

## **Rahmentarifvertrag**

### **für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Roland Klinik**

zwischen

der Roland Klinik gGmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Herrn Dr. Hans-Joachim Bauer und Frau Petra Wehrmann, Niedersachsendamm 72/74, 28201 Bremen

nachfolgend Roland Klinik genannt

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen

nachfolgend ver.di genannt

und

dem Marburger Bund Landesverband Bremen, vertreten durch die Vorsitzende Frau Dr. Heidrun Gitter und den 2. Vorsitzenden Herrn Dr. Martin Rothe,  
Hollerallee 29, 28209 Bremen

nachfolgend Marburger Bund genannt

## **Abschnitt I**

### **Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereiche**

(1) <sup>1</sup>Der Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigte der Roland Klinik, ärztliches und nichtärztliches Personal .

<sup>2</sup>Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Chefärzte/Innen.

<sup>3</sup>Die Überleitung aus dem bisher geltenden Tarifvertrag der Privatkrankenanstalten Niedersachsen und dem Vergütungstarifvertrag und der Entgeltordnung vom 26.02.2013 erfolgt entsprechend dem Überleitungstarifvertrag, der mit Anschluss dieses Tarifvertrages zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossen wird.

- (2) Der Manteltarifvertrag ersetzt die bisher geltenden Tarifverträge, es sei denn es wird ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt.

## **§ 2**

### **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

## **§ 3**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen, im Arbeitsvertrag vereinbart oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Stillschweigen zu wahren. <sup>2</sup>Die Beschäftigten sind verpflichtet, über betriebsinterne Vorgänge Stillschweigen zu wahren, soweit sie nicht gegenüber Behörden zur Auskunft verpflichtet sind.
- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

- (3) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der 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. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden.
- (4) <sup>1</sup>Der 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. <sup>2</sup>Bei 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. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

### § 3.1

#### Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte

- (1) <sup>1</sup>Zu den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. <sup>2</sup>Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden. <sup>3</sup>Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. <sup>4</sup>Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen Einsatzzuschlag ab 1. August 2013 in Höhe von 22,87 Euro. <sup>5</sup>Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1 (Ärztinnen/Ärzte).

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Eine Ärztin/Ein Arzt, die/der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
2. Eine Ärztin/Ein Arzt, der/dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst

entgegensteht, Flugunverträglichkeit) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

- (2) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.
- (3) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin/des leitenden Arztes.

<sup>2</sup>Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, haben Ärztinnen und Ärzte nach Maßgabe ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. <sup>3</sup>In allen anderen Fällen sind Ärztinnen und Ärzte berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. <sup>4</sup>Ärztinnen und Ärzte können die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer Beteiligung entspricht; im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

## § 4

### **Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
  2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden.

<sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem dieser Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt.

- (3) <sup>1</sup>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). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## § 5

### Qualifizierung

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor 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. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen 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).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte 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. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein 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**

### **Qualifizierung der Ärztinnen und Ärzte**

- (1) Für Beschäftigte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzweiterbildung nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung befinden, ist ein Weiterbildungsplan gemäß den Vorgaben der Weiterbildungsordnung der zuständigen Ärztekammer aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt.
- (2) Die Weiterbildung ist vom Betrieb im Rahmen seines Versorgungsauftrags bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass die/der Beschäftigte die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.

- (3) <sup>1</sup>Können Weiterbildungsziele aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, in der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Arbeitsvertrages entsprechend zu verlängern. <sup>2</sup>Die Regelungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. <sup>3</sup>Absatz 2 bleibt unberührt.
- (4) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und ähnlichen Veranstaltungen ist der Ärztin/dem Arzt Arbeitsbefreiung **an** bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. <sup>2</sup>Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. <sup>3</sup>Bei Kostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage erfolgen.

## Abschnitt II

### Arbeitszeit

#### § 6

#### Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Für die **nichtärztlichen Beschäftigten** beträgt die Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden pro Woche. <sup>2</sup>Für die **Ärztinnen und Ärzte** gilt eine Arbeitszeit ausschließlich der Pausenzeiten von durchschnittlich 40 Stunden pro Woche.
- (2) <sup>1</sup>Die Regelmäßige Arbeitszeit kann auf 5 Tage verteilt werden.  
<sup>2</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde gelegt. <sup>3</sup>Abweichend hiervon kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sind durch elektronische Zeiterfassung oder auf andere Art und Weise zu dokumentieren.  
<sup>2</sup>Arbeitszeit ist die tatsächliche geplante Dienstzeit. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die für die Erbringung ihrer Arbeitsleistung eine entsprechende hygienische Kleidung tragen müssen, wird darüber hinaus als Arbeitszeit 10 Minuten/Tag für Umziehzeit berücksichtigt.
- (4) <sup>1</sup>Soweit 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. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige

Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. <sup>4</sup>Diese Regelung gilt erstmals im Jahr 2014.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

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

- (5) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

In 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.

- (5.1) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 ArbSchG, kann bei Ärztinnen und Ärzten die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. <sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.
- (6) Die 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.
- (7) Die Betriebsparteien sind berechtigt im Rahmen von Betriebsvereinbarungen Regelungen zu dem Ausgleich von entstandenen Minusstunden zu treffen.
- (8) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (9) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten

zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

- (10) Die Absätze 8 und 9 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 6:

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 7 und 8) möglich. <sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 5 enthalten.

### **§ 6.1**

#### **Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

- (1) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Kann 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. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 zulässig. <sup>4</sup>§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Für 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.

