

**Tarifvertrag  
für die Universitätsmedizin  
Rostock und Greifswald im Tarifverbund Nord (TV-UMN)**

**Gültig ab 01. Januar 2012**

**Zwischen**

**der Universitätsmedizin Rostock, rechtsfähige Teilkörperschaft der Universität Rostock,**

vertreten durch den Ärztlichen Vorstand und den Kaufmännischen Vorstand,  
Doberaner Straße 142, 18057 Rostock,

**der Universitätsmedizin Greifswald, rechtsfähige Teilkörperschaft der Universität Greifswald,**

vertreten durch den Ärztlichen Vorstand, den Wissenschaftlichen Vorstand und den Kaufmännischen Vorstand,  
Fleischmannstraße 8, 17475 Greifswald

**- einerseits -**

**und**

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),**

vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord,  
Huxstr,1.23552 Lübeck

**- andererseits -**

wird Folgendes vereinbart:

## **A. Allgemeiner Teil**

### **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

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

### **Abschnitt II Arbeitszeit**

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 10a Sonderregelungen zu Arbeitszeitkonten
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

### **Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

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

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

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

## **Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

## **Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 36 Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 39 Inkrafttreten, Laufzeit

## **Abschnitt VII Sonderregelungen**

### **A. Sonderregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen bzw. Bereiche**

#### **I. Sonderregelung für Ärztinnen und Ärzte**

### **B. Sonderregelungen für Beschäftigte deren bisherige Eingruppierung gemäß Anlage 1 b zum BAT/BAT- O erfolgte**

## **Abschnitt VIII**

### **Anlagen**

# **A. Allgemeiner Teil**

## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis mit der Universitätsmedizin Rostock oder der Universitätsmedizin Greifswald - nachfolgend Arbeitgeber genannt - stehen, soweit sie Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie für Chefärztinnen und Chefarzte.
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 beziehungsweise Ä 4 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten, die Zulage nach § 16 Absatz 5 bleibt hierbei unberücksichtigt.
  - c) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten sowie Stipendiatinnen/Stipendiaten, die von staatlichen oder internationalen Organisationen oder privaten Organisationen, die einen karitativen, einen die Landesentwicklung fördernden oder einen ähnlichen Zweck verfolgen, ein Stipendium für eine bestimmte wissenschaftliche Tätigkeit (z.B. zur Erlangung einer Promotion oder Habilitation) oder eine bestimmte berufliche Tätigkeit (z.B. zum Erwerb einer Facharzt-, Schwerpunkt- oder Zusatzbezeichnung) erhalten.
  - 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 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
- (3) <sup>1</sup>Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigtengruppen:
- a) Ärztinnen und Ärzte der Universitätskliniken gemäß § 41 TV-L, Abschnitt VII, Buchstabe A. Ziffer I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte
  - b) Beschäftigte in bestimmten Bereichen, Abschnitt VII, Buchstabe B. Sonderregelungen für Beschäftigte deren bisherige Eingruppierung gemäß

Anlage 1 b zum BAT/BAT- O erfolgte

<sup>2</sup>Die Sonderregelungen sind Bestandteil des TV-UMN.

## **§ 2**

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

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

## **§ 3**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) 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.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.

<sup>4</sup>Hierbei sind die jeweiligen beamtenrechtlichen Regelungen der Länder zu

beachten. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit bei Teilzeitbeschäftigten untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen oder die Zeit der individualrechtlich vereinbarten Arbeitszeit zuzüglich der Nebentätigkeit die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäß Tarifvertrag überschreitet. <sup>6</sup>Dabei sind die jeweiligen beamtenrechtlichen Regelungen der Länder zu beachten.

- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>5</sup>Auf Verlangen der Beschäftigten ist er hierzu verpflichtet. <sup>6</sup>Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

## § 4

### Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

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

#### Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:

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

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

**Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:**

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

- (3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

**Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:**

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

## **§ 5 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. <sup>2</sup>Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. <sup>3</sup>Es kann durch freiwillige Dienstvereinbarung im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>4</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) Maßnahmen der Qualitätssicherung und die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

### **Protokollerklärung zu Absatz 3:**

<sup>1</sup>Bei Maßnahmen der Qualitätssicherung handelt es sich um Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten im Rahmen der Qualitätssicherung. <sup>2</sup>Sie liegen im Interesse des Arbeitgebers. <sup>3</sup>Bei zusätzlichen Qualifikationen im Bereich der Fort- und Weiterbildung handelt es sich um Maßnahmen bei denen Beschäftigte eine zusätzliche landesweit bzw. bundesweit anerkannte oder von Fachverbänden anerkannte bzw. empfohlene Ausbildung absolvieren.

