wochenende im Sinne von Satz 1 beginnt mit der Frühschicht am Samstag und endet mit Ende der Nachtschicht von Sonntag auf Montag. ⁴Diese Regelung ist befristet bis zum 28. Februar 2014.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen. Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlichen Pausen nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7

außerhalb der Rahmenzeit

- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus spätestens im übernächsten Monat nach Entstehen nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.
- (9) ¹Abweichend von Abs. 7 und 8 gilt: ²Übernimmt ein Beschäftigter freiwillig auf Anforderung des Arbeitgebers aus dem „Frei“ mit einer Ankündigungsfrist von weniger als 24 Stunden einen für ihn nicht geplanten Dienst, gelten die im Rahmen dieses Dienstes geleisteten Stunden als Überstunden gem. § 7 Abs. 7. ³Dies gilt auch für Teilzeitkräfte. ⁴Diese Überstunden können in Freizeit oder Geld abgegolten werden. ⁵Abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 5 kann der Zeitzuschlag auf Wunsch des Beschäftigten auch in Freizeit gewährt werden. ⁶Samstage, Sonntage und Feiertage bleiben bei der Ermittlung der Ankündigungsfrist unberücksichtigt.

§ 7.1

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (3) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. ²Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt (§ 38 Abs.

- 2) und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. ³Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. ⁴Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.
- (4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
 - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden
- zulässig ist.
- (5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.
- (6) frei aus redaktionellen Gründen
- (7) ¹In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. ²Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (8) ¹Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
- (9) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der/die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ³Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- a) für Überstunden
 - in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 %
 - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 %
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 3; die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- b) für Nachtarbeit 15 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe
- .
- c) für Sonntagsarbeit 25 %
- d) bei Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich 135 %
bei Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich 35 %

(Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 % gezahlt.)

- e) für Arbeit am 24. Dezember und
am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 %
- f) für Beschäftigte nach § 38 Abs. 4 Satz 1 (vormals Angestellte) in Krankenhäusern
für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 0,64€/Std.

bzw.

für Beschäftigte nach § 38 Abs.4 Satz 2 (vormals Arbeiter/-innen)

für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt 20 %

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgeltes der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ⁴Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁵Auf Wunsch der/ des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 3 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vohundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁶Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

- (2) ¹Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind (Mehrarbeit) und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Std. 100 v.H. des auf eine Std. entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe. ²Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne des § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.
- (3) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit je-

der einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. ¹⁰Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

- (4) nicht besetzt
- (5) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 € monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 € pro Stunde.
- (6) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 € monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 € pro Stunde.

§ 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt

- (1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	75 v.H.
III	mehr als 40 bis 49 v.H.	90 v.H.

- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.
- (3) frei aus redaktionellen Gründen
- (4) ¹Das Entgelt für die nach Absatz 1 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage C. ²Die Beträge der Anlage C verändern sich ab dem 1. März 2012 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifver-

tragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

- (5) ¹Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für jede nach Absatz 1 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach der Anlage C. ²Im übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.
- (6) ¹Den Beschäftigten wird das Bereitschaftsdienstentgelt ausgezahlt (§ 24 Abs. 1 Satz 3), es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder die/der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt. ²In diesem Fall wird nach Absatz 7 verfahren.
- (7) ¹Unter den Voraussetzungen des Absatz 6 kann anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 4 für die nach Absatz 1 gewertete Arbeitszeit diese bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich).

²Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 1 umfasst auch die dem Zeitzuschlag nach Absatz 5 1 : 1 entsprechende Arbeitszeit. ³Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁴Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.

- (8) ¹Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1, 4 und 5 kann im Falle einer Faktorisierung nach § 10 Abs. 3 in Freizeit abgegolten werden. ²Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst

- a) nach Absatz 1
- | | |
|----------------------|----------------|
| aa) in der Stufe I | 37 Minuten, |
| bb) in der Stufe II | 46 Minuten und |
| cc) in der Stufe III | 55 Minuten, |
- b) frei aus redaktionellen Gründen
- c) bei Feiertagsarbeit nach Absatz 4
jeweils zuzüglich 15 Minuten.

§ 8.2 Sonderkündigungsrecht der Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsregelung

¹Die §§ 7.1 und 8.1 können mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materiellrechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Ta-

rifvertragsparteien eröffnet werden. ²Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts.

§ 9 Bereitschaftszeiten

- (1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die / der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen und keine Bereitschaftsdienste i.S. v. § 8.1 sind. ²Für Beschäftigte in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
 - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
 - c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
 - d) Die Summe aus Vollarbeitszeit- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- ³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehende angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.
- (2) ¹Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. ²§ 6 Abs. 9 gilt entsprechend. ³Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegt die Anwendung dieser Vorschrift der Mitbestimmung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.
- (3) § 9 gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. ³Soweit ein Arbeitszeitkorri-

vor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

- (2) ¹In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 6 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 5 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/ Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/ Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
 - a) die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
 - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit 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 bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 Eingruppierung

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.]

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.]

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Durch Tarifvertrag wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.
- (3) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 15 Tabellenentgelt

- (1) ¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A.

- (3) Beschäftigte mit einer anerkannten Fachweiterbildung (mindestens 600 Stunden) erhalten auf schriftlichen Antrag mit Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der Qualifikation und bei entsprechender Tätigkeit eine Zulage von 100,- Euro monatlich.
- (4) ¹Beschäftigte mit einer nachstehend angeführten anerkannten Zusatzqualifikation (mindestens 200 Stunden) erhalten auf schriftlichen Antrag mit Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der Qualifikation und bei entsprechend übertragener Tätigkeit eine Zulage von 35,- Euro monatlich.

²Als anerkannte Zusatzqualifikationen unter diesen Voraussetzungen gelten abschließend:

- Bobath
- Manuelle Lymphdrainage
- Manuelle Therapie
- PNF
- Vojta
- Stroke Nurses
- Prophylaxeassistenz
- Fallmanager
- IMC
- Breast Care Nurse
- Pain Nurse
- Wundexperten
- ERNA/ZNA
- Kinästhetiktrainer
- AFQ

³Die Zulagen nach Absatz 3 und Absatz 4 werden ab 01. März 2012 maximal bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung gewährt. Bei Vorliegen mehrerer Ansprüche im Sinne von Absatz 3 und Absatz 4 besteht Anspruch auf eine Zulage, wobei die höchste Zulage gewährt wird.

- (5) ¹Beschäftigte, denen die Leitung einer Station übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Übertragung der Stationsleitung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich EUR 60,00, soweit diesen Beschäftigten im gleichen Zeitraum keine anderweitige höhere Funktionszulage für die Leitung gezahlt wird oder die Voraussetzungen nach Satz 3 vorliegen. ²§ 24 Absatz 2 findet Anwendung. ³Satz 1 findet keine Anwendung für Beschäftigte, denen die Leitung einer Station übertragen worden ist und mit denen eine höhere als die tariflich zustehende Eingruppierung

(Entgeltgruppe) arbeitsvertraglich vereinbart ist bzw. denen Entgelt nach einer höheren Stufe, als der tariflich zustehenden, gezahlt wird; bei diesen Beschäftigten ist die Funktionszulage auf die höhere Eingruppierung bzw. Stufenzuweisung anzurechnen. ⁴Praxisanleitungen im Sinne des Krankenpflegegesetzes erhalten nach Übertragung dieser Tätigkeit eine Zulage von 35 Euro monatlich.

- (6) ¹Im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen.
- (7) ¹Beschäftigte, die unter die Anlage 1b zur Vergütungsordnung MTV Angestellte fallen und in den Bereichen OP und Anästhesie beschäftigt sind, haben Anspruch auf Zahlung der Zulage gem. Anlage 1b, Protokollerklärung Nr.1 (1a) zum MTV – Angestellte. ²Die Regelung ist befristet bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung.