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

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (4) <sup>1</sup>Werden Wächter und Pförtner regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so ist ihnen in jeder Woche als Ausgleich eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden zu gewähren. <sup>2</sup>Diese Freizeit ist so zu legen, dass der Arbeitnehmer entweder an jedem zweiten Sonntag von 6:00 bis 18:00 Uhr oder in jeder dritten Woche den ganzen Sonntag dienstfrei bleibt; im letzteren Fall muss die zusammenhängende Freizeit in der dritten Woche auf 36 Stunden verlängert werden.

## § 7

### Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit 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. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

#### Niederschrifterklärung zu § 7 Abs. 1 Satz 1:

Der Anspruch auf die Wechselschichtzulage ist auch erfüllt, wenn im Rahmen der Wechselschicht unter Einhaltung der Monatsfrist zwei Nachtdienste geleistet wurden, die nicht zwingend unmittelbar aufeinander folgen müssen.

- (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) <sup>1</sup>Rufbereitschaft 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. <sup>2</sup>Rufbereitschaft 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 bzw. Abs. 1.1 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
- im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 7 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 8 außerhalb der Rahmenzeit,
  - 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.

### **§ 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.

Dieses gilt bei den nichtärztlichen Beschäftigten nur 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) Bei den Ärzten darf die tägliche Arbeitszeit bei der Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen, wenn dadurch für die einzelne Ärztin/den einzelnen Arzt mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.
- (4) <sup>1</sup>Im 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. <sup>2</sup>Abweichend 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. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

- (5) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Absatzes 4 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei die wöchentliche Arbeitszeit hierbei höchstens bis zu 58 Stunden betragen darf.

<sup>2</sup>Bei nichtärztlichen Beschäftigten kann die tägliche Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch 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.

- (6) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 5 gilt ein Zeitraum von einem Kalenderjahr.

#### Protokollnotiz:

Überprüfung dieser Regelung zum Zeitpunkt des Auslaufens dieser Regelung nach Kündigung dieser Regelung (§ 39).

- (7) Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebs-/Dienstvereinbarung nach den Absätzen 4 und 5 sind die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene zu informieren.

- (8) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 5 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

- (9) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

- (10) § 6 Abs. 5 bleibt im Übrigen unberührt.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge.  
<sup>2</sup>Die Zeitzuschläge für Überstunden und Nachtarbeit betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- a) Überstunden
- |     |   |  |
|-----|---|--|
| aa) | Überstundenzuschlag für Ärztinnen und Ärzte<br>maximal der Stufe 4 der jeweiligen Entgeltgruppe | 15 v. H. des Tabellenentgelts,           |
| bb) | Überstundenzuschlag für alle anderen Beschäftigten  | 25 v.H. der Stufe 3 des Tabellenentgelts |
- b) Nachtarbeit
- |     |  |  |
|-----|--|--|
| aa) | Nachtzuschlag für Ärztinnen und Ärzte<br>Stundenentgelts, wobei dieser Zuschlag in dem Zeitraum 01.08. – 31.12.2013<br>maximal 4,50 € beträgt,<br>für den Zeitraum ab dem 01.01.2014 maximal | 15 v.H. des<br>5,00 €/Stunde beträgt.  |
| bb) | Nachtzuschlag für nichtärztliche Beschäftigte:   | 15 v.H. des tariflichen<br>Stundenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. |
- c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,
- d) bei Feiertagsarbeit
- |  |                          |           |
|--|--------------------------|-----------|
|  | - ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
|  | - mit Freizeitausgleich  | 35 v.H.,  |
- e) für Arbeit am 24. Dezember und  
am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von  
13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht-  
oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Soweit in der tariflichen Entgeltgruppe weniger als 3 Stufen vorgesehen sind, wird das Tabellenentgelt der höchstmöglichen Stufe unter der Stufe

3 zugrunde gelegt. <sup>4</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

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

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (3) Rufbereitschaft Ärzte und nichtärztliches Personal:

<sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe und Stufe bezahlt, in der der/die Arzt/Ärztin eingestuft ist, höchstens jedoch auf der Grundlage der Entgeltgruppe III Stufe 2.

<sup>2</sup>Für die Rufbereitschaft des nichtärztlichen Personals wird eine Pauschale basierend auf dem Stundenentgelt der Stufe 3 der jeweiligen tarifvertraglichen Entgeltgruppe geleistet.

<sup>3</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Dreifache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gemäß Satz 1 bzw. Satz 2. <sup>4</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>5</sup>Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. <sup>6</sup>Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. <sup>7</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 10 Absatz 8 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. <sup>8</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>9</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>10</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede angefangene Stunde der

Rufbereitschaft 12,5 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

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

### § 8.1

#### Bereitschaftsdienstentgelt

- (1) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen 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.

<sup>2</sup>Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 2 Absatz 3) zum Arbeitsvertrag. <sup>3</sup>Die Nebenabrede ist abweichend von § 2 Absatz 3 Satz 2 mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

- (2) <sup>1</sup>Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt:

EG I 25,73 Euro,

EG II	29,84 Euro,
EG III	32,41 Euro,
EG IV	34,47 Euro.

<sup>2</sup>Die Bereitschaftsdienstentgelte nach Satz 1 verändern sich bei nach dem 01.08. 2014 wirksam werdenden allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.

