

Haustarifvertrag für die Hannoverschen Kinderheilstalt

vom 21. Februar 2007

Zwischen

**der Hannoverschen Kinderheilstalt (HKA)
- vertreten durch den Vorstand -**

einerseits

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch den Landes-
bezirk Niedersachsen-Bremen, Goseriade 10, 30159 Hannover**

sowie

**dem Landesverband Marburge Bund Niedersachsen, vertreten durch den Landes-
vorsitzenden Dr. Jörg Zimmermann, Berliner Allee 20, 30175 Hannover**

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

INHALTSVERZEICHNIS

Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften -	5
§ 1 Geltungsbereich.....	5
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	5
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen.....	6
§ 3.1 Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte	7
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung.....	7
§ 5 Qualifizierung.....	8
§ 5.1 Qualifizierung der Ärztinnen und Ärzte.....	9
Abschnitt II - Arbeitszeit -	11
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit	11
§ 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen	12
§ 7 Sonderformen der Arbeit	13
§ 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für den Arzt-/Pflege- und Erziehungsdienst.....	14
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	15
§ 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt	16
§ 9 Bereitschaftszeiten	18
§ 10 Arbeitszeitkonto	18
§ 11 Teilzeitbeschäftigung.....	19
Abschnitt III - Eingruppierung und Entgelt -	20
§ 12 Eingruppierung	20
§ 12.1 Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte	20
§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen.....	21
§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	21
§ 15 Tabellenentgelt	22
§ 16 Stufen der Entgelttabelle	22
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	23
§ 18 Leistungsentgelt.....	24
§ 19 Erschwerniszuschläge	25
§ 20 Jahressonderzahlung	25
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	28
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall	29
§ 23 Besondere Zahlungen	30
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	30
§ 25 Betriebliche Altersversorgung.....	31
Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung -	32
§ 26 Erholungsurlaub.....	32
§ 27 Zusatzurlaub	33
§ 28 Sonderurlaub	34
§ 29 Arbeitsbefreiung.....	34
Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses -	36
§ 30 Befristete Arbeitsverträge	36
§ 31 Führung auf Probe.....	36
§ 32 Führung auf Zeit	36
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	37
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	38
§ 35 Zeugnis	38
Abschnitt VI - Übergangs- und Schlussvorschriften -	39
§ 36 Ausschlussfrist.....	39
§ 37 Restanten	39
§ 38 Begriffsbestimmungen.....	39
§ 39 In-Kraft-Treten	39

ANLAGENVERZEICHNIS

Anhang zu § 9 - Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen -	41
Anhang zu § 16 - Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte -	42
<u>Anlage A</u> - Tabelle Haustarif -	45
<u>Anlage B</u> - Kr-Anwendungstabelle -	46
<u>Anhang zu den Anlagen A und B</u> - Beschäftigte im Pflegedienst -	47
<u>Anlage C</u> zu § 8.1 (Bereitschaftsdienstentgelt)	48
I. Beschäftigte, auf die die Anlagen 1 und 3 des Haustarifüberleitungsvertrag-HKA Anwendung finden	48
II. Ärztinnen und Ärzte	48
III. Beschäftigte, auf die die Anlagen 4 und 5 des Haustarifüberleitungsvertrag-HKA Anwendung finden	48
<u>Anlage D</u> zu § 8.1 Abs. 4 (Bereitschaftsdienstentgelt)	49
A. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1a zum BAT richtet	49
B. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1b zum BAT richtet	49
C. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem BMT-G richtet	49
<u>Anlage E</u>	50
Gewinn- und Verlustrechnung der Hannoverschen Kinderheilstalt.....	50

Abschnitt I

- Allgemeine Vorschriften -

§ 1 **Geltungsbereich**

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Hannoverschen Kinderheilanstalt und deren Einrichtungen, ausgenommen die HKA-Servicegesellschaft, stehen.
- (2) Diese Regelungen gelten nicht für
- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Chefärztinnen/Chefärzte,
 - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten. Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.
 - c) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - f) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
 - g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.
- (3) ¹Absatz 2 Buchst. b) findet auf
- a) Ärztinnen und Ärzte als ständige Vertreterinnen/Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes,
 - b) Ärztinnen und Ärzte, die einen selbständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereichs mit mindestens zehn Mitarbeiter/-innen leiten oder
 - c) Ärztinnen und Ärzte, denen mindestens fünf Ärzte unterstellt sind,
- keine Anwendung. ²Eine abweichende einzelvertragliche Regelung ist zulässig.

§ 2 **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis gilt eine Probezeit von 3 Monaten.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

§ 3.1

Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte

- (1) ¹Zu den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. ²Die 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.
- (2) ¹Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. ²Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag in Höhe von 20 Euro. ³Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1 (Ärztinnen/Ärzte).