Protokollerklärung zu Absatz 3 und Absatz 4:

Als anerkannte Fachweiterbildung werden diejenigen Weiterbildungen im Sinne dieser Absätze verstanden, die auf einer staatlichen Anerkennung oder Anerkennung gemäß DKG-Richtlinie oder vom Arbeitgeber anerkannte Fachweiterbildung sowie einer Anerkennung von großen Fachgesellschaften beruhen und sich auf die Bereiche Gesundheits- und Krankenpflege, medizinisch-technische Assistenzberufe, Therapie oder Zahnmedizin beziehen.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 30. September 2009 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
- (2a) ¹Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden oder zwischen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern, können die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Stufen bei der Stufenzuordnung ganz oder teil-

weise berücksichtigt werden; gleiches gilt, soweit beim vorherigen Arbeitgeber ein dem TV-KAH vergleichbarer Tarifvertrag angewandt wurde; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt. ²Eine erworbene Stufe im Sinne des § 16 Abs. 2a kann auch eine individuelle Endstufe im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 1, § 7 Abs. 3 Satz 1 oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-KAH oder eine individuelle Zwischenstufe im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-KAH sein.

- (3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ²Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des Krankenhaus-Arbeitgeberverbandes Hamburg (TVP KAH) vom 31. Oktober 2010 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.“

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) ¹Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden.

²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen. ⁵Für die

Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁶Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. ⁷Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll. ⁸Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung. ⁹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ¹⁰Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab 1. März 2012 weniger als 51,75 Euro (ab 01. Januar 2013 52,47 Euro, ab 01. August 2013 53,20 Euro) in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 82,80 Euro (ab 01. Januar 2013 83,96 Euro, ab 01. August 2013 85,14 Euro) in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 51,75 (ab 01. Januar 2013 52,47, ab 01. August 2013 53,20) Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 82,80 (ab 01. Januar 2013 83,96, ab 01. August 2013 85,14) Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber

liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird.⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.⁵ Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen.⁶Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrages.⁷Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

- (5) ¹Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Beschäftigten im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 16 einschließlich des Anhangs zu § 16 und § 17 Absatz 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Haben Beschäftigte bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. ³Im Übrigen bleibt § 17 TV-KAH unberührt.

Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4, Satz 3:

Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV-KAH (Entgeltordnung) nicht für Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs 4, Satz 1, wenn sie von der EG 3 in die EG 5 oder von der EG 6 in die EG 8 höhergruppiert werden.

§ 18 Leistungsentgelt

- (1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Dienstleistungen der Mitgliedsunternehmen des KAH zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (2) ¹Ab dem 1. Januar 2008 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. ²Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- (3) ¹Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ab dem Jahr 2009 eins v.H. der ständigen Entgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TV-KAH fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. ²Es erhöht sich

- ab 1. Januar 2011 auf 1,15 v. H.,
- ab 1. Januar 2012 auf 1,3 v. H.

der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TV KAH fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers.

- (4) ¹Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind, sowie der Leistungen gemäß § 15 Abs. 3 und 4; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. ²Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden. ³Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.
- (5) ¹Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. ²Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. ³Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. ⁴Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Verwaltungs-/ Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. ⁵Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/ des Betriebes festgestellt. ⁶Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. ⁷Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. ⁸Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. ⁹Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. ¹⁰Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden. ¹¹Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.
- (6) ¹Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. ²Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. ³Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.
- (7) ¹Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. ²Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen

Arbeitszeit erreichbar sein. ³Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, - der Dienstleistungsqualität, - der Patienten-/Kundenorientierung)
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u.U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

- (8) ¹Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. ²Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. ³Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ⁴Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. ⁵Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. ⁶Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.
- (9) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (10) ¹Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. ²Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
- (11) Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.
- (12) Besteht in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Um-

fang des Vomhundertsatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

Kommt es im UKE bis zum 31.12.2011 zu keiner betrieblichen oder tariflichen Regelung zur Umsetzung des Leistungsentgelts, bezieht sich die Erhöhung um 0,15 v.H. für das UKE lediglich auf das Tabellenentgelt mit Stand 01.01. des Bezugsjahres. In diesem Fall erfolgt für das UKE zudem die Auszahlung des erhöhten Leistungsentgeltanteils mit dem Leistungsentgelt des Jahres 2012.

§ 19 Erschwerniszuschläge

- (1) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
 - a. mit besonderer Gefährdung
 - b. mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung
 - c. mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung
 - d. mit besonders starker Strahlenexposition oder
 - e. unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) ¹Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v.H. - in besonderen Fällen auch abweichend - des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.
- (5) ¹Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden durch einen Tarifvertrag vereinbart. ²Bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen fort.

§ 20 Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v.H.,

in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v.H. und

in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v.H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungsprämien sowie Ertrags- und Erfolgsprämien. ²Beschäftigte der Entgeltgruppen 9a bis 9d, erhalten im Kalenderjahr 2010 eine Jahressonderzahlung in der Höhe von 85 v.H.; ab dem 01.01.2011 wird die Jahressonderzahlung für die Beschäftigten der Entgeltgruppen 9a bis 9d auf 90 v. H. erhöht. ³Diese Regelung ist befristet bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung. ⁴Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ⁵Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁶In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

⁷Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ⁸Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ⁹Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ¹⁰Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) frei aus redaktionellen Gründen

(4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,

b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjah-

res, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

- c) Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz.
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (5) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (6) ¹Beschäftigte, die bis zum 30. Juni 2006 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (7) ¹Beschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet. ²Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember geendet hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach § 20 Absatz 2 der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

- (1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.
- (2) ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Absatz 1 Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

- (3) ¹Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Absatz 1 Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Absatz 1 Satz 2 unberücksichtigt.
- (4) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21.
- ²Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. ³Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ⁴Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz).
- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten –ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. ⁴Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

⁵Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

- (5) ¹Kann die/der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihr/ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der/dem Beschäftigten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt, und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Sozialversicherungsbeiträge und zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen. ³Der Forderungsübergang nach Satz 1 kann nicht zum Nachteil der/des Beschäftigten geltend gemacht werden. ⁴Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstigen Bezüge zu verweigern, wenn die/der Beschäftigte den Übergang eines Schadensersatzanspruches gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass die/der Beschäftigte die Verletzung dieser ihr/ihm obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten hat.

§ 23 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirk-

same Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat EUR 6,65. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- (2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

von 25 Jahren in Höhe von EUR 350,00,

von 40 Jahren in Höhe von EUR 500,00.

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

- (3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt.

²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. ⁴Es können betrieblich abweichende Regelungen getroffen werden.

- (4) ¹Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten finden die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung. ²Soweit Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von Satz 1 maßgebend.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union. ³Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.
- (7) Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
- (8) Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.

§ 25 **Betriebliche Altersversorgung**

Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der ergänzenden Tarifverträge bzw. bestehender gesetzlicher oder betrieblicher Regelungen.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

³Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁵Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁶Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. ⁷Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) ¹Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ²Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

Niederschriftserklärung zu § 26 Abs. 1:

¹Die Tarifvertragsparteien sind bei der Neuregelung übereinstimmend davon ausgegangen, dass für Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ein entsprechend höherer Erholungsbedarf besteht. ²Deshalb ist für diese Beschäftigten ein zusätzlicher Urlaubstag gerechtfertigt.

§ 27 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
 - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (3) nicht besetzt
- (3.1) ¹Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. ²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. ³§ 27 Abs. 4 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Erholungsurlaub und Zusatzurlaub insgesamt im Kalenderjahr 35 Tage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. ⁴§ 27 Abs. 5 findet Anwendung. ⁵Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit, bzw. den Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 und 3.1. erfüllt sind. ⁶Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

- (3.2) Bei Anwendung des Absatz 3.1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

- (3.3) Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3.1 geforderten Nacharbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 26 Abs. 1 Sätze 4 und 5 zu ermitteln.
- (4) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Abs. 2 Buchst. b entsprechend.