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. <sup>2</sup>In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>3</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>4</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (7) <sup>1</sup>Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an den Arbeitgeber vereinbart werden. <sup>2</sup>Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>4</sup>Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

### **Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 4:**

<sup>1</sup>Sofern eine Rückzahlungspflicht vereinbart ist, gilt diese wie folgt als angemessen: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch des Beschäftigten sind die durch den Arbeitgeber getragenen Aufwendungen nach folgender Staffelung zurückzuzahlen:

1. im ersten Jahr nach Abschluss der Qualifizierung die vollen Aufwendungen
2. im zweiten Jahr nach Abschluss der Qualifizierung zwei Drittel der Aufwendungen
3. im dritten Jahr nach Abschluss der Qualifizierung ein Drittel der Aufwendungen.

<sup>2</sup>Bei einer verhaltensbedingten Kündigung besteht für die/den Beschäftigten eine Rückzahlungspflicht. <sup>3</sup>Nach Ablauf des dritten Jahres besteht keine Rückzahlungsverpflichtung seitens des Beschäftigten.

- (8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39 Stunden. <sup>2</sup>Für Ärztinnen und Ärzte im Sinne der Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte (Abschnitt VII, Buchstabe A.) beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus betrieblich/dienstlich notwendigen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

#### **Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 Satz 1:**

Eine wöchentliche Arbeitszeit i.S.d. Satzes 1 in Höhe von mindestens 35 Stunden gilt als Vollbeschäftigung, sofern dies arbeitsvertraglich vereinbart wurde. Die in bereits bestehenden Arbeitsverträgen festgelegten Arbeitszeiten bleiben davon unberührt.

- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. <sup>4</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; der Ausgleich soll möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. <sup>5</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhalten die Beschäftigten je Stunde 100 v. H. des Stundenentgelts; Stundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach der Entgelttabelle. <sup>6</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gem. § 10 Abs. 3 zulässig. <sup>7</sup>In den Fällen des Satzes 4 steht der Zeitzuschlag von 35 v.H. (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) zu. <sup>8</sup>Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. <sup>9</sup>In den Fällen des Satzes 8 gelten die Sätze 4 bis 7 nicht.

**Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:**

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

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

**Protokollerklärung zu § 6 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.

**Hinweis:**

*Die Protokollerklärung gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte gemäß Abschnitt VII, Buchstabe A, Ziffer I, Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte.*

- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. <sup>2</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>3</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (6) <sup>1</sup>Es kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen. <sup>3</sup>Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates bleiben unberührt.
- (7) <sup>1</sup>Es kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates bleiben unberührt.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
- (10) – nicht besetzt –
- (11) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reise-

tage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde.<sup>3</sup>Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet.<sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.<sup>5</sup>Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

## **§ 7 Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei der/die Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens 2 Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

### **Niederschriftserklärung zu Absatz 1:**

Der Anspruch auf die Wechselschichtzulage ist auch erfüllt, wenn unter Einhaltung der Monatsfrist zwei Nachdienste geleistet werden, die nicht zwingend unmittelbar aufeinander folgen.

- (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) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>3</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. <sup>4</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3,7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz).
- (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 Absatz 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 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise 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 Absatz 6 über 48 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 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.
- (9) 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 über schreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdiensten gemäß § 7 Absatz 3 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.
- (10) <sup>1</sup>Auf Grund einer Dienst-/Betriebsvereinbarung kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr.1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>2</sup>Die Verlängerung setzt voraus:
- a) eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - b) eine Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und

- c) gegebenenfalls daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes.

<sup>3</sup>Für einen Betrieb, in dem ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

- (11) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 10 Satz 2 kann im Rahmen des § 7 Arbeitszeitgesetz eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. <sup>2</sup>Dabei ist eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe I und von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden in den Bereitschaftsdienststufen II und III zulässig. <sup>3</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Absatz 2 Satz 1.

**Protokollerklärung zu § 7 Absatz 11:**

<sup>1</sup>Die Tarifparteien sind sich einig: Das Inkrafttreten des Tarifvertrages kann nicht der Anlass sein, die bestehenden betrieblichen und für die Beschäftigten günstigeren Regelungen zur Arbeitszeit zu kündigen und zu verändern. <sup>2</sup>Ziel ist es, die Belastungen durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung zu verringern. <sup>3</sup>Für jede Änderung der betrieblichen Regelungen, die zu einer längeren Arbeitszeit führen, ist zwingende Voraussetzung im Rahmen des § 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz: Es

- muss eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle erfolgen,
- muss eine Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz vorliegen und
- müssen gegebenenfalls daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes umgesetzt werden und für diese Maßnahme müssen dringende dienstliche oder betriebliche Gründe vorliegen. <sup>4</sup>Mit dem Personal- oder Betriebsrat soll eine einvernehmliche Regelung getroffen werden.