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

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 Erwerbstätigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
- (3) ¹Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den Pflichten der Ärztinnen und Ärzte aus der Haupttätigkeit.
- (4) ¹Ärztinnen 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. ²Steht 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. ³In allen anderen Fällen sind Ärztinnen und Ärzte berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. ⁴Ärztinnen 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) ¹Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen Beschäftigte an 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 einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

- (2) ¹Beschäftigten kann im betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁴Bezüge 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 der Haustarifvertrag nicht zur Anwendung kommt.

- (3) ¹Werden 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 (Personaleinstellung). ²§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

§ 5

Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Hannoverschen Kinderheilstätte, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Haustarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

²Die Teilnahme nach einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) ¹Beschäftigte können ein Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft führen, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, sollte das Gespräch jährlich geführt werden.
- (5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) ¹Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. ²Maximal sind 7,7 Stunden täglich anzurechnen.
- (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.
- (9) a) ¹Beschäftigte sind auch ohne den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung verpflichtet, in dem nach Absatz 2 genannten Umfang auf Verlangen des Arbeitgebers an Fortbildungsmaßnahmen, die auch vom Arbeitgeber durchgeführt werden können, teilzunehmen. ²Für die Dauer dieser Fortbildungsmaßnahmen besteht kein Entgeltanspruch. ³Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Kosten der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu tragen, bleibt unberührt.
- b) ¹Der zeitliche Umfang der Fortbildungsmaßnahme beträgt 15,4 Stunden im jeweiligen Kalenderjahr. ²Der zeitliche Umfang kann auch gesplittet werden. ³Für Teilzeitbeschäftigte vermindert sich der Umfang entsprechend.
- c) ¹Alle geplanten Fortbildungen aus Anlass des Abs. 9 sind im Dienstplan (soweit möglich) zu hinterlegen. ²Die erfolgte Teilnahme an einer Fortbildung gemäß Abs. 9 ist schriftlich zu dokumentieren und vom jeweiligen Seminarleiter gegenzuzeichnen.
- d) Die nähere betriebliche Ausgestaltung des Umfangs dieser Qualifizierungsregelung erfolgt über eine Betriebsvereinbarung.

§ 5.1

Qualifizierung der Ärztinnen und Ärzte

- (1) Für Beschäftigte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung befinden, finden die Regelungen der Weiterbildungsordnung der Ärztekammer Niedersachsen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sind entsprechend sachlich und betrieblich festgelegt.
- (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) ¹Können 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. ²Die Regelungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. ³Absatz 2 bleibt unberührt.
- (4) ¹Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und ähnlichen Veranstaltungen ist der Ärztin/dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. ²Bei Kostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage erfolgen. ³Nicht in Anspruch genommene Tage verfallen mit Ablauf des Kalenderjahres.

Abschnitt II **- Arbeitszeit -**

§ 6 **Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die Beschäftigten der Hannoverschen Kinderheilanstalt durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. ²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlichen Pausen nicht in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

- (3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3¹:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung zum Bereitschaftsdienst, zur Rufbereitschaft, zu Überstunden und zu Mehrarbeit verpflichtet.

- (6) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

¹ Protokollerklärung modifiziert wegen § 6.1

- (7) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 6:

¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zum Arbeitszeitkorridor und zur Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. ²Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

**§ 6.1
Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

In Ergänzung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

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

§ 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (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) ¹Bereitschaftsdienst 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. ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
 - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
 - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 7.1

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für den Arzt-/Pflege- und Erziehungsdienst

- (1) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
 - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
 - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

- (2) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
 - a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
 - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
 - c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzesaufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. ²Abweichend 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. ³Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

- (3) ¹Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
 - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
 - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stundenzulässig ist.

- (4) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.

- (5) Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung nach den Absätzen 3 und 4 sind die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene zu informieren.

- (6) ¹In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. ²Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

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

- (8) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

- (9) Für Beschäftigte in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufe I einzuhalten sind.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

a) für Überstunden	
- in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 v. H.
- in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v. H.
b) für Nachtarbeit	1,28 Euro
c) für Sonntagsarbeit	25 v. H.
d) bei Feiertagsarbeit	
- ohne Freizeitausgleich	135 v. H.
- mit Freizeitausgleich	35 v. H.
e) für Arbeit am 24. und 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v. H.
f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr	0,64 Euro

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d):

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt. Bisherige Regelungen bleiben davon unberührt.

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je 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) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁶Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁷Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁸In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

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. Die Tarifvertragsparteien sind sich über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte“.

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

§ 8.1

Bereitschaftsdienstentgelt

- (1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.
- (3) Für die Beschäftigten gemäß § 7.1 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 28,5 v. H. als Arbeitszeit bewertet.

(4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage C.

(5) ¹Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für jede nach den Absätzen 1 und 3 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v. H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach der Anlage C. ²Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.

(6) ¹Anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 4 für die nach den Absätzen 1 und 3 gewertete Arbeitszeit kann diese bei Ärztinnen und Ärzten bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ²Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 1 umfasst auch die dem Zeitzuschlag nach Absatz 5 1:1 entsprechende Arbeitszeit. ³Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gezahlt. ⁴Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.