- (3) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in § 8.1 Abs. 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes ab der 97. Bereitschaftsdienststunde und den folgenden Bereitschaftsdienststunden im Kalendermonat einen Zuschlag. <sup>2</sup>Der Zuschlag nach Satz 1 beträgt 5 v.H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in § 12 Abs. 2 Satz 1. <sup>3</sup>Dieser Zuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden.
- (4) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt erhält zusätzlich zu dem Entgelt nach den Absätzen 1 und 2 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 nach Absatz 2 Satz 1. <sup>2</sup>Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.
- (5) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in § 8.1 Abs. 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in § 8.1 Abs. 2 Satz 1.
- (6) <sup>1</sup>Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen und Ärzten, einschließlich der eines ggf. nach Absatz 4 zu zahlenden Zeitzuschlags 1:1 entsprechenden Arbeitszeit, anstelle der Auszahlung des sich nach den Absätzen 1, 2 und 4 ergebenden Entgelts bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>2</sup>Erfolgt Freizeitausgleich in Zeiten, zu denen gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, wird abweichend von Absatz 1 und Satz 1 diese Zeit in der Bereitschaftsdienststufe III mit dem Faktor 100 v.H., in der Bereitschaftsdienststufe II mit dem Faktor 85 v.H. und in der Bereitschaftsdienststufe I mit dem Faktor 70 v.H. als Arbeitszeit bewertet. <sup>3</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 18) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 6 Satz 2:

<sup>1</sup>Bei einem Bereitschaftsdienst der Stufe III von 24 Stunden, wovon 8 Stunden zu Zeiten in Freizeit ausgeglichen werden, für die gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, sind 14,4 Stunden ((8 Stunden x 100 v.H.= 8 Stunden) + (16 Stunden x 90 v.H. = 14,4 Stunden) - 8 Stunden = 14,4 Stunden) mit dem Bereitschaftsdienstentgelt nach Absatz 2 zu bezahlen. <sup>2</sup>Bei einem

Bereitschaftsdienst der Stufe I von 16 Stunden, wovon 8 Stunden zu Zeiten in Freizeit ausgeglichen werden, für die gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, sind 2,40 Stunden ((8 Stunden x 70 v.H. = 5,6 Stunden) + (8 Stunden x 60 v.H. = 4,8 Stunden) - 8 Stunden = 2,4 Stunden) mit dem Bereitschaftsdienstentgelt nach Absatz 2 zu bezahlen.

## § 9

Nicht besetzt

## § 10

### Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 7) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 8) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) 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) Voraussetzungen zur Berechtigung des Abbuchens von Zeitguthaben vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine

Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

## **§ 11**

### **Teilzeitbeschäftigung**

(1) <sup>1</sup>Mit 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. <sup>2</sup>Bei 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) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt.

## **Abschnitt III**

### **Eingruppierung und Entgelt**

## **§ 12**

### **Allgemeine Eingruppierungsregelungen**

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 13.1. <sup>2</sup>Die Ärztin/Der Arzt erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/ er eingruppiert ist.

(2) <sup>1</sup>Die Ärztin/Der Arzt ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr/ ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. <sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>3</sup>Kann die

Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>4</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu § 12 Absatz 2:

1. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Ärztin/des Arztes, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. Erstellung eines EKG). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
  2. Eine Anforderung im Sinne des Satzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.
- (3) Die Entgeltgruppe der Ärztin/des Arztes ist im Arbeitsvertrag anzugeben.
- (4) Die Eingruppierungsgrundsätze nach den vorbenannten Regelungen des § 12 gelten analog für die nichtärztlichen Beschäftigten.

## § 13

### Eingruppierung nichtärztlicher Beschäftigte

Die Eingruppierung der nichtärztlichen Beschäftigten richtet sich nach der Entgeltordnung zum TvÖD-K. Solange eine Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag nicht existiert, erfolgt die Eingruppierung nach der Anlage 1a bzw. 1b zum BAT.

## § 13.1

### Eingruppierung der Ärzte

Ärztinnen und Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

- a) Entgeltgruppe I:  
Ärztin/Arzt mit entsprechender Tätigkeit.
- b) Entgeltgruppe II:  
Fachärztin/Facharzt mit entsprechender Tätigkeit

Protokollerklärung zu Buchst. b:

<sup>1</sup>Fachärztin/ Facharzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, die/der aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem/seinem Fachgebiet tätig ist.

<sup>2</sup>Soweit sich aus der Rechtsprechung zu dem TV-Ärzte VKA oder vergleichbaren Tarifverträgen etwas anderes nicht ergibt, zählen auch Fachärzte, die sich in Weiterbildung im Gebiet Hand-, Fußchirurgie bzw. spezielle orthopädische Chirurgie befinden, welche die, als Voraussetzung für die Spezialweiterbildung nach der geltenden Weiterbildungsordnung geforderte Facharztausbildung erfolgreich absolviert haben, zu den Fachärzten im Sinne dieses Tarifvertrages. <sup>3</sup>So auch die Fachärzte Allgemeinchirurgie bzw. Chirurgie in Weiterbildung Orthopädie und Unfallchirurgie.