§ 28 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 29 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
- | | | |
|----|--|---------------|
| a) | Niederkunft der Ehefrau / Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder in eheähnlicher Lebensgemeinschaft | 1 Arbeitstag |
| b) | Tod der Ehegattin / des Ehegatten, der Lebenspartnerin / des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder in eheähnlicher Lebensgemeinschaft, eines Kindes oder eines Elternteils | 2 Arbeitstage |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichen Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| d) | 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |

- e) schwere Erkrankung
- aa) einer Angehörigen/eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, ein 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 vier Arbeitstagen im Kalenderjahr
- cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr.
- ²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.
- ³Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) ¹Bei 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 nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Zu den "begründeten Fällen" können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/ Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. ² Gewerkschaftsmitglieder erhalten zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen unter den gleichen Voraussetzungen bis zu zwei Tagen Arbeitsbefreiung. ³Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Krankenhaus-Arbeitgeberverband Hamburg e.V. kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung

§ 30

Befristete Arbeitsverträge

- (1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ²Für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG, das Gesetz für befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.
- (2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht überschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.
- (5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

bis zum Ende des sechsten Monats
von insgesamt mehr als sechs Monaten
von insgesamt mehr als einem Jahr

zwei Wochen
vier Wochen,
sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren
von insgesamt mehr als drei Jahren

drei Monate,
vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahrs.

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt. ⁵Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

- (6) Die §§ 31, 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31 Führung auf Probe

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32 Führung auf Zeit

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte die gesetzliche das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze erreicht hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheides folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

- (4) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)

bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel zwischen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern.

§ 35 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36

Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft und Beschäftigungssicherung

¹Bei abgeschlossenen Sanierungs- und Notlagentarifverträgen sowie Tarifverträgen zur Zukunftssicherung und anderweitigen Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung treten die Regelungen dieses Tarifvertrages erst mit Ablauf der zum Zeitpunkt des Abschlusses des jeweiligen Tarifvertrages geltenden Laufzeit bzw. im Falle einer Kündigung des jeweiligen Tarifvertrages mit Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft. ²Die Tarifvertragsparteien können durch Tarifvertrag ein früheres Inkrafttreten der Regelungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise vereinbaren.

§ 37

Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 38

Begriffsbestimmungen

- (1) Sofern auf die Begriffe "Betrieb", "betrieblich" oder "Betriebspartei" Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend, es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (2) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (3) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung der beauftragten Ärztin/des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (4) ¹Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte.

²Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 39

Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte des TV-KAH (Nr. 1 - 35)

- Nr. 1 zu § 1 - Geltungsbereich
- Nr. 2 zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen
- Nr. 3 zu § 4 - Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- Nr. 4 zu § 5 - Qualifizierung / ersetzt durch: „Nebentätigkeit“
- Nr. 5 zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit
- Nr. 6 zu § 6.1 - Arbeit an Sonn- und Feiertagen
- Nr. 7 zu § 7 - Sonderformen der Arbeit
- Nr. 8 zu § 7.1 - Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- Nr. 9 zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- Nr. 10 zu § 8.1 - Bereitschaftsdienstentgelt
- Nr. 11 zu § 8.2 - Sonderkündigungsrecht der Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsregelung
- Nr. 12 zu § 9 - Bereitschaftszeiten
- Nr. 13 zu § 10 - Arbeitszeitkonto/ersetzt durch: „Sonderfunktionen, Dokumentation“
- Nr. 14 zu § 12 - Eingruppierung
- Nr. 15 zu § 13 - Eingruppierung in besonderen Fällen / ersetzt durch: „Zulage bei Überschreiten der Mindestweiterbildungszeit“
- Nr. 16 zu § 14 - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- Nr. 17 zu § 15 - Tabellenentgelt
- Nr. 18 zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle
- Nr. 19 zu § 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen / ersetzt durch: „Besondere Zahlungen im Drittmittelbereich“
- Nr. 20 zu § 18 - Leistungsentgelt / ersetzt durch: „Einsatzzuschlag im Rettungsdienst“
- Nr. 21 zu § 19 - Erschwerniszuschläge
- Nr. 22 zu § 20 - Jahressonderzahlung
- Nr. 23 zu § 21 - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- Nr. 24 zu § 22 - Entgelt im Krankheitsfall
- Nr. 25 zu § 24 - Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- Nr. 26 zu § 26 - Erholungsurlaub
- Nr. 27 zu § 27 - Zusatzurlaub
- Nr. 28 zu § 29 - Arbeitsbefreiung
- Nr. 29 zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge
- Nr. 30 zu § 31 - Führung auf Probe
- Nr. 31 zu § 32 - Führung auf Zeit
- Nr. 32 zu § 33 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- Nr. 33 zu § 35 - Zeugnis
- Nr. 34 zu § 36 - Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft und Beschäftigungssicherung

Anlage D Tabellenentgelt Ärztinnen und Ärzte
Anlage E Bereitschaftsdienstentgelt

Nr. 1

zu § 1 – Geltungsbereich -

- (1) ¹Diese Sonderregelungen gelten für alle Ärzte¹ und Zahnärzte, die unter den Geltungsbereich des TV-KAH fallen. ²Sie gelten weiterhin für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitätskliniken und für akademische Mitarbeiter unter dem Geltungsbereich des TV-KAH, die überwiegend Aufgaben in der Patientenversorgung wahrnehmen. ³Soweit im Folgenden von Ärzten gesprochen wird, sind sämtliche vom Geltungsbereich dieser Sonderregelung erfassten Beschäftigten gemeint.
- (2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für leitende Ärzte (Chefärzte/ Klinikleiter/ Institutsleiter).
- (3) Diese Sonderregelungen gelten nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

Protokollerklärung zu § 39 Nr. 1 Absatz 1:

¹Ärzte im Sinne dieses Tarifvertrages sind:

- Beschäftigte, die nach dem Inhalt ihres Arbeitsvertrages ärztliche Tätigkeiten ausüben;
- Beschäftigte, bei denen die ärztliche Qualifikation arbeitgeberseitig für die auszuübende Tätigkeit vorausgesetzt wird.

²Akademische Mitarbeiter sind Beschäftigte mit einem staatlich anerkannten, universitären Hochschulabschluss, die eine einem Arzt vergleichbare Tätigkeit ausüben. ³Hierzu gehören Medizophysiker und psychologische Psychotherapeuten mit Approbation.

Nr. 2

zu § 3 – Allgemeine Arbeitsbedingungen –

§ 3 gilt für Ärzte in folgender Fassung:

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) ¹Die Ärzte haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. ²Bei Unterlagen, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst werden, darf der Arbeitgeber nur die Herausgabe an den ärztlichen Vorgesetzten verlangen.
- (3) ¹Die Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

i. _____

¹ Begriff wird geschlechtsneutral verwendet.

- (4) ¹Eine Beteiligung der Ärzte an Poolgeldern hat nach transparenten Grundsätzen, insbesondere unter Berücksichtigung von Verantwortung, Leistung und Erfahrung zu erfolgen. ²Sie richtet sich nach den Bestimmungen der Freien und Hansestadt Hamburg. ³Soweit keine Bestimmungen erlassen sind, soll ein Poolvolumen gemäß den Grundsätzen des Satzes 1 verteilt werden; das Mitgliedsunternehmen kann weitere Kriterien bestimmen. ⁴Die Beteiligung an Poolgeldern ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (5) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Ärzte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. ⁴Der Arbeitgeber kann die Ärzte auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ⁵Auf Verlangen der Ärzte ist er hierzu verpflichtet. ⁶Ärzte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- (6) ¹Die Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. ⁴Die Ärzte müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) ¹In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln vorliegt, ist der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen. ²Im Übrigen gelten die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung.
- (8) ¹Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. ²Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. ³Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (9) ¹Zu den Pflichten der Ärzte gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. ²Die Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärzten oder für Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.
- (10) Zu den Pflichten der Ärzte aus der Haupttätigkeit gehören auch die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden.