(7) ¹An Beschäftigte, die nicht von Absatz 6 erfasst werden, wird das Bereitschaftsdienstentgelt gezahlt (§ 24 Abs. 1 Satz 3), es sei denn dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung getroffen worden ist oder die/der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt. ²In diesem Fall gilt Absatz 6 entsprechend.

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

nach Absatz 1 in der Stufe I	37 Minuten
nach Absatz 1 in der Stufe II	46 Minuten
nach Absatz 1 in der Stufe III	55 Minuten
nach Absatz 3	17,5 Minuten
nach Absatz 5	15 Minuten

(9) ¹Die §§ 8 und 8.1 können mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materielle rechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien eröffnet werden. ²Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts.

§ 9 Bereitschaftszeiten

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

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 5 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
 - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Es finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung. ²Mit 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 der Pflegestufen 2 oder 3 Demenzerkrankte sind der Pflegestufe 2 gleichgestellt bei entsprechendem ärztlichem Attest) tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ³Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ⁴Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁵Bei 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. ⁶Zusätzliche individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber sind möglich.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Einigung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Abschnitt III

- Eingruppierung und Entgelt -

§ 12 **Eingruppierung**

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

§ 12.1 **Eingruppierung der ÄrztInnen und Ärzte**

(1) ¹Ärztinnen und Ärzte sind mit folgender besonderer Stufenzuordnung wie folgt eingruppiert:

a) Entgeltgruppe I:

Ärztinnen und Ärzte mit entsprechender Tätigkeit, und zwar in

- Stufe 1: mit weniger als einjähriger ärztlicher Berufserfahrung
- Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Berufserfahrung
- Stufe 3: nach dreijähriger ärztlicher Berufserfahrung
- Stufe 4: nach fünfjähriger ärztlicher Berufserfahrung
- Stufe 5: nach neunjähriger ärztlicher Berufserfahrung

b) Entgeltgruppe II:

Fachärztinnen und Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit, und zwar in

- Stufe 1: mit weniger als vierjähriger fachärztlicher Berufserfahrung
- Stufe 2: nach vierjähriger fachärztlicher Berufserfahrung
- Stufe 3: nach achtjähriger fachärztlicher Berufserfahrung
- Stufe 4: nach zwölfjähriger fachärztlicher Berufserfahrung

²§ 17 bleibt im Übrigen unberührt.

(2) ¹Bei Einstellung von Ärztinnen und Ärzten der Entgeltgruppe I werden Zeiten ärztlicher Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung angerechnet. ²Eine Tätigkeit als Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Berufserfahrung. ³Bei der Einstellung von Fachärztinnen und Fachärzten der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Berufserfahrung in der Regel angerechnet. ⁴Unabhängig 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.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zeiten ärztlicher Tätigkeit sind nur solche, die von einem gemäß § 10 BÄO oder einer vergleichbaren Qualifikation eines EU-Mitgliedstaates approbierten Beschäftigten geleistet worden sind.

- (3) ¹Fachärztinnen und Fachärzte, die als ständige Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes (Chefärztin/Chefarztes) durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind (Leitende Oberärztin/Leitender Oberarzt), erhalten für die Dauer der Bestellung eine Funktionszulage von monatlich 750 Euro.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

¹Leitende Oberärztin/Leitender Oberarzt im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur die/der Ärztin/Arzt, der die/den leitende/n Ärztin/Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. ²Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur einer/einem Ärztin/Arzt erfüllt werden.

²Oberärztinnen und Oberärzte, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung die medizinische Verantwortung für einen selbständigen Funktionsbereich einer Fachabteilung oder eines Fachbereichs übertragen ist, erhalten für die Dauer der Anordnung eine Funktionszulage von monatlich 500 Euro.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachgebietes, z. B. Kardiologie, Unfallchirurgie, Neuroradiologie, Intensivmedizin, oder sonstige vom Arbeitgeber ausdrücklich definierte Funktionsbereiche.

- (4) ¹Die Funktionszulagen nach den Absätzen 2 bis 3 sind dynamisch und entfallen mit dem Wegfall der Funktion. ²Sind die Voraussetzungen für mehr als eine Funktionszulage erfüllt, besteht nur Anspruch auf eine Funktionszulage. ³Bei unterschiedlicher Höhe der Funktionszulagen wird die höhere gezahlt.

§ 13

Eingruppierung in besonderen Fällen

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

§ 14

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 15 Tabellenentgelt

- (1) ¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, erhalten Entgelt nach den Anlagen A, C und E.
- (3) ¹Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannweite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. ³Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.
- (4) ¹Die Beschäftigten der Entgeltgruppen 5 bis 15 erhalten eine nicht dynamische Zulage von monatlich 35 Euro ab dem 01.01.2007. ²Die Beschäftigten der Entgeltgruppe 1 bis 4 erhalten eine jährliche Einmalzahlung von 12 % der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat (Juli). ³Stationsleitungen erhalten zusätzlich eine monatliche Zulage von 30 Euro, sofern keine anderweitigen Funktionszulagen gezahlt werden. ⁴Diese Regelung gilt nicht für die Ärzte.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2009 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
- (3) ¹Die Beschäftigten erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe 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.