- c) Entgeltgruppe III:  
Oberärztin/Oberarzt

Protokollerklärung zu Buchstabe c:

Oberärztin/ Oberarzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, der/dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

- d) Entgeltgruppe IV:  
Leitende Oberärztin/Leitender Oberarzt ist diejenige Ärztin/ derjenige Arzt, der/ dem die ständige Vertretung der leitenden Ärztin/ des leitenden Arztes (Chefärztin/ Chefarzt) vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

Protokollerklärung zu Buchstabe d:

<sup>1</sup>Leitender Oberärztin /leitender Oberarzt ist nur diejenige Ärztin / derjenige Arzt, die/der die leitende Ärztin/den leitenden Arzt in der Gesamtheit ihrer/seiner Dienstaufgaben vertritt. <sup>2</sup>Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik in der Regel nur von einer Ärztin/einem Arzt erfüllt werden.

**§ 14**

**Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit bei nichtärztlichen Beschäftigten**

- (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) <sup>1</sup>Die 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 bis 3 ergeben hätte. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

### **§ 14.1**

#### **Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit bei Ärzten**

- (1) Wird der Ärztin/dem Arzt 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) Die persönliche Zulage bemisst sich für Ärztinnen und Ärzte, die in eine der Entgeltgruppen I bis IV eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Ärztin/ den Arzt bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 ergeben hätte.

#### Niederschriftserklärung zu § 14 Abs. 1 und § 14.1 Abs. 1:

Ob die vorübergehende Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

### **§ 15**

#### **Tabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach der jeweils geltenden Anlage A1/A2. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Die Ärztin/ Der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach der jeweils geltenden Anlage B. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/ er eingruppiert ist, und nach der für sie/ ihn geltenden Stufe.
- (3) Für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 13.1 Buchst. c und d ist die Vereinbarung eines außertariflichen Entgelts jeweils nach Ablauf einer angemessenen, in der letzten tariflich ausgewiesenen Stufe verbrachten Zeit zulässig.

## § 16

### Stufen der Entgelttabelle für nichtärztliche Beschäftigte

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31.07.2013 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig 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.
- (3) Die 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.
- (4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

## § 16.1

### Stufen der Entgelttabelle für Ärzte

- (1) Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit) und zwar in
- a) Entgeltgruppe I
- Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Tätigkeit

Stufe 3: nach zweijähriger ärztlicher Tätigkeit

Stufe 4: nach dreijähriger ärztlicher Tätigkeit

Stufe 5: nach vierjähriger ärztlicher Tätigkeit

Stufe 6: nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit,

b) Entgeltgruppe II

Stufe 2: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit

Stufe 3: nach sechsjähriger fachärztlicher Tätigkeit

Stufe 4: nach achtjähriger fachärztlicher Tätigkeit

Stufe 5: nach zehnjähriger fachärztlicher Tätigkeit

Stufe 6: nach zwölfjähriger fachärztlicher Tätigkeit,

c) Entgeltgruppe III

Stufe 2: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit

Stufe 3: nach sechsjähriger oberärztlicher Tätigkeit,

d) Entgeltgruppe IV

Stufe 2: nach dreijähriger Tätigkeit als leitende Oberärztin/leitender Oberarzt.

- (2) <sup>1</sup>Bei der Anrechnung von Vorbeschäftigungen werden in der Entgeltgruppe I Zeiten ärztlicher Tätigkeit angerechnet. <sup>2</sup>Eine Tätigkeit als Ärztin/Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Tätigkeit. <sup>3</sup>In der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Tätigkeit in der Regel angerechnet. <sup>4</sup>Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit können angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zeiten ärztlicher Tätigkeit im Sinne der Sätze 1 bis 3, die im Ausland abgeleistet worden sind, sind nur solche, die von einer Ärztekammer im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt werden.

## § 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) <sup>1</sup>Bei 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. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. <sup>6</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

- (3) <sup>1</sup>Den 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 26 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.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die

Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei 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. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8
  - ab 1. August 2013 weniger als 53,20 Euro,
- in den Entgeltgruppen 9 bis 15
  - ab 1. August 2013 weniger als 85,14 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. <sup>3</sup>Wird 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. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>5</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>6</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebtrags.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(4.1) <sup>1</sup>Soweit 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, § 16.1 sowie § 17 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelts, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben 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. <sup>3</sup>Im Übrigen bleibt § 17 unberührt.

## § 17.1

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen Ärztinnen und Ärzte

- (1) Ärztinnen und Ärzte erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der Ärztin/des Arztes, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Ärztinnen und Ärzten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission (vgl. § 17 Abs. 2) zuständig.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

- (3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ärztlichen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 bis zu 26 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 der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten, in denen Ärztinnen und Ärzte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) <sup>1</sup>Bei einer Eingruppierung in eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe erhält die Ärztin/der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 16.1 Absatz 1 ergebenden Stufe. <sup>2</sup>Ist eine Ärztin/ein Arzt, die/der in der Entgeltgruppe II eingruppiert und der Stufe 6 zugeordnet ist (§ 16.1 Absatz 1 Buchst. b), in die Entgeltgruppe III höhergruppiert und dort der Stufe 1 zugeordnet (§§ 13.1 Buchst. c, 16.1 Absatz 1) worden, erhält die Ärztin/der Arzt so lange das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6, bis sie/er Anspruch auf ein Entgelt hat, das das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6 übersteigt.

## **§ 18**

### **Erschwerniszuschläge**

Die nichtärztlichen Beschäftigte haben auch weiterhin einen Anspruch auf einen Erschwerniszuschlag in Höhe von 0,37 €/Stunde, soweit sie während ihrer Arbeitszeit Infektionswäsche, stark verschmutzter Instituts- oder Klinikwäsche einsammeln oder sortieren sowie Waschmaschinen von Hand mit Infektionswäsche oder stark verschmutzter Wäsche beschicken.