Nr. 3

zu § 4 – Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung -
§ 4 Absatz 2 gilt nicht für Ärzte.

Nr. 4

zu § 5 – Qualifizierung –

§ 5 gilt nicht für Ärzte, sondern wird durch nachstehende Regelung vollständig ersetzt:

**§ 5
Nebentätigkeit**

- (1) Für die Nebentätigkeiten der Ärzte finden die Bestimmungen, die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg gelten, sinngemäß Anwendung.
- (2) ¹Die Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachterliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen zu erstellen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden. ²Dies gilt auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes. ³Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachterliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so haben die Ärzte entsprechend ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. ⁴In allen anderen Fällen sind die Ärzte berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der Vergütung anzunehmen, die von dem Dritten zu zahlen ist. ⁵Die Ärzte können die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Umfang ihrer Beteiligung entspricht. ⁶Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.
- (3) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.
- (4) ¹Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so haben die Ärzte dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. ²Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

Nr. 5

zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

§ 6 gilt für Ärzte ausschließlich in folgender Fassung:

**§ 6
Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) ¹Arbeitszeit ist die Zeit zwischen Aufnahme und Beendigung der Arbeit am Arbeitsplatz ausschließlich der Pausen. ²Bestehende Regelungen zur Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten bleiben unberührt. ³Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. ⁴Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit soll auf fünf Tage, sie kann aus notwendigen dienstlichen/ betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. ⁵Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen.
- (2) nicht besetzt

- (3) ¹Soweit es die betrieblichen/ dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden die Ärzte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. ⁴Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; der Ausgleich soll möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. ⁵Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhalten die Ärzte je Stunde 100% des Stundenentgelts. ⁶Stundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach der Entgelttabelle. ⁷In den Fällen des Satzes 4 steht der Zeitzuschlag von 35 % (§ 8 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe d) zu. ⁸Für Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. ⁹In den Fällen des Satzes 8 gelten die Sätze 4 bis 7 nicht.

Protokollerklärung zu Nr.5 zu § 6 Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Ärzte, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (4) Aus dringenden betrieblichen/ dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage eines Haustarifvertrages zwischen der Gewerkschaft ver.di Landesbezirk Hamburg und einem Mitgliedsunternehmen des KAH im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (5) ¹Die Ärzte sind im Rahmen begründeter betrieblicher/ dienstlicher Notwendigkeiten verpflichtet, Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - Überstunden und Mehrarbeit zu leisten. ²Ärzte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ³Im Halbjahresdurchschnitt des Kalenderjahres sind monatlich zwei Wochenenden (Samstag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr) frei.
- (6) ¹Durch einen Haustarifvertrag zwischen der Gewerkschaft ver.di Landesbezirk Hamburg und einem Mitgliedsunternehmen des KAH kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch einen Haustarifvertrag zwischen der Gewerkschaft ver.di Landesbezirk Hamburg und einem Mitgliedsunternehmen des KAH kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden

eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

- (8) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. ³Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 % dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. ⁴Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

Protokollerklärungen zu Nr.5 zu § 6:

1. ¹Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass den Ärzten am UKE bei der Festlegung der Arbeitszeit ein angemessener zeitlicher Anteil der Arbeitszeit für ihre wissenschaftliche Tätigkeit in Forschung und Lehre zugestanden wird. ²Die in den Hochschulgesetzen der Länder geregelten Mindestzeiten für die Ausübung wissenschaftlicher Tätigkeit bleiben unberührt.
2. Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass die Mitgliedsunternehmen zusammen mit den Ärzten nach Wegen suchen, die Ärzte von bürokratischen, patientenfernen Aufgaben zu entlasten und deren Arbeitsabläufe besser zu organisieren.
3. Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass in den Mitgliedsunternehmen unter Einbeziehung der Ärzte intensiv alternative Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, die sowohl den gesetzlichen Anforderungen als auch veränderten betrieblichen Anforderungen entsprechen.

Nr. 6

zu § 6.1 – Arbeit an Sonn- und Feiertagen –
§ 6.1 gilt nicht für Ärzte.

Nr. 7

zu § 7 – Sonderformen der Arbeit –
§ 7 Absätze 1, 3 bis 8 gelten nicht für Ärzte, sondern werden durch folgende Absätze 1, 3 bis 11 ersetzt:

- (1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arzt durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (3) ¹Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 Arbeitsschutzgesetz, kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern.

²In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst (§ 7 Absatz 4) kombiniert werden. ⁴Abweichend von Satz 2 und Satz 3 kann die tägliche Arbeitszeit auf not-arztbesetzten Rettungsmitteln auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.

Protokollerklärung zu Nr.7 zu § 7 Absatz 3 Satz 1 bis 3:

¹Ausgeschlossen hiervon sind Bereiche, in denen am 24.05.2006 bereits im Drei-Schichten-Modell gearbeitet wurde. ²In anderen Bereichen, in denen zu diesem Zeitpunkt nicht bereits im Zwei-Schichten-Modell gearbeitet wurde, ist die Einführung einer Arbeitszeit gemäß Absatz 3 nur dann zulässig, wenn ansonsten bei gleich bleibendem Personalbestand die Aufrechterhaltung der Patientenversorgung nicht möglich ist. ³Das Vorliegen dieser Voraussetzung ist im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat/Personalrat festzustellen. ⁴Im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle.

- (4) ¹Die Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. ³Die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes wird als Arbeitszeit gewertet. ⁴Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf bis zu 16 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. ⁵Die Verlängerung setzt voraus, dass zuvor
- a) eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle und
 - b) eine Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz stattgefunden hat sowie
 - c) gegebenenfalls daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes ergriffen worden sind.

⁶Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 12 Stunden betragen.

⁷Im Wege einer individuellen Abrede ist alternativ eine Verlängerung auf bis zu 24 Bereitschaftsdienststunden oder eine Kombination aus Vollarbeit und Bereitschaftsdienst möglich, wobei die Vollarbeit höchstens bis zu 8 Stunden betragen darf. ⁸§ 7 Abs.7 Arbeitszeitgesetz gilt entsprechend.

- (5) ¹Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit bis zu höchstens 56 Stunden zulässig ist, wenn über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hinaus Bereitschaftsdienst anfällt. ²Dabei darf die tägliche Arbeitszeit an Werktagen über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. ³Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen; mit Zustimmung des Einzelnen kann an diesen Tagen eine Kombination aus Vollarbeit und Bereitschaftsdienst vereinbart werden, wobei die Vollarbeit höchstens bis zu 8 Stunden betragen darf.

⁴Der Ausgleichszeitraum beträgt 26 Wochen.

- (6) ¹Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten oder seine Erreichbarkeit durch Mobiltelefon oder eine vergleichbare technische Einrichtung sicherzustellen, um die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). ²Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ³Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Ärzte gleichmäßig verteilt werden. ⁴Im Kalendermonat dürfen nicht mehr als 15 Rufbereitschaftsdienste angeordnet werden. ⁵Bei Rufbereitschaft zählt die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme als Arbeitszeit. ⁶Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz).
- (7) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (8) ¹Mehrarbeitsstunden sind die Arbeitsstunden, die der teilzeitbeschäftigte Arzt über die individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, dessen wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt, leistet. ²Mehrarbeit kann nur mit Einverständnis des Arztes angeordnet werden. ³Mehrarbeitsstunden sind auf Wunsch des Arztes innerhalb von drei Kalendermonaten nach Ableistung durch Arbeitsbefreiung auszugleichen. ⁴Erfolgt kein Ausgleich, sind die Mehrarbeitsstunden gem. § 8 Abs. 4 zu vergüten.
- (9) ¹Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, innerhalb von vier Kalenderwochen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden und keine Mehrarbeitsstunden sind. ²Angefallene Überstunden sind auf Wunsch des Arztes innerhalb von drei Kalendermonaten nach Ableistung durch Arbeitsbefreiung auszugleichen. ³Erfolgt kein Ausgleich, erhält der Arzt für Überstunden das Überstundenentgelt gemäß Nr.9 zu § 8 sowie den entsprechenden Zeitzuschlag.
- (10) Abweichend von Absatz 9 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.
- (11) ¹In den Fällen, in denen Teilzeitarbeit (§ 11) vereinbart wurde, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in Absatz 5 - beziehungsweise in den Fällen, in denen Absatz 5 nicht zur Anwendung kommt, die Höchstgrenze von 48 Stunden - in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. ²Mit Zustimmung des Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

Nr. 8

zu § 7.1 – Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft –

§ 7.1 gilt nicht für Ärzte.