- (12) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Teilzeitarbeit (§ 11) vereinbart wurde, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in Absatz 11 – beziehungsweise in den Fällen, in denen Absatz 11 nicht zur Anwendung kommt, die Höchstgrenze von 48 Stunden – in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

**Hinweis:**

*abweichende Ergänzungen in den Absätzen 9 bis 11 für Ärztinnen und Ärzte (Abschnitt VII, Buchstabe A., Ziffer I., Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte,)*

## **§ 8**

### **Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die 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<br>und Ä 1 bis Ä 4  | 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. Dezember und<br>am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v.H.,   |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr,<br>soweit die Samstagsarbeit nicht im Rahmen<br>von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, | 0,64 Euro  |

in den Fällen der Buchstaben a und c bis e beziehen sich die Werte auf den Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, der auf eine Stunde entfällt. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 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.

**Hinweis:**

*bei Ärztinnen und Ärzten höchstens jedoch der Stufe 2.*

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:**

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

- (2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. <sup>3</sup>Der

Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

**Hinweis:**

bei Ärztinnen und Ärzten höchstens jedoch nach Stufe 2.

- (3) – nicht besetzt –
- (4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 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 § 8 Absatz 4 Satz 1:**

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

- (5) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. <sup>2</sup>Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. <sup>5</sup>Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. <sup>7</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>8</sup>Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:**

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

- (6) Zur Berechnung des Entgelts wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet und bezahlt:
- a) <sup>1</sup>Ausschlaggebend sind die Arbeitsleistungen, die während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb	Bewertung
-------	---------------------------	-----------

	des Bereitschaftsdienstes	als Arbeitszeit
I	0 bis 25 v.H.	50 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	65 v.H.
III	mehr als 40 bis 49 v.H.	80 v.H.

<sup>2</sup>Mit dieser Pauschalisierung sind maximal acht Dienste im Kalendermonat abzugelten. <sup>3</sup>Ab dem neunten Dienst im laufenden Monat werden die Arbeitsleistungen mit 100 v. H. als Arbeitszeit bewertet.

- b) – nicht besetzt –
- c) <sup>1</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung nach Buchstabe a um 25 Prozentpunkte. <sup>2</sup>Im Übrigen werden Zeitzuschläge (Absatz 1) für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nicht gezahlt.
- d) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.
- e) <sup>1</sup>Das Entgelt für die gewertete Bereitschaftsdienstzeit nach den Buchstaben a bis c bestimmt sich für übergeleitete Beschäftigte auf der Basis ihrer Eingruppierung am 31. Dezember 2007 nach der Anlage E. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die nach dem 31. Dezember 2007 eingestellt werden und in den Fällen der Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit ist die Vergütungsbeziehungsweise Lohngruppe maßgebend, die sich zum Zeitpunkt der Einstellung beziehungsweise der Höher- oder Herabgruppierung bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts ergeben hätte.
- f) <sup>1</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 4), im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden. <sup>2</sup>Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienst- oder Betriebsvereinbarung getroffen werden.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6 Buchstabe f:**

Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 6 Buchstabe f kann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

**Hinweis**

*Abweichende Regelungen zum Bereitschaftsdienstentgelt für Ärztinnen und Ärzte in Abschnitt VII, Buchstabe A., Ziffer I., Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte*

**Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 6**

Die Faktorisierung erfolgt entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde des vereinbarten Bereitschaftsdienstentgeltes.

**Niederschriftserklärung zu § 8 (betreffend §§ 6 bis 10)**

Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste usw. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto (§ 10) gleichzusetzen. Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 10 durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eingerichtet und geführt werden.

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

## **§ 9 Bereitschaftszeiten**

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten 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, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- a) – Nicht besetzt –
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) – Nicht besetzt –
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- (2) <sup>1</sup>Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. <sup>2</sup>§ 6 Absatz 9 gilt entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Für Hausmeisterinnen/Hausmeister und für Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung. <sup>2</sup>Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen beträgt in diesem Fall die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.

### **Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:**

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## **§ 10 Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Es ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber hat ein Letztentscheidungsrecht. <sup>4</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) festgelegt wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten. <sup>5</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

**Protokollerklärung zu § 10 Absatz 1:**

Ein Arbeitszeitkonto i.S.d. § 10 Absatz (1) Satz 1 wird verstanden als ein Instrument zur monatsbezogenen Abrechnung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit i.V.m. der durchschnittlichen wöchentlichen regelmäßigen bzw. vertraglichen Arbeitszeit.