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

- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) ¹Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ²Leistungsbezogene 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.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 26 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich eine dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von bis zu als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zur der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppe 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppe 9 bis 15). ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

- (5) ¹Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Beschäftigten im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 16 einschließlich des Anhangs zu § 12.1, § 16 sowie § 17 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehendem Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Haben Beschäftigte bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satz 1 ein bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. ³Im Übrigen bleibt § 17 unberührt.

§ 18 Leistungsentgelt

- (1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (2) ¹Ab dem 01. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. ²Das Leistungsentgelt ist eine pauschale Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt. Das als Zielgröße zu erreichende Gesamtvolumen wird finanziert aus den Anteilen auslaufender Besitzstände in pauschalierter Form und im Rahmen zukünftiger Tarifrunden. ³Sie beträgt im Jahr 2007 pauschal 12 % eines Bruttomonatsgehalts, im Jahr 2008 pauschal 8 % eines Bruttomonatsgehalts. ⁴Die Auszahlung des erfolgt jeweils mit der Novemberabrechnung. ⁵Beschäftigte, die bis zum 31.12. des Jahres bei der Hannoverschen Kinderheilanstalt beschäftigt sind, müssen keine Rückzahlung leisten. ⁶Es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung des pauschalen Leistungsentgeltes entsprechend der in Satz 1 gemachten Angaben für die Jahre 2007 und 2008. ⁷Über das weitere Vorgehen, Ausgestaltung und die Entwicklung werden die weiteren Tarifverhandlungen auf der Basis der Entscheidungen im Tarifbereich öD geführt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

¹Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. ²Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

- (3) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 19 Erschwerniszuschläge

- (1) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
- a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- und Staubbelastung,
 - d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
 - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2.
- (5) ¹Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden landesbezirklich vereinbart.

§ 20 Jahressonderzahlung

- (1) ¹Beschäftigte, die am 01. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf den garantierten Teil einer Jahressonderzahlung. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Erfolg der Einrichtungen der Hannoverschen Kinderheilstalt ganz wesentlich von der Arbeit aller Beschäftigten abhängt. ²Die Höhe der Jahressonderzahlung bemisst sich deshalb am Erfolg der HKA.

- (2) ¹Der garantierte Teil der Jahressonderzahlung beträgt
- Im Jahr 2007 garantiert 38 %,
 - im Jahr 2008 garantiert 20 %

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 01. September. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden gezahlte Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (3) ¹Zusätzlich zur garantierten Jahressonderzahlung können die Beschäftigten einen variablen Anteil der Jahressonderzahlung erhalten. ²Ziel ist es, insgesamt 90 % eines Bruttomonatsgehälts zu erreichen. ³Die Zahlung dieses variablen Teils der Jahressonderzahlung orientiert sich am testierten Jahresergebnis (Gewinn- und Verlustrechnung, s. hierzu Anlage Gewinn- und Verlustrechnung der Hannoverschen Kinderheilstätte) der Hannoverschen Kinderheilstätte. ⁴Nach Abzug der Jahressonderzahlung muss der Hannoverschen Kinderheilstätte mindestens 1 % des Gesamtumsatzes der Einrichtungen für Investitionen zur Verfügung stehen. ⁵Die Jahressonderzahlung kann bis zu 90 % eines Bruttomonatsgehälts eines Beschäftigten ausmachen (inkl. des Garantieanteils). ⁶Für die Erstellung der Gewinn- und Verlustrechnung wird der Grundsatz der Bilanzstetigkeit (Bewertungskontinuität) gewährleistet. ⁷Bilanzstetigkeit heißt: Abschreibungsstetigkeit, Stetigkeit bei der Bewertung von Immobilien und Finanzanlagen, Stetigkeit bei der Bildung von Rückstellungen gemäß der Regelungen des Verbandes für Wirtschaftsprüfer und Stetigkeit des Wirtschaftsprüfers auf der Basis des Jahresabschlusses von 2005.

Protokollerklärung:

Zur Erläuterung der Ermittlung des Betrages, der zur Ausschüttung der Sonderzahlung kommt, folgendes Beispiel:

Gesamtumsatz aller Einrichtungen	40.000.000 Euro
1 % für Investitionen	400.000 Euro
Jahresergebnis (inkl. Garantiebetrag Sonderzahlung)	2.000.000 Euro
Zur Verfügung stehender Betrag Sonderzahlung variabel	1.600.000 Euro

- (4) ¹Im laufenden Geschäftsjahr hat die Hannoversche Kinderheilstätte einer von ver.di gegenüber der Hannoverschen Kinderheilstätte zu benennenden Person Auskunft über den Stand der Entwicklung des Jahresergebnisses zu geben. ²Die Informationen zur geschäftlichen Entwicklung der Einrichtungen an ver.di sind streng vertraulich zu behandeln.