## **§ 19**

### **Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung für nichtärztliche Beschäftigte**

1. Die nichtärztlichen Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubsgeld, wenn sie
  - a. am 1. Juli in einem Arbeits-, Ausbildungs-, Praktikantenverhältnis bei der Roland Klinik gGmbH stehen und
  - b. seit dem 1. Januar des laufenden Jahres ununterbrochen als Beschäftigte, als Auszubildender in der Krankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder in einem sonstigen der Sozialversicherungspflicht unterliegenden Beruf, als Praktikant in nichtärztlichen medizinischen Berufen oder im Sozial- und Erziehungsdienst als Auszubildender in einem Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis oder Praktikantenverhältnis gestanden hat und
  - c. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung/Ausbildungsvergütung/oder Vergütung/Krankenbezüge hat. Besteht ein solcher Anspruch nur wegen Ablaufs der Bezugsfrist für die Krankenbezüge oder des Ablaufs der Frist für die Fortzahlung des Ausbildungsgeldes wegen Arbeitsunfähigkeit nicht, genügt es, wenn ein Anspruch auf Vergütung/Ausbildungsgeld oder Bezüge für mindestens 3 volle Kalendermonate des 1. Kalenderhalbjahres bestanden hat. Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeldgesetz die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dieses unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an der Elternzeit oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaub später als am 1. Arbeitstag nach Ablauf der Schutz- bzw. der Elternzeitfrist in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

2. Das Urlaubsgeld ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.
3. <sup>1</sup>Das Urlaubsgeld beträgt
- |  |            |
|--|------------|
| a. für den/die am 1. Juli vollbeschäftigten Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ,<br>sowie 3a bis 9a im KR Bereich  | EUR 332,34 |
| b. für den/die am 1. Juli vollbeschäftigten Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15,<br>sowie 9b bis 12 im KR Bereich  | EUR 255,65 |
| c. für den/die am 1. Juli nicht vollbeschäftigten Mitarbeiter den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten – am 1. Juli geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. |            |
| d. für den/die Auszubildenden  | EUR 255,65 |
4. Das Urlaubsgeld wird mit der Vergütung für den Monat Juli gezahlt.
5. <sup>1</sup>Die nichtärztlichen Beschäftigten haben im Monat November Anspruch auf eine Sonderzahlung in Höhe 1/12 für jeden Monat, für den Anspruch auf Entgeltzahlung besteht. <sup>2</sup>Die Höhe der Sonderzahlung beträgt 70 % der Grundvergütung für den Monat November. <sup>3</sup>Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung sind die durchschnittlich gezahlten Entgelte für die Monate Juli, August und September; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt sowie das für Bereitschaftsdienste/Notdienst geleistete Entgelt. <sup>4</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September.
- <sup>5</sup>Bei den Beschäftigten, die im November nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, wird für die Berechnung der Sonderzahlung der letzte volle Monat zugrunde gelegt, in dem das Vertragsverhältnis bestanden hat.

## § 20

### Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung gemäß § 21 Abs. 1, § 25, § 26, § 27 und § 28 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen 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 § 22.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach 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. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3. 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.

## § 21

### Entgelt im Krankheitsfall

- (1) <sup>1</sup>Werden 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. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldeter 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.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- (2) <sup>1</sup>Nach 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. <sup>2</sup>Nettoentgelt 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. <sup>3</sup>Für 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. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 33 Abs. 2) von

mehr als zwei Jahren	bis zum Ende der 9. Woche
mehr als drei Jahren	bis zum Ende der 12. Woche
mehr als fünf Jahren	bis zum Ende der 15. Woche
mehr als acht Jahren	bis zum Ende der 18. Woche

mehr als zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss 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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Überzahlter 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. <sup>5</sup>Der 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.

## § 22

### Besondere Zahlungen

(1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für

jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der 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. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

- (2) <sup>1</sup>Beim 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. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die 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. <sup>4</sup>Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

## § 23

### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt 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. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. 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.
  2. 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.
- (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) <sup>1</sup>Besteht 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. <sup>2</sup>Besteht 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. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1 zu teilen.
- (4) <sup>1</sup>Ergibt 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. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder 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.

## § 24

### Entgeltumwandlung zur Verbesserung der Altersversorgung

<sup>1</sup>Die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Beschäftigten oder die von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreiten Beschäftigten, die Pflichtmitglied in einem berufsständischen Versorgungswerk sind, die mehr als sechs Monate in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis stehen, können von der Roland Klinik verlangen, dass zukünftige Entgeltansprüche bis zu einer Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung im Wege der Entgeltumwandlung für eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung verwendet werden können. <sup>2</sup>Der jährliche Unterschiedsbetrag darf 1/160igstel der Bezugsgröße gemäß § 18 Abs. 1 SGB IV nicht übersteigen.

<sup>3</sup>Für die Umwandlung sollen in der Regel zunächst Ansprüche auf Jahressonderzahlung herangezogen werden.

<sup>4</sup>Auf Wunsch des Beschäftigten kann eine Entgeltumwandlung vereinbart werden, deren Höhe 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschreitet. <sup>5</sup>Aus der Überschreitung dürfen der Roland Klinik keine zusätzlichen Belastungen erwachsen.

<sup>6</sup>Die Roland Klinik hat die Beschäftigten über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sowie deren staatliche Förderung zu informieren.