- (2) <sup>1</sup>Es wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 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.

**Protokollerklärung zu Absatz 4**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass der Dienstplan bei Urlaub oder Krankheit fiktiv fortgeschrieben wird.

- (5) Es sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
  - a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu 80 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen
  - b) 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 (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

**Protokollerklärung zu § 10:**

<sup>1</sup>Von Seiten des Arbeitgebers wird sichergestellt, dass die verantwortlichen Leitungskräfte für die Arbeit

mit Arbeitszeitkonten entsprechend qualifiziert werden. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors bzw. einer Rahmenarbeitszeit im Sinne von § 6 Absatz 6 und 7. <sup>3</sup>Im Rahmen einer Dienstvereinbarung kann ein Monitoring zu den Regelungen des § 10 vereinbart werden.

## **§ 10a Sonderregelungen zu Arbeitszeitkonten**

### **I. Allgemeine Regelungen für Arbeitszeitkonten**

- (1) <sup>1</sup>Für die Beschäftigten wird gemäß § 10 ein Arbeitszeitkonto geführt. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber ist für eine ordnungsgemäße, aktuelle und für die Beschäftigten nachvollziehbare Arbeitszeiterfassung und -dokumentation verantwortlich. <sup>3</sup>Es ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten jederzeit Einsicht in den aktuellen Stand ihres Arbeitszeitkontos nehmen können. <sup>4</sup>Darüber hinaus werden die Beschäftigten in ihrer monatlichen Entgeltabrechnung über den Stand ihres Arbeitszeitkontos informiert. <sup>5</sup>Soweit Verfahren zur elektronischen Arbeitszeiterfassung genutzt werden, ist sicherzustellen, dass personenbezogene Daten ausschließlich zu den Zwecken
- a) Buchen der individuellen Zeitdaten für das Arbeitszeitkonto
  - b) Einhalten der Vorgaben im Zusammenhang mit diesem Tarifvertrag
  - c) Datenschutzkontrolle und Datensicherung sowie
  - d) Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebes des Zeiterfassungssystems
- erhoben, verarbeitet und genutzt werden. <sup>6</sup>Mitbestimmungsrechte der Personalräte bleiben unberührt.
- (2) Bei der Disposition des Arbeitszeitkontos sind die Interessen des Beschäftigten und des Arbeitgebers gleichberechtigt.
- (3) <sup>1</sup>Zur Steuerung und Überwachung der Arbeitszeitkonten wird an den jeweiligen Standorten ein Monitoring eingeführt. <sup>2</sup>Hierzu wird eine, aus Vertretern der jeweiligen Personalräte und der Arbeitgeberseite, paritätisch besetzte Arbeitsgruppe eingerichtet. <sup>3</sup>Die Größe der Arbeitsgruppe soll 10 Mitglieder nicht überschreiten. <sup>4</sup>Die Arbeitsgruppe hat insbesondere darauf zu achten, dass die Arbeitszeitkonten ordnungsgemäß geführt und dokumentiert, Plus- bzw. Minusstunden gleichmäßig auf die Beschäftigten verteilt, Obergrenzen bei Plus- bzw. Minusstunden nicht überschritten werden und die Gleichberechtigung der Interessen der Beschäftigten und der Arbeitgeberseite in Bezug auf die Disposition der Arbeitszeitkonten gewahrt bleibt. <sup>5</sup>Bei Bedarf bzw. Erfordernis sind durch die Arbeitsgruppe entsprechende Maßnahmen festzulegen. <sup>6</sup>Näheres wird in einer Dienstvereinbarung geregelt werden. <sup>7</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande und hat der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht kann eine Regelung in einem Tarifvertrag getroffen werden.
- (4) Die Beschäftigten erhalten bei der Einführung von Arbeitszeitkonten ein kontinuierliches monatliches Entgelt gemäß der §§ 6 und 15 dieses Tarifvertrages.

- (5) Die allgemeinen Regelungen zu Arbeitszeitkonten gelten sowohl für jährliche Arbeitszeitkonten nach Abschnitt II. als auch für Langzeitarbeitszeitkonten nach Abschnitt III.