- (5) ¹Sollten die Hochrechnungen des laufenden Geschäftsjahres ergeben, dass die Auszahlung der angestrebten 90 % eines Bruttomonatsgehaltes je Beschäftigten nicht erreicht werden, sind Sondierungsgespräche über die Gründe hierfür zwischen ver.di und dem Vorstand/der Krankenhausleitung unter Hinzuziehung des/der Betriebsratsvorsitzenden bzw. der/des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden aufzunehmen. ²Dabei hat ver.di die Möglichkeit, einen Sachverständigen hinzuzuziehen.
- (6) ¹Die Auszahlung des garantierten Teils der Jahressonderzahlung erfolgt jeweils mit der Novemberabrechnung. ²Beschäftigte, die bis zum 31.12. des Jahres bei der Hannoverschen Kinderheilanstalt beschäftigt sind, müssen keine Rückzahlung des garantierten Teils der Jahressonderzahlung leisten. ³Ein Anspruch zur Zahlung des variablen Teils der Jahressonderzahlung im April und Juli des Folgejahres besteht für diese Beschäftigten nicht und ist ausgeschlossen.
- (7) ¹Ein Teil des variablen Anteils der Sonderzahlung wird aufgrund des zu erwartenden Jahresergebnisses im April des Folgejahres gezahlt. ²Beschäftigte, die bis zum 30.04. dieses Folgejahres bei der Hannoverschen Kinderheilanstalt beschäftigt sind, müssen keine Rückzahlung dieses variablen Teils der Jahressonderzahlung leisten. ³Ein Anspruch zur Zahlung eines möglichen weiteren variablen Teils der Jahressonderzahlung im Juli besteht nicht und ist ausgeschlossen. ⁴Es besteht auch kein Anspruch zur Zahlung der garantierten und variablen Jahressonderzahlung für das laufende Jahr für diese Beschäftigten, die zum 30.04. aus dem Unternehmen ausscheiden.
- (8) ¹Der mögliche restliche Teil des variablen Teils der Jahressonderzahlung wird im Juli des Folgejahres nach dem Testat der Prüfungsgesellschaft und unmittelbar nach der Genehmigung des Jahresabschlusses durch das Kuratorium der Hannoverschen Kinderheilanstalt ausgezahlt. ²Beschäftigte, die bis zum 31.07. dieses Jahres bei der Hannoverschen Kinderheilanstalt beschäftigt sind, müssen keine Rückzahlung dieses variablen Teils der Jahressonderzahlung leisten. ³Es besteht auch kein Anspruch zur Zahlung der garantierten und variablen Jahressonderzahlung für das laufende Jahr für diese Beschäftigten, die zum 31.07. aus dem Unternehmen ausscheiden. ⁴Ansonsten gelten die Regelungen des Absatzes 1 Satz 1.
- (9) Personen, die in der Zeit nach dem 01.01. eingestellt werden, erhalten keinen garantierten und variablen Anteil der Jahressonderzahlung des Vorjahres.
- (10) ¹Für eine mögliche Verlängerung des Haustarifvertrages über den 31.12.2008 hinaus, vereinbaren die Tarifvertragsparteien die Einführung eines hängenden Durchschnitts zur Berechnung des variablen Teils der Jahressonderzahlung. ²Dieser bezieht sich auf den Durchschnitt der Jahressonderzahlung der jeweils drei letzten Jahre. ³Der hängende Durchschnitt kommt nur dann zur Anwendung, wenn eine Überschreitung des vereinbarten Höchstbetrages von 90 % eines Bruttomonatsgehalts in einem Vorjahr erfolgte, um eine mögliche Unterschreitung in einem Folgejahr ausgleichen zu können.

Protokollerklärung:

Zur Erläuterung der Ermittlung des hängenden Durchschnitts folgendes Beispiel:

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mögliche Höhe Sonderzahlung	90 %	90 %	85 %	85 %	95 %	90 %	90 %

Mit dem Jahr 2009 beginnt die Ermittlung des hängenden Durchschnitts.

- in 2010 keine Nachzahlung, da in 2010 aufgrund des festgestellten Jahresergebnisses nur 85 % erreicht werden und somit der hängende Durchschnitt der letzten drei Jahre (2009 – 2011) nicht zum Tragen kommt
- in 2011 Nachzahlung von 5 %, da in 2011 aufgrund des festgestellten Jahresergebnisses 95 % Auszahlung möglich wäre und somit der hängende Durchschnitt der letzten drei Jahre (2009 – 2011) zur Anwendung kommt.