<sup>7</sup>Die Roland Klinik zahlt im Falle der Entgeltumwandlung einen Zuschuss in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, soweit diese nicht bereits durch die Roland Klinik Zuschüsse oder andere Zahlungen zur Altersversorgung zugunsten der Beschäftigten geleistet werden. <sup>8</sup>Es ist zu gewährleisten, dass im Rahmen der Durchführung sowohl die nach §§ 10a, 82 Einkommenssteuergesetz geförderte als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist. <sup>9</sup>Die Beschäftigten können sich entscheiden, ob sie die Förderung in Anspruch nehmen wollen.

<sup>10</sup>Der Anspruch auf Entgeltumwandlung muss spätestens 4 Wochen vor Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts schriftlich gegenüber der Roland Klinik geltend gemacht werden. <sup>11</sup>Dabei ist der umzuwandelnde Anspruch und die Höhe des Umwandlungsbetrages (prozentual oder als bezifferter Betrag) anzugeben.

<sup>12</sup>Diese Regelungen gelten entsprechend für jede Änderung und die Beendigung der Entgeltumwandlung.

<sup>13</sup>Die Beschäftigten sind 12 Monate an ihre Entscheidung gebunden.

<sup>14</sup>Für die Berechnung der Ansprüche aus dem Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnis gegenüber der Roland Klinik sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

<sup>15</sup>Die Versorgungsleistungen werden im Falle des Bezuges der Altersrente, einer Rente wegen Erwerbsminderung oder einer Rente für die Hinterbliebenen des Versorgungsempfängers aus der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt. <sup>16</sup>Die Beschäftigten können die Versorgungsleistungen für die Hinterbliebenen sowie für den Fall der Rente wegen Erwerbsminderung ausschließen, soweit der Durchführungsweg des jeweiligen Trägers dieses zulässt.

<sup>17</sup>Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht nicht, wenn diese bereits bei dem Beschäftigten erfolgt, Zuschüsse zur Altersversorgung oder für Beschäftigte, bei denen die Roland Klinik die Kosten einer Lebensversicherung trägt.

## Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 25 Erholungsurlaub

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr des 1. bis 3. Beschäftigungsjahr 29 Arbeitstage und nach dem vierten Beschäftigungsjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Beschäftigungsjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt 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. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:

Der 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) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann 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.

## § 26 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 pro Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) [nicht besetzt]
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.
- (3.1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag  |
| 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage |
| 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage |
- Zusatzurlaub im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 wird nicht auf den Zusatzurlaub nach Satz 1 angerechnet.
- (3.2) Bei Anwendung des Absatzes 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) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3.1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 25 Abs. 1 Sätze 4 und 5 zu ermitteln.
- (3.4) <sup>1</sup>Die nichtärztlichen Beschäftigten erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 bis 6.00 Uhr fallen. <sup>2</sup>Absatz 3.1 Satz 2 und Absatz 3.3 gelten entsprechend.

### Protokollnotiz:

Der Marburger Bund schließt diese Vereinbarung unter dem Vorbehalt weiterer Prüfung ab.

- (4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt vier Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 33 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 34 Tage, nicht überschreiten.
- (5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 3.1:

1. <sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 21 unschädlich.
2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3.1 bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3.1 Satz 1 erfüllt.

## **§ 27**

### **Sonderurlaub**

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

## **§ 28**

### **Arbeitsbefreiung**

- (1) Der Arbeitnehmer wird in den nachstehenden Fällen, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung der Vergütung – soweit der Verdienstausfall nicht von dritter Seite auf Antrag zu ersetzen ist – für die Dauer der unumgänglichen notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:
- a) bei ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung einschließlich der Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung künstlicher Glieder sowie der Beschaffung von Zahnersatz
  - b) bei angeordneter amts-, kassen- oder versorgungsärztlicher Untersuchungen oder Behandlungen

- c) bei ansteckenden Krankheiten in der Familie, sofern der Amtsarzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
- d) zur Erfüllung öffentlicher Verpflichtungen

(2) Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung aus folgenden Anlässen freigestellt:

- a) bei Umzug des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand  
(höchstens alle 3 Jahre) 2 Arbeitstage
- b) beim Umzug des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand  
anlässlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen  
Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen 3 Arbeitstage
- c) beim 25-, 40- und 50-jährigen Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers 1 Arbeitstag
- d) bei der Eheschließung des Arbeitnehmers 2 Arbeitstage
- e) bei der Niederkunft der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher  
Gemeinschaft lebenden Ehefrau 2 Arbeitstage
- f) beim Tode des Ehegatten 4 Arbeitstage
- g) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,  
Kindern oder Geschwistern, die mit dem Arbeitnehmer  
in demselben Haushalt leben 2 Arbeitstage
- h) bei der Beisetzung einer in Buchstabe g) genannten Person,  
die nicht mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt hat 1 Arbeitstage
- i) bei der Einsegnung, bei der Erstkommunion, bei einer  
entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und  
bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeitnehmers 1 Arbeitstag
- k) bei der silbernen Hochzeit des Arbeitnehmers 1 Arbeitstag
- l) bei schwerer Erkrankung
  - aa) des Ehegatten
  - bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,  
wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 185 c RVO  
besteht oder bestanden hat,
  - cc) der im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Eltern oder Stiefeltern  
des Arbeitnehmers, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung  
unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen  
muss, weil eine andere Person für diesen Zwecke nicht sofort  
zur Verfügung steht, bis zu 6 Kalendertage
- m) soweit kein Anspruch nach Buchstabe l) besteht oder im laufenden  
Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe l) nicht bereits

in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht bis zu 6 Kalendertagen

im Kalenderjahr.