## II. Jährliches Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Der Abrechnungszeitraum beträgt 12 Monate, d.h. das individuelle Arbeitszeitkonto soll nach 12 Monaten (Abrechnungszeitraum) auf "Null" stehen. <sup>2</sup>Der Abrechnungszeitraum beginnt grundsätzlich am 01. Januar und endet am 31. Dezember des jeweiligen Jahres.
- (2) <sup>1</sup>Auf dem Arbeitszeitkonto von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Abs. 1) dürfen maximal 80 Plusstunden und maximal 40 Minusstunden angesammelt werden. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich die Obergrenze der Plus- und Minusstunden auf das Maß, das der individuell vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.
- (3) Der Aufbau bzw. die Entnahme von Stunden im Rahmen des Arbeitszeitkontos ist entsprechend der jeweiligen betriebsüblichen Fristen, spätestens jedoch 4 Wochen vorher anzukündigen.
- (4) Erreicht das Arbeitszeitkonto einen Stand von 60 Plus- bzw. 20 Minusstunden; bei Teilzeitbeschäftigten einen Stand entsprechend dem Maß der individuell vereinbarten Arbeitszeit, dürfen weitere Plus- bzw. Minusstunden nur noch in Ausnahmefällen entstehen.
- (5) <sup>1</sup>Erreicht das Arbeitszeitkonto nach Ablauf des Abrechnungszeitraums nach Abschnitt II. Absatz 1 nicht die "Nulllinie" können maximal 20 Plusstunden und maximal 10 Minusstunden auf den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen werden. <sup>2</sup>Darüber hinaus gehende Plusstunden werden mit einem Zuschlag von 35 v.H. mit dem nächsten monatlichen Entgelt ausbezahlt; darüber hinausgehende Minusstunden verfallen ersatzlos.
- (6) Zwingend erforderlich für die Anwendung des Absatzes (5) ist das Vorhandensein eines Langzeitarbeitszeitkontos.
- (7) Solange keine Regelung zum Langzeitarbeitszeitkonto besteht, findet der Absatz (5) keine Anwendung. Über die in Absatz (5) genannten Ober- und Untergrenzen hinaus gehende Plusstunden werden mit einem Zuschlag von 35 v.H. mit dem nächsten monatlichen Entgelt ausbezahlt; darüber hinaus gehende Minusstunden verfallen ersatzlos. Es besteht Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien, eine Regelung über Langzeitarbeitszeitkonten abzuschließen.
- (8) <sup>1</sup>Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto grundsätzlich auszugleichen d.h. auf den Stand "Null" zu bringen. <sup>2</sup>Eine Auszahlung von Zeitguthaben erfolgt nur in Ausnahmefällen, z.B. bei Unterbesetzung des Bereichs mit positivem Betriebsergebnis. <sup>3</sup>Minusstunden, die aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht ausgeglichen werden können, verfallen. <sup>4</sup>Im Sterbefall werden bestehende Zeitguthaben an die

berechtigten Erben ausgezahlt; Zeitschulden verfallen.

### **III. Langzeitarbeitszeitkonten**

- (1) <sup>1</sup>Auf der Grundlage des Paragraphen 10 ist auf Antrag mit dem Beschäftigten ein Langzeitarbeitszeitkonto zu vereinbaren. <sup>2</sup>Langzeitarbeitszeitkonten sollen in erster Linie dazu dienen, den Beschäftigten individuelle Planungen hinsichtlich eines früheren Ausscheidens aus dem Arbeitsleben, eines Sabbaticals, eines Langzeiturlaubs oder ähnlichem zu ermöglichen.
- (2) <sup>1</sup>Ist ein Langzeitarbeitszeitkonto vereinbart, können innerhalb eines Abrechnungszeitraums nach II. Absatz 1 bis zu 200 Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto angesammelt und kumulativ übertragen werden. <sup>2</sup>Die Obergrenze von 200 Plusstunden wird aus Gründen des Gesundheitsschutzes vereinbart. <sup>3</sup>Der Beschäftigte darf nicht verpflichtet werden, eine bestimmte Anzahl von Plusstunden auch tatsächlich zu leisten.
- (3) <sup>1</sup>Die Ankündigungsfrist für die Entnahme von Zeitguthaben aus dem Langzeitarbeitszeitkonto beträgt grundsätzlich 6 Monate. <sup>2</sup>Aus besonderen Anlässen kann im gegenseitigen Einvernehmen von dieser Frist abgewichen werden.
- (4) <sup>1</sup>Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Zeitguthaben spätestens mit der letzten Entgeltzahlung abzurechnen und auszuzahlen wenn eine Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber nicht möglich ist. <sup>2</sup>Im Sterbefall werden bestehende Zeitguthaben an die berechtigten Erben ausgezahlt.
- (5) Im Falle der Insolvenzfähigkeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

### **§ 11**

#### **Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
  - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber

verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

**Protokollerklärung zu Abschnitt II:**

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. <sup>2</sup>In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. <sup>3</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. <sup>4</sup>Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt. <sup>5</sup>Im Übrigen gelten die Allgemeinen gesetzlichen Regelungen mit Ausnahme des Familienpflegezeitgesetzes.