- In 2012 keine Nachzahlung, da in 2012 aufgrund des festgestellten Jahresergebnisses 90 % Auszahlung möglich wäre und somit der hängende Durchschnitt der letzten drei Jahre (2010 – 2012) nicht zur Anwendung kommt.
- in 2013 keine Nachzahlung, da in 2013 aufgrund des festgestellten Jahresergebnisses 90 % Auszahlung möglich wäre und somit der hängende Durchschnitt der letzten drei Jahre (2011 – 2013) nicht zur Anwendung kommt.

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

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 01. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(12) ¹Beschäftigte, die bis zum 31. März 2006 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 01. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Protokollerklärung zu den Sätzen 2 und 3:

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

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ³Bisherige Regelungen bleiben erhalten.
- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ³Überzahlter 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. ⁴Der 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.

§ 23 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
 - b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.
- ²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. ³Durch Betriebsvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.
- (3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. ⁴Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.
- (4) Die Erstattung von Reise- und ggf. Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen.

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

Protokollerklärung 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 tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) bzw. des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K) – in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Abschnitt IV

- Urlaub und Arbeitsbefreiung -

§ 26 **Erholungsurlaub**

(1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,
- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und
- nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

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

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) ¹Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ²Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen 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 der/die Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruches 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.

§ 27 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- (3) ¹Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- 150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
- 300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
- 450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage und
- 600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. ²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. ³§ 27 Abs. 4 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Erholungsurlaub und Zusatzurlaub insgesamt im Kalenderjahr 35 Tage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. ⁴§ 27 Abs. 5 findet Anwendung.

Protokollerklärung zu § 27 Abs. 2:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt sind.

²Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

- (4) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 2 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 26 Abs. 1 Sätze 4 und 5 zu ermitteln.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

**§ 28
Sonderurlaub**

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

**§ 29
Arbeitsbefreiung**

(1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
b)	Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d)	25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag
e)	<p><u>Schwere Erkrankung:</u></p> <p>aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt</p> <p>bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat</p> <p>cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss</p> <p>²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zu Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.</p>	<p>1 Arbeitstag im Kalenderjahr</p> <p>bis zu 4 Arbeitstage Im Kalenderjahr</p> <p>bis zu 4 Arbeitstage Im Kalenderjahr</p>
f)	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	Erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschl. erforderlicher Wegezeit

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Hannoverschen Kinderheilstätte kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V

- Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses -

§ 30 **Befristete Arbeitsverträge**

Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

§ 31 **Führung auf Probe**

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

§ 32 **Führung auf Zeit**

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
 - a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

§ 33

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat (gesetzliche Änderungen führen zu entsprechenden Anpassungen),
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsabschluss. ²Im 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) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 20 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31.12.2006 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt.

§ 35
Zeugnis

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

Abschnitt VI

- Übergangs- und Schlussvorschriften -

§ 36 **Ausschlussfrist**

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

§ 37 **Restanten**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die „Restanten“ der offenen Fragestellungen der laufenden Tarifverhandlungen zwischen dem VKA und ver.di Bestandteil des Haustarifvertrages werden.

§ 38 **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.

§ 39 **In-Kraft-Treten**

Diese Regelungen treten am 01. Januar 2007 in Kraft. Dieser Haustarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens erstmalig zum 31.12.2008.

Hannover, den 21. Februar 2007

Für die
Hannoversche Kinderheilstalt: Vorstand

Dr. Thomas Beushausen

Hannover, den 21. Februar 2007

Für die
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Wolfgang Denia, Landesbezirksleiter

Joachim Lüddecke, Landesbezirksfachbereichsleiter

Brigitte Horn, Verhandlungsführerin

Für den
Marburger Bund

Dr. Jörg Zimmermann,
Landesvorsitzender

Wolfgang Boss, Geschäftsführer

Anhang zu § 9 **- Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen -**

- (1) ¹Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in den Leitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 des Haustarifvertrages.
- ²Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. ³Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. ⁴Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ⁵Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). ⁶Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- (2) Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.
- (3) Die allgemeinen Regelungen des Haustarifvertrages zur Arbeitszeit bleiben im Übrigen unberührt.

Anhang zu § 16
- Besondere Stufenregelungen
für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte -

I.

- (1) Abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe
- a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe X BAT,
 - Vergütungsgruppe IX BAT nach Aufstieg aus X,
 - Lohngruppe 1 BMT-G mit ausstehendem Aufstieg nach 1a,
 - Lohngruppe 1a BMT-G;
 - b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Lohngruppe 9 BMT-G;
 - c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Vb BAT ohne Aufstieg nach IVb,
 - Vergütungsgruppe Vb BAT nach Aufstieg aus Vc,
 - Vergütungsgruppe Vb BAT nach Aufstieg aus VIb (Lehrkräfte);
 - d) in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Ib BAT mit ausstehendem Aufstieg nach Ia.
- (2) Abweichend von § 16 Abs. 2 werden Beschäftigte mit Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT mit ausstehendem Aufstieg nach IVb und IVa der Stufe 1 zugeordnet.
- (3) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:
- a) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 BMT-G erreicht.
 - b) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe nach neun Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT ohne Aufstieg nach IVb und der Vergütungsgruppe Vb BAT nach Aufstieg aus Vc erreicht.