Nr. 9

zu § 8 – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit –

§ 8 Absatz 1 bis 4 gelten Ärzte ausschließlich in folgender Fassung:

- (1) ¹Ärzte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde
- | | |
|--|---------|
| a) für Überstunden | 15 % |
| b) für Nachtarbeit | |
| - im Zeitraum vom 1. April 2010 bis zum 28. Februar 2011 | 10 % |
| der individuellen Stundenvergütung; | |
| - für den Zeitraum ab 1. März 2011 | 25 % |
| der individuellen Stundenvergütung | |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 % |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 % |
| - mit Freizeitausgleich | 35 % |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 % |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr | 0,64 €. |

³In den Fällen der Buchstaben a und c bis e beziehen sich die Werte bei Ärzten der Entgeltgruppe Ä 1 auf den Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 und bei Ärzten der Entgeltgruppen Ä 2 bis Ä 4 auf den Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe, der auf eine Stunde entfällt. ⁴Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁵Auf Wunsch der Ärzte können, soweit die betrieblichen/ dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Prozentsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. ⁶Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Nr.9 zu § 8 Absatz 1 Satz 2:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 2.

Protokollerklärung zu Nr. 9 zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 % gezahlt.

- (2) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Ärzte erhalten für Überstunden (Nr.7 zu § 7 Absatz 9), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach deren Entstehen mit

Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 % des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 2. ³Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) (Nicht besetzt)

(4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhalten die Ärzte je Stunde 100 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Nr.9 § 8 Absatz 4:

Mit dem Begriff "Arbeitsstunden" sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

Nr. 10

zu § 8.1 – Bereitschaftsdienstentgelt –
§ 8.1 gilt nicht für Ärzte.

Nr. 11

zu § 8.2 – Sonderkündigungsrecht der Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsregelung -
§ 8.2 gilt nicht für Ärzte.

Nr. 12

zu § 9 – Bereitschaftszeiten –
§ 9 gilt nicht für Ärzte, sondern wird durch nachstehende Regelung vollständig ersetzt:

§ 9

Ausgleich für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

(1) ¹Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. ²Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. ³Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. ⁴Wird der Arzt während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. ⁵Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. ⁶Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(2) ¹Für jede Stunde geleisteten Bereitschaftsdienstes wird ein Bereitschaftsdienstentgelt gemäß Anlage E gezahlt. ²Die Arbeitsleistung inner-

halb des Bereitschaftsdienstes darf bis zu 49 % betragen. ³Für die Stunden des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung um 25 Prozentpunkte.

⁴Für die Zeiten des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden abweichend von § 8 Zeitzuschläge wie folgt gezahlt:

- a) für die Zeit von 0 bis 6 Uhr 15% (ab 01.01.13 Erhöhung auf 20%)
- b) zusätzlich am Sonntag (0 bis 24 Uhr) 8% (ab 01.01.13 Erhöhung auf 15%)

des in der Anlage E festgelegten Bereitschaftsdienstentgeltes.

⁵Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ⁶Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich); ausgenommen hiervon sind die Zeitzuschläge nach Satz 3 und 4, die stets zu vergüten sind.

⁷Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Nr. 13

zu § 10 – Arbeitszeitkonto –

§ 10 gilt nicht für Ärzte, sondern wird durch nachstehende Regelung vollständig ersetzt:

§ 10

Sonderfunktionen, Dokumentation

- (1) Wird dem Arzt durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers eine Sonderfunktion innerhalb des Mitgliedsunternehmens übertragen (zum Beispiel Transplantationsbeauftragter, Strahlenschutzbeauftragter usw.), ist er für diese Tätigkeit und die Fortbildung hierzu in erforderlichem Umfang von seinen sonstigen Aufgaben freizustellen.
- (2) ¹Die tägliche Arbeitszeit wird elektronisch dokumentiert. ²In der Dokumentation müssen der Beginn und das Ende der täglichen individuellen Arbeitszeit des Arztes (Soll-Arbeitszeit), sowie die tatsächlich erbrachte Gesamttagesarbeitszeit des Arztes (Ist-Arbeitszeit) enthalten sein. ³Die Differenz zwischen Soll- und Ist-Arbeitszeit sind die Mehr- oder Minusstunden gegenüber der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit. ⁴Weitergehende Ausführungsbestimmungen können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. ⁵Auf seinen Wunsch erhält der Arzt bis zum 15. des Folgemonats einen Ausdruck über die elektronisch dokumentierte Arbeitszeit. ⁶Unrichtige Eintragungen in der Dokumentation sind auf schriftliches Verlangen zu korrigieren.

Nr. 14

zu § 12 – Eingruppierung –

§ 12 gilt für Ärzte ausschließlich in folgender Fassung:

§ 12

Eingruppierung

Ärzte sind entsprechend ihrer nicht nur vorübergehend und zeitlich mindestens zur Hälfte auszuübenden Tätigkeit wie folgt eingruppiert:

Entgeltgruppe	Bezeichnung
Ä 1	Arzt, Zahnarzt Wissenschaftlicher Mitarbeiter Akademischer Mitarbeiter
Ä 2	Facharzt, Fachzahnarzt Wissenschaftlicher Mitarbeiter nach zehnjähriger Tätigkeit in Ä 1 Akademischer Mitarbeiter nach zehnjähriger Tätigkeit in Ä 1 Ärzte, die überwiegend ein spezifisches ärztliches Arbeitsfeld erfüllen, z.B. Qualitätsmanager, OP-Manager, Medizin-Controller, DRG-Manager
Ä 3	Oberarzt Oberarzt ist derjenige Arzt, dem die medizinische Verantwortung für Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik beziehungsweise Abteilung vom Arbeitgeber übertragen worden ist. Facharzt in einer durch den Arbeitgeber übertragenen Spezialfunktion, für die dieser eine erfolgreich abgeschlossene Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung nach der Weiterbildungsordnung zusätzlich zur Facharztweiterbildung fordert.
Ä 4	Facharzt, dem die ständige Vertretung des leitenden Arztes vom Arbeitgeber übertragen worden ist. (Protokollerklärung: Ständiger Vertreter ist nur der Arzt, der den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik nur von einem Arzt erfüllt werden.)

Nr. 15

zu § 13 – Eingruppierung in besonderen Fällen –

§ 13 gilt nicht für Ärzte, sondern wird durch nachstehende Regelung vollständig ersetzt:

§ 13

Zulage bei Überschreiten der Mindestweiterbildungszeit

Ärzte der Entgeltgruppe Ä 1 in der Weiterbildung zum Facharzt erhalten eine monatliche Zulage in Höhe der Differenz zur Stufe 1 der Entgeltgruppe Ä 2, sobald sie die Mindestweiterbildungszeit nach der Weiterbildungsordnung um

mehr als ein Jahr überschritten haben, ohne dass sie dies zu vertreten haben und die erforderliche Weiterbildungsermächtigung im jeweiligen Fachgebiet der Fachabteilung vorliegt.