## **Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

### **§ 12 Eingruppierung**

– Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt. –

**Hinweis:**

*Besondere Regelungen zur Eingruppierung für Ärztinnen und Ärzte in Abschnitt VII, Buchstabe A., Ziffer I., Sonderregelung für Ärztinnen und Ärzte*

**Protokollerklärung zu § 12**

Es besteht zwischen den Tarifparteien Einvernehmen, eine neue Entgeltordnung TV-UMN zu entwickeln und abzuschließen.

### **§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen**

<sup>1</sup>Grundsätzlich gelten nur Tätigkeitsdarstellungen, die arbeitgeberseitig geprüft und bestätigt wurden. <sup>2</sup>Ist dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, und hat der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert, wenn der Arbeitgeber einem entsprechenden Antrag des Beschäftigten nicht innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach Eingang widersprochen hat. <sup>3</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt der § 15 Abs. 1 sinngemäß.

**Hinweise:**

- *Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte Abschnitt VII, Buchstabe A. Ziffer I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte*

- *Besondere Regelungen zur Anwendung der Anlage 1 b zum BAT in Abschnitt VII, Buchstabe A, Ziffer II. Sonderregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen bzw. Bereiche (Zulage Stationsleitungen/Funktionsdienste Sonderregelung Nr. 8)*

## **§ 14**

### **Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend mit Zustimmung des Arbeitgebers eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) <sup>1</sup>In einer Anlage zu diesem Tarifvertrag kann für bestimmte Tätigkeiten festgelegt werden, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend mit Zustimmung des Arbeitgebers übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat. <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen dann ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden sein.
- (2) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

#### **Protokollerklärung zu § 14 Abs. 1 und 2**

Die Zustimmung des Arbeitgebers bedarf der Schriftform.

## **§ 15**

### **Tabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach den Anlagen B 1 bis B 7.
- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernete 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. <sup>2</sup>Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. <sup>3</sup>Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

#### **Hinweis:**

*Besondere Regelungen zu § 15 für Ärztinnen und Ärzte in Abschnitt VII, Buchstabe A. Ziffer I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte.*

## § 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

### **Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:**

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
  2. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
  3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

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

- (5) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

**Hinweis:**

*Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte an einer Universitätsmedizin in Abschnitt VII, Buchstabe A., Ziffer I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte .*

## **§ 17**

### **Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

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

**Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2:**

<sup>1</sup>Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. <sup>2</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

**Protokollerklärung zu § 17 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 § 17 Absatz 2 Satz 6:**

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

- (3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt

schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,

- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

<sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

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

**Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:**

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Sie betragen

a) in den Entgeltgruppen 1 bis 8

- 25,36 Euro ab 01.09.2009
- 25,73 Euro ab 01.09.2010
- 27,27 Euro ab 01.07.2012
- 28,09 Euro ab 01.07.2013
- 28,88 Euro ab 01.07.2014

b) in den entgeltgruppen 9 bis 15

- 50,73 Euro ab 01.09.2009
- 51,46 Euro ab 01.09.2010

- 54,55 Euro ab 01.07.2012
- 56,19 Euro ab 01.07.2013
- 57,77 Euro ab 01.07.2014

**Hinweis:**

*Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte Abschnitt VII, Buchstabe A. Ziffer I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte*

**§ 18**  
**Leistungsentgelt**

– nicht besetzt –

**§ 19**  
**Erschwerniszuschläge**

- (1) <sup>1</sup>Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, das der Eingruppierung zugrunde liegt.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
  - a) mit besonderer Gefährdung,
  - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
  - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
  - d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
  - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) 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) <sup>1</sup>Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden tarifvertraglich vereinbart. <sup>2</sup>Bis zum Inkrafttreten eines entsprechenden Tarifvertrages gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen fort.

**Hinweis:**

§ 19 gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte

## § 20 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die während der Laufzeit des Vertrags jeweils am 1. November des laufenden Jahres mindestens 15 Monate Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) waren, beträgt die Jahressonderzahlung in den Entgeltgruppen:

E 1 bis E 9	71,5 v.H.
E 10 bis E 11	60 v.H.
E 12 bis E 13	45 v.H.
E 14 bis E 15	30 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. <sup>2</sup>Für alle weiteren Beschäftigten beträgt die Jahressonderzahlung jeweils 50 vom Hundertsatz der Beträge in den jeweiligen Entgeltgruppen. <sup>3</sup>Für die Anwendung der Sätze 1 und 2 werden Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet. <sup>3</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 mit einem Anspruch auf die Zulage nach § 17 Absatz 8 TVÜ-Länder werden der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

- (3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In 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 § 20 Absatz 3:**

<sup>1</sup>Bei 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. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht 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.