- (3) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Roland Klinik gGmbH kann auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung erteilt werden.
- (4) Bei Arbeitsversäumnissen, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Weg zur Arbeit unvermeidbar sind und nicht Leistungsverschiebungen innerhalb von drei Monaten ausgeglichen werden können, werden die Vergütung und die ständigen Zulagen/Zuschläge für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

## **Abschnitt V**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 29**

#### **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig 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. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen, es sei denn, dass ein betriebsbedingter Grund besteht, der eine kürzere Befristung rechtfertigt. <sup>2</sup>Vor Ablauf des

Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund, die für einen Zeitraum von 6 Monaten abgeschlossen wurden, gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.

(5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens 12 Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

<sup>3</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>4</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die §§ 30, 31 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

### **§ 30**

#### **Führung auf Probe für nichtärztliche Beschäftigte**

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

### **§ 31**

#### **Führung auf Zeit für nichtärztliche Beschäftigte**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende 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.
- <sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die 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 Probe bezeichnet worden sind.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 3. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

**§ 32****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 das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das 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. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt 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. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In 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 Rentenbescheids 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) <sup>1</sup>Verzögert 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. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das

Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### § 33

#### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

bis zu einem Jahr	ein 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) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, wenn sie nicht länger als drei Monate unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

### § 34

#### 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**

### **§ 35 Anwendung weiterer Tarifverträge**

Es gilt der Überleitungstarifvertrag, der zwischen den Tarifvertragsparteien mit Abschluss dieses Tarifvertrages abgeschlossen wird.

### **§ 36 Ausschlussfrist**

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche 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. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

### **§ 37 Begriffsbestimmungen**

Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung 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.

### **§ 38 In-Kraft-Treten und Kündigung des Tarifvertrages**

- (1) Diese Regelungen treten rückwirkend ab dem 1. August 2013 in Kraft und ersetzen in ihrem Geltungsbereich zu diesem Zeitpunkt den Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in Privatkrankenanstalten nebst den diese ergänzenden Tarifverträge

- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. <sup>2</sup>Für die Kündigung der Vergütungstabellen sowie der Regelung in § 7.1. Abs. 6 gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Kalenderjahr.

Bremen, den 10-09-2014

**für die Roland Klinik:**

Petra Wehrmann  
Geschäftsführerin

Dr. Hans-Joachim Bauer  
Geschäftsführer

**für ver.di:**

Detlef Ahting  
Landesbezirksfachbereichsleiter

Joachim Lüddecke  
Landesfachbereichsleiter

Uwe Schmid  
Verhandlungsführer

**für den Marburger Bund:**

Dr. Heidrun Gitter  
1. Vorsitzende Marburger Bund Bremen

Dr. Martin Rothe  
Stellvertretender Vorsitzender  
Marburger Bund Bremen

Brigitte Hasenjäger  
Verhandlungsführerin

**Anlage A1:**  
**Tabelle nichtärztliche Beschäftigte (außer Pflege)**  
**Gültig ab 1.8.2013**

(monatlich in €)

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	5.862,41
14	3.588,99	3.981,35	4.212,16	4.558,38	5.089,23	5.377,72
13	3.308,57	3.669,78	3.865,97	4.246,76	4.777,62	4.996,90
12	2.965,83	3.288,95	3.750,55	4.154,47	4.673,78	4.904,58
11	2.861,96	3.173,57	3.404,35	3.750,55	4.252,55	4.483,36
10	2.758,09	3.058,14	3.288,95	3.519,77	3.958,28	4.062,14
9 <sup>2)</sup>	2.436,14	2.700,39	2.838,89	3.208,16	3.496,68	3.727,47
8	2.280,34	2.527,29	2.642,71	2.746,57	2.861,96	2.934,67 <sup>3)</sup>
7	2.134,95 <sup>4)</sup>	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 <sup>5)</sup>
5	2.005,67	2.221,49	2.331,12	2.440,75	2.521,53	2.579,24
4	1.906,43 <sup>6)</sup>	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

Für Beschäftigte im Pflegedienst:

2)	<b>E 9b</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
		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

**Tabelle nichtärztliche Beschäftigte (außer Pflege)**  
**Gültig ab 1.8.2014**

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4042,15	4484,77	4649,55	5238,09	5685,38	5979,66
14	3660,77	4060,98	4296,40	4649,55	5191,01	5485,27
13	3374,74	3743,18	3943,29	4331,70	4873,17	5096,84
12	3025,15	3354,73	3825,56	4237,56	4767,26	5002,67
11	2919,20	3237,04	3472,44	3825,56	4337,60	4573,03
10	2813,25	3119,30	3354,73	3590,17	4037,45	4143,38
9 <sup>2)</sup>	2484,86	2754,40	2895,67	3272,32	3566,61	3802,02
8	2325,95	2577,84	2695,56	2801,50	2919,20	2.993,36 <sup>3)</sup>
7	2.177,65 <sup>4)</sup>	2413,04	2566,07	2683,79	2772,06	2854,47
6	2135,25	2365,96	2483,67	2595,50	2672,02	2.748,53 <sup>5)</sup>
5	2045,78	2265,92	2377,74	2489,57	2571,96	2630,82
4	1.944,56 <sup>6)</sup>	2154,10	2295,34	2377,74	2460,14	2508,38
3	1912,80	2118,76	2177,65	2271,81	2342,44	2407,17
2	1764,46	1953,97	2012,84	2071,70	2201,15	2336,54
1		1572,62	1600,86	1636,18	1669,12	1753,87