Nr. 16

zu § 14 – Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit –
§ 14 Absatz 2 gilt für Ärzte ausschließlich in folgender Fassung:

- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich bei Ärzten, die in eine der Entgeltgruppen Ä 1 bis Ä 3 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.

§ 14 Abs. 3 gilt nicht für Ärzte.

Nr. 17

zu § 15 – Tabellenentgelt –
§ 15 Absatz 2 gilt für Ärzte in folgender Fassung:

- (2) Ärzte erhalten ein Tabellenentgelt nach der Anlage D.

§ 15 Absätze 3 bis 6 gelten nicht für Ärzte.

Nr. 18

zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –
§ 16 gilt für Ärzte ausschließlich in der nachfolgenden Fassung:

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen Ä 1 und Ä 2 umfassen fünf Stufen; die Entgeltgruppe Ä 3 umfasst drei Stufen; die Entgeltgruppe Ä 4 umfasst eine Stufe. ²Die Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä 1), fachärztlicher (Ä 2), oberärztlicher (Ä 3) Tätigkeit bzw. der Tätigkeit als ständiger Vertreter des leitenden Arztes, die in der Tabelle (Anlage D) angegeben sind.
- (2) ¹Bei der Stufenzuordnung werden Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung als förderliche Zeiten berücksichtigt. ²Zeiten von Berufserfahrung aus nichtärztlicher Tätigkeit können berücksichtigt werden. ³Zeiten ärztlicher/ fachärztlicher Tätigkeit außerhalb des EU-Bereichs können nur berücksichtigt werden, soweit sie von der zuständigen Stelle als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt sind/ werden.
- (3) ¹Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Ärzten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Ärzte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 % der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Die Zulage kann befristet werden. ⁴Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich. ⁵Um im Hinblick auf die fachli-

che Qualifikation besonderen projektbezogenen Anforderungen Rechnung zu tragen oder um eine besondere Personalgewinnung/-bindung zu erreichen (besondere Bedarfs- oder Bewerberlage), kann der Arbeitgeber die Beträge nach Abs. 1 Satz 1 und 2 bei Wissenschaftlern um bis zu 25 % überschreiten.

Nr. 19

zu § 17 – Allgemeine Regelungen zu den Stufen -
§ 17 Absatz 2, Absatz 3 Satz 3 und 4 sowie Absatz 4 gelten nicht für Ärzte.

Nr. 20

zu § 18 – Leistungsentgelt -
§ 18 „Leistungsentgelt“ gilt nicht für Ärzte, sondern wird durch nachstehende Regelung vollständig ersetzt:

§ 18 Besondere Zahlung im Drittmittelbereich

¹Die Ärzte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. ²Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. ³Die Ärzte müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden bzw. erbrachten Leistung beigetragen haben. ⁴Die Sonderzahlung kann bis zu 10 % ihres Jahrestabellenentgelts betragen. ⁵Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Nr. 21

zu § 19 – Erschwerniszuschläge –
§ 19 „Erschwerniszuschläge“ gilt nicht für Ärzte, sondern wird durch nachstehende Regelung vollständig ersetzt:

§ 19 Einsatzzuschlag für Rettungsdienst

¹Zu den Pflichten der Ärzte aus der Haupttätigkeit gehört es, am Rettungsdienst auf notarztbesetzten Rettungsmitteln teilzunehmen. ²Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten die Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag in Höhe von 16,30 Euro. ³Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe Ä 1 Stufe 2, ab 1. März 2011 auf 17,30 Euro.

Protokollerklärungen zu Nr.21 zu § 19:

1. Ärzte, denen aus persönlichen Gründen (zum Beispiel Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit) oder aus fachlichen Gründen die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar beziehungsweise unter-

sagt ist, dürfen nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

2. ¹Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn den Ärzten wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (zum Beispiel private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche) zustehen. ²Die Ärzte können auf die sonstigen Leistungen verzichten.

Nr. 22

zu § 20 – Jahressonderzahlung –
§ 20 gilt nicht für Ärzte.

Nr. 23

zu § 21 – Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung –
§ 21 Absatz 1 Satz 1 gilt für Ärzte in folgender Fassung:

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt.

§ 21 Absatz 1 Satz 3 gilt für Ärzte in folgender Fassung:

Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

§ 21 Absatz 4 gilt für Ärzte in folgender Fassung und wird um Absatz 5 ergänzt:

- (4) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 % des Prozentsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.
- (5) Bereitschaftsdienstentgelte und Rufbereitschaftsentgelte einschließlich des Entgelts für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft fallen unter die Regelung des § 21 Satz 2.

Nr. 24

zu § 22 – Entgelt im Krankheitsfall –

§ 22 Absatz 3 wird um folgenden Satz 3 ergänzt:

Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

Nr. 25

zu § 24 – Berechnung und Auszahlung des Entgelts –

§ 24 Absatz 1 wird um folgenden Satz 4 ergänzt:

Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorherge-

hende Werktag als Zahltag.

§ 24 Abs.6 wird bei Ärzten durch folgenden Absatz ersetzt:

- (6) ¹Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden. ²Die Nebenabrede ist abweichend von § 2 Absatz 3 mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

Nr. 26

zu § 26 – Erholungsurlaub –

§ 26 Absatz 1 wird um folgenden Satz 8 ergänzt:

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arzt dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird.

Nr. 27

zu § 27 – Zusatzurlaub –

§ 27 wird um folgenden Absatz 6 ergänzt:

- (6) ¹Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten ergänzend die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. ²Die beamtrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit.

Die Protokollerklärung zu § 27 Absatz 3.1 gilt nicht für Ärzte.

Nr. 28

zu § 29 – Arbeitsbefreiung –

§ 29 wird um folgenden Absatz 6 ergänzt:

- (6) ¹Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen ist Ärzten Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. ²Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz angerechnet. ³Bei Personalkostenerstattung durch Dritte erfolgt eine Freistellung für bis zu fünf Tage.

Nr. 29

zu § 30 – Befristete Arbeitsverträge –

§ 30 gilt nicht für Ärzte, sondern wird durch nachstehende Regelung vollständig ersetzt:

- (1) ¹Der Arbeitsvertrag wird in der Regel auf unbefristete Zeit abgeschlossen. Eine Befristung gem. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nicht zulässig, wenn eine Befristung nach Abs. 2 möglich ist.
- (2) ¹Bei befristeten Beschäftigungen zum Zwecke der Weiterbildung zum Facharzt muss der erste Vertrag für eine Laufzeit von nicht weniger als

zwei Jahren und der weitere Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden, wenn nicht sachliche Gründe kürzere Vertragslaufzeiten erfordern. ²Sofern innerhalb der Mindestweiterbildungszeit die Weiterbildung nicht abgeschlossen ist, wird das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Jahr über die Mindestweiterbildungszeit nach der Weiterbildungsordnung verlängert. ³Eine weitere Verlängerung bis maximal zur gesetzlichen Höchstdauer erfolgt, wenn die Weiterbildung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht beendet werden konnte.

- (3) Die Verlängerung oder die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses sind spätestens drei Monate vor Befristungsablauf dem Arzt bekannt zu geben.

Nr. 30

zu § 31 – Führung auf Probe –
§ 31 gilt nicht für Ärzte.

Nr. 31

zu § 32 – Führung auf Zeit –
§ 32 gilt nicht für Ärzte.

Nr. 32

zu § 33 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung –

Zu § 33 Absatz 2 und 3 gilt für Ärzte folgende Protokollerklärung:

Als Rentenversicherungsträger im Sinne der Absätze 2 und 3 gelten auch berufsständische Versorgungswerke.

§ 33 Absatz 4 gilt für Ärzte in folgender Fassung:

- (4) ¹Verzögert der Arzt schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach Nr.2 zu § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in welchem dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

Nr. 33

zu § 35 – Zeugnis -

§ 35 wird für Ärzte um folgenden Absatz 5 ergänzt:(5) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 werden vom leitenden Arzt und vom Arbeitgeber ausgestellt.