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

Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
- 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 Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

<sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

- (5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis zum 31.12.2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**Hinweis:**

*§ 20 gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte*

## **§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

**Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:**

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.

2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vmhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

## **§ 22 Entgelt im Krankheitsfall**

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

### **Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:**

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)
- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  - b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens

der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## **§ 23 Besondere Zahlungen**

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

Wirkung.

- (4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Arbeitgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

## § 24

### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag oder am 15. des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

#### Protokollerklärungen zu § 24 Absatz 1:

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

- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) <sup>1</sup>Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden. <sup>2</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

## **§ 25 Betriebliche Altersversorgung**

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung. <sup>2</sup>Einzelheiten bestimmt der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) Für den Fall eines von Absatz 2 abweichenden Durchführungsweges bestimmt sich die Höhe des Eigenbeitrages des Arbeitnehmers dennoch nach den jeweils gültigen Vorschriften über einen Arbeitnehmerbeitrag im ATV.

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 26 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch für Beschäftigte, welche ab dem 01.07.2012 neu eingestellt werden, in jedem Kalenderjahr
- |  |                    |
|--|--------------------|
| bis zum vollendeten 10. Beschäftigungsjahr | 26 Arbeitstage,    |
| ab dem 11. Beschäftigungsjahr              | 29 Arbeitstage und |
| ab dem 20. Beschäftigungsjahr              | 30 Arbeitstage.    |

<sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Beschäftigungsjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. <sup>5</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>6</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>7</sup>Der

Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

**Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1:**

<sup>1</sup>Für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse entsteht bis 31.12.2014 Besitzstandswahrung des Urlaubsanspruchs auf der Basis der geltenden Regelung dieses Tarifvertrags in der Fassung vom 01.01.2008.

**Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 7:**

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

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

## **§ 27 Zusatzurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. <sup>2</sup>Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.
- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
  - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
  - a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit

geleistet haben, und

b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung von mindestens

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

<sup>2</sup>Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der in Satz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen. <sup>3</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. <sup>4</sup>Absatz 4 und Absatz 5 finden Anwendung.

(7) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

#### **Protokollerklärung zu § 27**

Der Zusatzurlaub für das Jahr 2012 bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im Jahre 2011 erbrachten Arbeitsleistung.

### **§ 28**

#### **Sonderurlaub**

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

### **§ 29**

#### **Arbeitsbefreiung**

(1) <sup>1</sup>Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

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

**Niederschriftserklärung zu § 29 Absatz 1 Buchstabe f:**

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung

gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristig Arbeitsbefreiung – auch für eine längere Dauer – gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

**Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:**

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

- (4) <sup>1</sup>Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts 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 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5, ausschließlich der Fälle nach Absatz 3 Satz 2, werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

**Hinweis:**

*Ergänzende Regelungen für Ärztinnen und Ärzte an **einer Universitätsmedizin** in Abschnitt VII, Buchstabe A., Ziffer I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte*

## **Abschnitt V**

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

#### **§ 30**

#### **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und

Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen.

- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) <sup>1</sup>Bei Arbeitsverträgen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten

vier Wochen,

von insgesamt mehr als einem Jahr

sechs Wochen  
zum Schluss eines  
Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren

drei Monate,

von insgesamt mehr als drei Jahren

vier Monate  
zum Schluss eines  
Kalendervierteljahres.

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

**Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:**

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

**Hinweis:**

*Für Ärztinnen und Ärzte redaktionell angepasst in Abschnitt VII, Buchstabe A., Ziffer I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte*

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

## **§ 31 Führung auf Probe**

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

### Hinweis:

*Für Ärztinnen und Ärzte redaktionell angepasst in Abschnitt VII, Buchstabe A., Ziffer I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte*

## **§ 32 Führung auf Zeit**

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

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 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 nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2.<sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

**Hinweis:**

*Für Ärztinnen und Ärzte redaktionell angepasst in Abschnitt VII, Buchstabe A., Ziffer I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte*

### **§ 33**

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise 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 beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

**Hinweis:**

*Für Ärztinnen und Ärzte redaktionell angepasst in Abschnitt VII, Buchstabe A., Ziffer I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte*

## § 34

### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) – nicht besetzt –

- (3) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Beschäftigte nach vollendetem 18. Lebensjahr bei einer vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Universitätsmedizin oder **ihrer** Rechtsvorgänger in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>3</sup>Bei einem unmittelbaren Wechsel eines Beschäftigten von der jeweiligen Universität an die Universitätsmedizin sind die dort zurückgelegten Zeiten als Beschäftigungszeiten bei der Universitätsmedizin anzurechnen. <sup>4</sup>Werden Auszubildende im Anschluss an die Ausbildung vom Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen, werden die Zeiten der Ausbildung als Beschäftigungszeit anerkannt.