**Anlage A2:  
Tabelle Beschäftigte im Bereich Pflege  
ab 1.8.2013**

(monatlich in €)

Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	XII mit Aufstieg nach XIII	-	-	3.750,55	4.154,47 nach 2 J. St. 3	4.673,78 nach 3 J. St. 4	4.904,58
11 b	XI mit Aufstieg nach XII	-	-	-	3.750,55	4.252,55	4.483,36
11 a	X mit Aufstieg nach XI	-	-	3.404,35	3.750,55 nach 2 J. St. 3	4.252,55 nach 5 J. St. 4	-
10a	IX mit Aufstieg nach X	-	-	3.288,95	3.519,77 nach 2 J. St. 3	3.958,28 nach 3 J. St. 4	-
9d	VIII mit Aufstieg nach IX	-	-	3.208,16	3.496,68 nach 4 J. St. 3	3.727,47 nach 2 J. St. 4	-
9c	VII mit Aufstieg nach VIII	-	-	3.115,86	3.335,12 nach 5 J. St. 3	3.542,83 nach 5 J. St. 4	-
9b	VI mit Aufstieg nach VII	-	-	2.838,89	3.208,16 nach 5 J. St. 3	3.335,12 nach 5 J. St. 4	-
	VII ohne Aufstieg						
9a	VI ohne Aufstieg	-	-	2.838,89	2.936,98 nach 5 J. St. 3	3.115,86 nach 5 J. St. 4	-
8a	Va mit Aufstieg nach VI	-	2.515,75	2.642,71	2.746,57	2.936,98	3.115,86
	V mit Aufstieg nach Va und VI	-					
	V mit Aufstieg nach VI	2.365,73					
7a	V mit Aufstieg nach Va	-	2.365,73	2.515,75	2.746,57	2.861,96	2.980,84
	IV mit Aufstieg nach V und Va	2.192,64					
	IV mit Aufstieg nach V						-
4a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.964,13	2.111,86	2.250,33	2.544,61	2.619,63	2.758,09
	III mit Aufstieg nach IV						
3a	I mit Aufstieg nach II	1.875,29	2.077,22	2.134,95	2.227,26	2.296,51	2.459,20



### Tabelle Beschäftigte im Bereich Pflege ab 1.8.2014

(monatlich in €)

Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	XII mit Aufstieg nach XIII	-	-	3.825,56	4.237,56 nach 2 J. St. 3	4.767,26 nach 3 J. St. 4	5002,67
11 b	XI mit Aufstieg nach XII	-	-	-	3.825,56	4.337,60	4.573,03
11 a	X mit Aufstieg nach XI	-	-	3.472,44	3.825,56 nach 2 J. St. 3	4.337,60 nach 5 J. St. 4	-
10a	IX mit Aufstieg nach X	-	-	3.354,73	3.590,17 nach 2 J. St. 3	4.037,45 nach 3 J. St. 4	-
9d	VIII mit Aufstieg nach IX	-	-	3.272,32	3.566,61 nach 4 J. St. 3	3.802,02 nach 2 J. St. 4	-
9c	VII mit Aufstieg nach VIII	-	-	3.178,18	3.401,82 nach 5 J. St. 3	3.613,69 nach 5 J. St. 4	-
9b	VI mit Aufstieg nach VII	-	-	2.895,67	3.272,32 nach 5 J. St. 3	3.401,82 nach 5 J. St. 4	-
	VII ohne Aufstieg						
9a	VI ohne Aufstieg	-	-	2.895,67	2.995,72 nach 5 J. St. 3	3.178,18 nach 5 J. St. 4	-
8a	Va mit Aufstieg nach VI	-	2.566,07	2695,56	2.801,50	2.995,72	3178,18
	V mit Aufstieg nach Va und VI	-					
	V mit Aufstieg nach VI	2.413,04					
7a	V mit Aufstieg nach Va	-	2413,04	2.566,07	2801,50	2919,20	3040,46
	IV mit Aufstieg nach V und Va	2236,49					
	IV mit Aufstieg nach V						-
4a	II mit Aufstieg nach III und IV	2003,41	2.154,10	2.295,34	2.595,50	2.672,02	2813,25
	III mit Aufstieg nach IV						
3a	I mit Aufstieg nach II	1.912,80	2.118,76	2.177,65	2.271,81	2.342,44	2.508,38

**ANLAGE B**

Tabelle Ärzte

(gültig vom 1. August 2013 bis zum 31. Juli 2014)

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grund- entgelt	Entwicklungsstufen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
IV	7.670,16	8.218,45	-	-	-	-
III	6.520,45	6.903,69	7.451,96	-	-	-
II	5.205,70	5.642,18	6.025,43	6.248,99	6.467,21	6.685,44
I	3.944,20	4.167,77	4.327,44	4.604,23	4.934,25	5.069,98

**Tabelle Ärzte**

**(gültig ab 1. August 2014)**

**(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Grund- entgelt	Entwicklungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
IV	7.823,56	8.382,82				
III	6.650,86	7.041,76	7.601,00			
II	5.309,81	5.755,02	6.145,94	6.373,97	6.596,55	6.819,15
I	4.023,08	4.251,13	4.413,99	4.696,31	5.032,94	5.171,38