Nr. 34

zu § 36 – Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft und Beschäftigungssicherung -
§ 36 gilt nicht für Ärzte.

Anlage D

**Entgelttabelle
für Ärzte
im Geltungsbereich des TV-KAH**

Entgelttabelle 2012

Laufzeit: 1. Mai 2012 – 31. Dezember 2012

ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
Arzt	3.950 €	4.177 €	4.336 €	4.600 €	4.940 €
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr
Facharzt	5.210 €	5.654 €	6.035 €	6.242 €	6.459 €
Oberarzt	6.543 €	6.914 €	7.259 €		
CA-Vertreter	7.677 €				

Entgelttabelle 2013

Laufzeit: 1. Januar 2013 – 31. August 2013

ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
Arzt	3.999 €	4.229 €	4.390 €	4.658 €	5.002 €
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr
Facharzt	5.275 €	5.725 €	6.111 €	6.320 €	6.540 €
Oberarzt	6.625 €	7.001 €	7.349 €		
CA-Vertreter	7.773 €				

(1) Die Entgelttabelle ist auf der Basis einer regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden festgelegt.

(2) ¹Die Entgelttabelle ersetzt die bisherigen Vergütungstabellen. ²Damit entfallen künftig die allgemeine Zulage und die Ortszuschläge sowie Zuwendung und Urlaubsgeld. ³Davon abweichend wird ein kinderbezogener Zuschlag für bis zum 31. März 2007 geborene Kinder i. H. des bisherigen kinderbezogenen Ortszuschlags i.H.v. jeweils € 90,57 gewährt. ⁴Auf Neueinstellungen nach dem 31. März. 2010 findet Satz 3 keine Anwendung mehr.

(3) ¹Für die wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiter betragen die Stufenlaufzeiten in Ä 1 und Ä 2 jeweils 24 Monate, wobei die höchste zu erreichende Stufe in Ä 2 die Stufe 3 ist.

²Für leitende Medizinphysiker ist die höchste zu erreichende Stufe die Stufe 5 der Entgeltgruppe Ä 2.

(3) Soweit ein Arzt nach der Entgelttabelle außertariflich vergütet wird (AT) finden im Übrigen mit Ausnahme der für die Vergütung maßgeblichen

Regelungen die Bestimmungen dieser Sonderregelungen auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung.

Anlage E

Bereitschaftsdienstentgelte

	Gültigkeitszeitraum 01.05.12 - 31.12.12	Gültigkeitszeitraum ab 01.01.13
Ä 1	21,07 €	21,33 €
Ä 2	25,70 €	26,02 €
Ä 3	34,95 €	35,39 €
Ä 4	39,06 €	39,55 €

Protokollerklärung zu § 39:

Die Änderungen zu § 25 a, welche sich aus dem Tarifabschluss 2012 zwischen dem Marburger Bund und dem KAH ergeben, werden in diesem Paragraphen eingearbeitet.

§ 40 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2007 in Kraft. ²Abweichend davon treten die Regelungen des § 8.1 zum 01.07.2007 in Kraft. ³Bis dahin gelten die bisherigen tariflichen Regelungen.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden
 - a) die Vorschriften des Abschnitts II einschließlich des Anhangs zu § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
 - b) unabhängig von Buchst. a) § 8 Abs. 1 mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
 - c) die Anlage A zu § 15 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 28. Februar 2014;
 - d) § 20 zum 31. Dezember eines jeden Jahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008;
 - e) § 23 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
 - f) § 26 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 28. Februar 2014;
 - g) § 8 Abs. 1 Buchst. b ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 28. Februar 2014;
 - h) die Anlage C zu § 8.1 Abs. 4 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 28. Februar 2014;
 - i) § 39 kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2013 schriftlich gekündigt werden. Besondere Kündigungsregelungen:
 - j) Die Anlage D kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, frühestens zum 31. August 2013 gekündigt werden;
 - k) Die Anlage E (BD-Stundenentgelt) kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, frühestens zum 31. August 2013 gekündigt werden;
 - l) Zu § 39 Nr. 7 können die Regelungen zur Höchst Arbeitszeit bei Bereitschaftsdienst nach Nr.7 zu § 7 Absatz 4 Sätze 3 bis 6 sowie Absatz 5 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Ka-

lendervierteljahres gesondert schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009

Protokollerklärung zu Abs. 3:

Die Tarifvertragsparteien werden im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung gesonderte Kündigungsregelungen zu den §§ 12, 13 und der Anlage [Entgeltordnung] vereinbaren.

Hamburg, den 07.05.2012

Für

Krankenhaus-Arbeitgeberverband
Hamburg e.V.
Der Vorstand

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Hamburg

Anhang zu § 9

Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen / Hausmeister

Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und nicht in unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-KAH:

Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

Anhang zu § 16

I. **Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte**

¹ Abweichend von § 16 Abs. 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb MTV Angestellte,
 - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb MTV Angestellte,
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc MTV Angestellte (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 9 TV Einreihung;

- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII MTV Angestellte sowie nach Aufstieg aus IX/IXb MTV Angestellte,
 - Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2a TV Einreihung (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 2a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 TV Einreihung (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2a und 3 TV Einreihung;

- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X MTV Angestellte (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb MTV Angestellte,
 - Vergütungsgruppe X MTV Angestellte (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 1a TV Einreihung (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a TV Einreihung.

² Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahre in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb MTV Angestellte,
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb MTV Angestellte (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc MTV Angestellte

erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 TV Einreihung wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

II. Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte im Pflegedienst

- (1) Abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum MTV Angestellte) Eingangsstufe
- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
 - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
 - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (9 b)
 - b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
 - Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
 - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
 - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
 - Kr. VII ohne Aufstieg
 - Kr. VI ohne Aufstieg
 - c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI
 - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
 - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va.
- (2) Abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum MTV Angestellte) Endstufe in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
 - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
 - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
 - Kr. VII ohne Aufstieg
 - Kr. VI ohne Aufstieg
 - Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V

- (3) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b MTV Angestellte) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:
- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII MTV Angestellte,
 - b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI MTV Angestellte,
 - c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X MTV Angestellte,
 - d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX MTV Angestellte,
 - e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII MTV Angestellte,
 - f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII, Kr. VII ohne Aufstieg MTV Angestellte,
 - g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. VI ohne Aufstieg MTV Angestellte

erreicht.

Anlage A Tabellenentgelt

<p>Tabelle TV-KAH</p> <p>Anlage A zu § 15 TV-KAH</p> <p>gültig vom 1. März 2012 bis 31. Dezember 2012</p> <p>(monatlich in Euro)</p>
--

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.854,22	4.276,25	4.433,37	4.994,56	5.421,05	1)
14	3.490,57	3.872,17	4.096,65	4.433,37	4.949,66	
13	3.217,84	3.569,14	3.759,95	4.130,31	4.646,61	
12	2.884,50	3.198,76	3.647,70	4.040,54	4.545,61	
11	2.783,48	3.086,54	3.311,00	3.647,70	4.135,94	
10	2.682,46	2.974,28	3.198,76	3.423,24	3.849,73	
9	2.369,33	2.626,34	2.761,04	3.120,19	3.400,79	
8	2.217,81	2.457,99	2.570,24	2.671,25	2.783,48	2.854,19 ³⁾
7	2.076,40 ⁴⁾	2.300,86	2.446,77	2.559,01	2.643,19	2.721,76
6	2.035,98	2.255,96	2.368,20	2.474,83	2.547,79	2.620,75 ⁵⁾
5	1.950,67	2.160,57	2.267,19	2.373,82	2.452,39	2.508,51
4	1.854,15 ⁶⁾	2.053,94	2.188,62	2.267,19	2.345,76	2.391,77
3	1.823,87	2.020,26	2.076,40	2.166,18	2.233,53	2.295,26
2	1.682,43	1.863,13	1.919,25	1.975,38	2.098,82	2.227,91
1		1.499,50	1.526,43	1.560,11	1.591,52	1.672,33