II.

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

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

Anlage A
- Tabelle Haustarif -

Tabelle Haustarif						
Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

Entgeltgruppe	Stufe 1 in Euro	Stufe 2 in Euro	Stufe 3 in Euro	Stufe 4 in Euro	Stufe 5 in Euro
I Ärztin/Arzt	3.116,67	3.364,17	3.529,17	3.666,67	3.758,33
II Fachärztin/Facharzt	3.941,67	4.354,17	4.720,83	5.133,33	

Anlage B
- Kr-Anwendungstabelle -

Kr - Anwendungstabelle									
Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR -- Verläufe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
EG 12	12a	XII mit Aufstieg nach XIII	-----	-----	3.200	3.550 nach 2 J. St. 3	4.000 nach 3 J. St. 4	4.200	
	11b	XI mit Aufstieg nach XII	-----	-----	-----	3.200	3.635	3.835	
EG 11	11a	X mit Aufstieg nach XI	-----	-----	2.900	3.200 nach 2 J. St. 3	3.635 nach 5 J. St. 4	-----	
	10a	IX mit Aufstieg nach X	-----	-----	2.800	3.000 nach 2 J. St. 3	3.380 nach 3 J. St. 4	-----	
EG 10	9d	VIII mit Aufstieg nach IX	-----	-----	2.730	2.980 nach 4 J. St. 3	3.180 nach 5 J. St. 4	-----	
	9c	VII mit Aufstieg nach VIII	-----	-----	2.650	2.840 nach 5 J. St. 3	3.020 nach 5 J. St. 4	-----	
EG 9, EG 9b	9b	VI mit Aufstieg nach VII VII ohne Aufstieg	-----	-----	2.410	2.730 nach 5 J. St. 3	2.840 nach 5 J. St. 4	-----	
	9a	VI ohne Aufstieg	-----	-----	2.410	2.495 nach 5 J. St. 3	2.650 nach 5 J. St. 4	-----	
EG 7, EG 8, EG 9b	8a	Va mit Aufstieg nach VI V mit Aufstieg nach Va und VI V mit Aufstieg nach VI	-----	2.130	2.240	2.330	2.495	2.650	
	7a	V mit Aufstieg nach Va IV mit Aufstieg nach V und Va IV mit Aufstieg nach V	2.000	-----	-----	-----	-----	-----	
EG 7, EG 8	7a	IV mit Aufstieg nach V und Va IV mit Aufstieg nach V	1.850	2.000	2.130	2.330	2.430	2.533	
	4a	II mit Aufstieg nach III und IV III mit Aufstieg nach IV	1.652	1.780	1.900	2.155	2.220	2.340	
EG 3, EG 4	3a	I mit Aufstieg nach II	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	2.081	

Anhang zu den Anlagen A und B - Beschäftigte im Pflegedienst -

- (1) Abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 1 erhalten die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT)
- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI, Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
 - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
 - der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 3,
 - der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 4,
 - der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b der Stufe 3,
 - der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b der Stufe 4;
 - b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. V mit Aufstieg nach Kr. VI
 - in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,
 - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
 - der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 3,
 - der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 4,
 - der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b der Stufe 3,
 - der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b der Stufe 4;
 - c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va
 - der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 4,
 - der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 5,
 - der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 6;
 - d) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V und weiterem Aufstieg nach Kr. Va
 - der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 4,
 - der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 5,
 - der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 6;
 - e) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V
 - der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 4,
 - der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 der Stufe 5;
 - f) in der Entgeltgruppe 4 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. II mit Aufstieg nach Kr. III und weiterem Aufstieg nach Kr. IV sowie Kr. III mit Aufstieg nach Kr. IV
 - der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 der Stufe 4,
 - der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 der Stufe 5,
 - der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 der Stufe 6;
 - g) in der Entgeltgruppe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. I mit Aufstieg nach Kr. II
 - der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 4 der Stufe 6.

Anlage C
zu § 8.1 (Bereitschaftsdienstentgelt)

I. Beschäftigte, auf die die Anlagen 1 und 3 des Haustarifüberleitungsvertrag-HKA Anwendung finden	
Entgeltgruppe	Stundenentgelt Tarifgebiet West
15	23,70 €
14	21,80 €
13	20,80 €
12	19,75 €
11	18,00 €
10	16,60 €
9	15,65 €
8	14,90 €
7	14,30 €
6	13,65 €
5	13,10 €
4	12,50 €
3	12,00 €
2	11,20 €
1	9,10 €
2Ü	11,50 €
15Ü	27,00 €

II. Ärztinnen und Ärzte	
Entgeltgruppe	Stundenentgelt Tarifgebiet West
I	22,30 €
II	27,10 €
Ärztinnen/Ärzte gem. § 51 Abs. 4 BT-K	30,00 €
Ärztinnen/Ärzte gem. § 51 Abs. 3 BT-K	32,00 €

III. Beschäftigte, auf die die Anlagen 4 und 5 des Haustarifüberleitungsvertrag-HKA Anwendung finden	
Entgeltgruppe	Stundenentgelt Tarifgebiet West
12a	21,40 €
11b	20,00 €
11a	18,90 €
10a	17,70 €
9d	17,05 €
9c	16,45 €
9b	15,70 €
9a	15,45 €
8a	14,75 € ²
7a	14,15 € ³
4a	13,10 €
3a	12,15 €

² Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 8a Stufen 5 und 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 5 der Anlagen 4 und 5 zum TVÜ-HKA erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 9a.

³ Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 8a Stufen 5 und 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 5 der Anlagen 4 und 5 zum TVÜ-HKA erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 9a.

Anlage D
zu § 8.1 Abs. 4⁴ (Berufsdienstentgelt)

A. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1a zum BAT richtet

Vergütungsgruppe	Haustarif	Vergütungsgruppe	Haustarif
Vergr. I	30,20 €	Vergr. Vc	16,36 €
Vergr. Ia	27,68 €	Vergr. Vlb	15,19 €
Vergr. Ib	25,46 €	Vergr. VI	14,25 €
Vergr. II	23,32 €	Vergr. VIII	13,39 €
Vergr. III	21,06 €	Vergr. IXa	12,89 €
Vergr. IVa	19,38 €	Vergr. IX	12,65 €
Vergr. IVb	17,84 €	Vergr. X	12,01 €
Vergr. Vb	17,20 €		

B. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1b zum BAT richtet

Vergütungsgruppe	Stundenentgelt Tarifgebiet West	Vergütungsgruppe	Stundenentgelt Tarifgebiet West
Kr. XIII	25,07 €	Kr. VI	17,34 €
Kr. XII	23,10 €	Kr. Va	16,70 €
Kr. XI	21,79 €	Kr. V	16,25 €
Kr. X	20,49 €	Kr. IV	15,44 €
Kr. IX	19,29 €	Kr. III	14,64 €
Kr. VIII	18,95 €	Kr. II	13,93 €
Kr. VII	17,88 €	Kr. I	13,30 €

C. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem BMT-G richtet

Vergütungsgruppe	Stundenentgelt Tarifgebiet West	Vergütungsgruppe	Stundenentgelt Tarifgebiet West
Lgr. 9	17,63 €	Lgr. 4a	14,46 €
Lgr. 8a	17,24 €	Lgr. 4	14,14 €
Lgr. 8	16,86 €	Lgr. 3a	13,83 €
Lgr. 7a	16,50 €	Lgr. 3	13,53 €
Lgr. 7	16,13 €	Lgr. 2a	13,25 €
Lgr. 6a	15,80 €	Lgr. 2	12,95 €
Lgr. 6	15,44 €	Lgr. 1a	12,68 €
Lgr. 5a	15,11 €	Lgr. 1	12,39 €
Lgr. 5	14,78 €		

⁴ Entspricht Anlage C zu § 46 Abs. 4 BT-K

Gewinn- und Verlustrechnung der Hannoverschen Kinderheilstalt

1. Erlöse aus allgemeinen Krankenhausleistungen, aus ambulanten Leistungen des SPZ, aus stationären Leistungen des CIC und Internaterlöse
2. Erlöse aus Wahlleistungen
3. Erlöse aus ambulanten Leistungen des Krankenhauses
4. Nutzungsentgelte der Ärzte
5. Veränderung des Bestandes an unfertigen Leistungen
6. Zuweisungen und Zuschüsse der öffentlichen Hand, soweit nicht unter Nr. 10
7. sonstige betriebliche Erträge
8. Personalaufwand
 - a) Löhne und Gehälter
 - b) soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung
9. Materialaufwand
 - a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe
 - b) Aufwendungen für bezogene Leistungen

Zwischenergebnis

10. Erträge aus Zuwendungen zur Finanzierung von Investitionen
11. Erträge aus der Auflösung von Sonderposten/Verbindlichkeiten nach dem KHG und aufgrund sonstiger Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens
12. Aufwendungen aus der Zuführung zu Sonderposten/Verbindlichkeiten nach dem KHG und aufgrund sonstiger Zuwendungen zur Finanzierung des Anlagevermögens
13. Aufwendungen für die nach dem KHG geförderte Nutzung von Anlagegegenständen
14. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen
15. sonstige betriebliche Aufwendungen

Zwischenergebnis

16. Erträge aus Beteiligungen
17. Erträge aus anderen Wertpapieren und aus Ausleihungen des Finanzanlagevermögens
18. sonstige Zinsen und ähnliche Erträge
19. Abschreibungen auf Finanzanlagen
20. Zinsen und ähnliche Aufwendungen
21. Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit
22. Steuern
23. Jahresergebnis
24. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr
25. Entnahmen aus Gewinnrücklagen
26. Einstellungen in Gewinnrücklagen
27. Bilanzgewinn