1) frei aus redaktionellen Gründen

Für Beschäftigte im Pflegedienst:

2)

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 9b	2.856,44	3.030,41	3.243,66	3.445,68

3) 2.899,09

4) 2.132,51

5) 2.682,46

6) 1.910,27

Anlage A Tabellenentgelt

<p>Tabelle TV-KAH</p> <p>Anlage A zu § 15 TV-KAH</p> <p>gültig ab 1. Januar 2013 bis 31. Juli 2013</p> <p>(monatlich in Euro)</p>

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.908,18	4.336,12	4.495,44	5.064,48	5.496,94	1)
14	3.539,44	3.926,38	4.154,00	4.495,44	5.018,96	
13	3.262,89	3.619,11	3.812,59	4.188,13	4.711,66	
12	2.924,88	3.243,54	3.698,77	4.097,11	4.609,25	
11	2.822,45	3.129,75	3.357,35	3.698,77	4.193,84	
10	2.720,01	3.015,92	3.243,54	3.471,17	3.903,63	
9	2.402,50	2.663,11	2.799,69	3.163,87	3.448,40	
8	2.248,86	2.492,40	2.606,22	2.708,65	2.822,45	2.894,15 ³⁾
7	2.105,47 ⁴⁾	2.333,07	2.481,02	2.594,84	2.680,19	2.759,86
6	2.064,48	2.287,54	2.401,35	2.509,48	2.583,46	2.657,44 ⁵⁾
5	1.977,98	2.190,82	2.298,93	2.407,05	2.486,72	2.543,63
4	1.880,11 ⁶⁾	2.082,70	2.219,26	2.298,93	2.378,60	2.425,25
3	1.849,40	2.048,54	2.105,47	2.196,51	2.264,80	2.327,39
2	1.705,98	1.889,21	1.946,12	2.003,04	2.128,20	2.259,10
1		1.520,49	1.547,80	1.581,95	1.613,80	1.695,74

1) frei aus redaktionellen Gründen

Für Beschäftigte im Pflegedienst:

2)

E	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
9b	2.896,43	3.072,84	3.289,07	3493,92

3) 2.939,68

4) 2.162,37

5) 2.720,01

6) 1.937,01

Anlage A Tabellenentgelt

Tabelle TV-KAH

**Anlage A zu § 15 TV-KAH
gültig ab 1. August 2013**

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.962,89	4.396,83	4.558,38	5.135,38	5.573,90	1)
14	3.588,99	3.981,35	4.212,16	4.558,38	5.089,23	
13	3.308,57	3.669,78	3.865,97	4.246,76	4.777,62	
12	2.965,83	3.288,95	3.750,55	4.154,47	4.673,78	
11	2.861,96	3.173,57	3.404,35	3.750,55	4.252,55	
10	2.758,09	3.058,14	3.288,95	3.519,77	3.958,28	
9	2.436,14	2.700,39	2.838,89	3.208,16	3.496,68	
8	2.280,34	2.527,29	2.642,71	2.746,57	2.861,96	2.934,67 ³⁾
7	2.134,95 ⁴⁾	2.365,73	2.515,75	2.631,17	2.717,71	2.798,50
6	2.093,38	2.319,57	2.434,97	2.544,61	2.619,63	2.694,64 ⁵⁾
5	2.005,67	2.221,49	2.331,12	2.440,75	2.521,53	2.579,24
4	1.906,43 ⁶⁾	2.111,86	2.250,33	2.331,12	2.411,90	2.459,20
3	1.875,29	2.077,22	2.134,95	2.227,26	2.296,51	2.359,97
2	1.729,86	1.915,66	1.973,37	2.031,08	2.157,99	2.290,73
1		1.541,78	1.569,47	1.604,10	1.636,39	1.719,48

2) frei aus redaktionellen Gründen

Für Beschäftigte im Pflegedienst:

2)

E	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
9b	2.936,98	3.115,86	3.335,12	3.542,83

3) 2.980,84

4) 2.192,64

5) 2.758,09

6) 1.964,13

Anhang zu Anlage A

I. Beschäftigte im Pflegedienst

Abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 1 erhalten die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum MTV Angestellte)

- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI, Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
 - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3
 - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 5
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 6.
- b) In der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. V mit Aufstieg nach Kr. VI
 - in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,
 - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
 - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 6.
- c) In der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va MTV Angestellte
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6.

- d) In der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V und weiterem Aufstieg nach Kr. Va MTV Angestellte
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6.
- e) In der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V MTV Angestellte
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5.
- f) In der Entgeltgruppe 4 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. II mit Aufstieg nach Kr. III und weiterem Aufstieg nach Kr. V sowie Kr. III mit Aufstieg nach Kr. IV MTV Angestellte
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 6.
- g) In der Entgeltgruppe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. I mit Aufstieg nach Kr. II MTV Angestellte in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 4 Stufe 6.

Anlage C

zu § 8.1 Abs. 4 (Bereitschaftsdienstentgelt)

I. Beschäftigte, auf die die Anlagen 2 und 4 des TVÜ-KAH Anwendung finden

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig ab 01. März 2012	Stundenentgelt gültig ab 01. Januar 2013	Stundenentgelt gültig ab 01. August 2013
E 15 Ü	28,59 €	28,99 €	29,40 €
E15	25,09 €	25,44 €	25,80 €
E14	23,08 €	23,40 €	23,73 €
E13	22,04 €	22,35 €	22,66 €
E12	20,92 €	21,21 €	21,51 €
E11	19,06 €	19,33 €	19,60 €
E10	17,57 €	17,82 €	18,07 €
E9	16,58 €	16,81 €	17,05 €
E8	15,78 €	16,00 €	16,22 €
E7	15,14 €	15,35 €	15,56 €
E6	14,45 €	14,65 €	14,86 €
E5	13,88 €	14,07 €	14,27 €
E4	13,24 €	13,43 €	13,62 €
E3	12,70 €	12,88 €	13,06 €
E2 Ü	12,18 €	12,35 €	12,52 €
E 2	11,86 €	12,03 €	12,20 €
E 1	9,65 €	9,79 €	9,93 €

II. Beschäftigte, auf die die Anlage 5 des TVÜ-KAH Anwendung findet

Entgeltgruppe	Stunden- entgelt gültig ab 1. März 2012	Stunden- entgelt gültig ab 1. Januar 2013	Stunden- entgelt gültig ab 1. August 2013
Kr. 12a	22,67 €	22,99 €	23,31 €
Kr. 11b	21,18 €	21,48 €	21,78 €
Kr. 11a	20,02 €	20,30 €	20,58 €
Kr. 10a	18,74 €	19,00 €	19,27 €
Kr. 9d	18,05 €	18,30 €	18,56 €
Kr. 9c	17,42 €	17,66 €	17,91 €
Kr. 9b	16,63 €	16,86 €	17,10 €
Kr. 9a	16,63 €	16,59 €	16,82 €
Kr. 8a	15,63 € ¹	15,85 € ¹	16,07 € ¹
Kr. 7a	14,99 € ²	15,20 € ²	15,41 € ²
Kr. 4a	13,88 €	14,07 €	14,27 €
Kr. 3a	12,87 €	13,05 €	13,23 €

¹ Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 8a Stufen 5 und 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Entgeltstufe oberhalb der Stufe 5 der Anlage 5 zum TVÜ-KAH erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 9a.

² Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 7a Stufen 4 bis 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Entgeltstufe oberhalb der Stufe 4 der Anlage 5 zum TVÜ-KAH erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 8a.