**Protokollerklärung zu Absatz 3:**

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass ein unmittelbarer Wechsel im Sinne von Absatz 3 Satz 3 auch dann vorliegt, wenn zwischen dem Ende der Tätigkeit an der jeweiligen Universität und der Aufnahme der Tätigkeit an der Universitätsmedizin ein Zeitraum von längstens 4 Wochen liegt.

<sup>2</sup>Beschäftigungszeiten gemäß Absatz 3 Satz 4 sind relevant für Urlaubszeiten, Jubiläumswendungen und Entgeltfortzahlungen.

## **§ 35 Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (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 Anwendung weiterer Tarifverträge**

<sup>1</sup>Die in der Anlage 1 TVÜ-UKN Teil A - C aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen gelten fort, soweit im TVÜ-Länder, in seinen Anlagen oder in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Die Fortgeltung dieser Tarifverträge beschränkt sich auf den bisherigen Geltungsbereich (z.B. Arbeiter/Angestellte; Tarifgebiet Ost/Tarifgebiet West).

### **§ 37 Ausschlussfrist**

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

### **§ 38 Begriffsbestimmungen**

- (1) Die in diesem Tarifvertrag verwandte Bezeichnungen „Arbeitnehmer“ oder „Beschäftigte“ umfassen sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte. Sofern auf die Begriffe "Betrieb", "betrieblich" oder "Betriebspartei" Bezug genommen wird, gilt die Regelung für die jeweilige Universitätsmedizin sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist

etwas anderes bestimmt.

- (2) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (3) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (4) <sup>1</sup>Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup>Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

### **§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2012 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Juli 2014.
- (3) – nicht besetzt –
- (4) Die Regelungen in Abschnitt VII und VIII sind Bestandteil dieses Tarifvertrages

## **Abschnitt VII Sonderregelungen**

### **A. Sonderregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen bzw. Bereiche**

#### **I. Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte**

##### **Nr. 1**

##### **Zu § 1 - Geltungsbereich -**

- (1) <sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für Ärztinnen und Ärzte einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte (Beschäftigte), die an einer vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Universitätsmedizin überwiegend Aufgaben in der Patientenversorgung wahrnehmen. <sup>2</sup>Sie gelten auch für Ärztinnen und Ärzte, die in ärztlichen Servicebereichen in der Patientenversorgung eingesetzt sind.
- (2) Ob und inwieweit diese Sonderregelungen auf andere Ärztinnen und Ärzte im Landesdienst (zum Beispiel an psychiatrischen Krankenhäusern) übertragen werden, ist auf Landesebene zu verhandeln.
- (3) Soweit in § 40 des TV-L vom 12. Oktober 2006 geregelte Tatbestände auch für Ärztinnen und Ärzte an einer Universitätsmedizin einschlägig sein könnten, sind sie in die Regelungen dieses § 41 vollständig aufgenommen worden.

##### **Protokollerklärungen zu Nr. 1 Absatz 1:**

1. Zu den ärztlichen Servicebereichen in der Patientenversorgung zählen zum Beispiel Pathologie, Labor und Krankenhaushygiene.

##### **Nr. 2**

##### **Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen -**

§ 3 gilt in folgender Fassung:

##### **"§ 3**

##### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen; dabei sind die Ziele der Hochschule und die spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung zu beachten. <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

- (2) 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.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Eine Beteiligung der Beschäftigten an Poolgeldern hat nach transparenten Grundsätzen, insbesondere unter Berücksichtigung von Verantwortung, Leistung und Erfahrung zu erfolgen. <sup>2</sup>Sie richtet sich nach den landesrechtlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Soweit keine landesrechtlichen Bestimmungen erlassen sind, soll ein Poolvolumen gemäß den Grundsätzen des Satzes 1 verteilt werden; die Universitätsmedizin kann weitere Kriterien bestimmen. <sup>4</sup>Die Beteiligung an Poolgeldern ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>5</sup>Auf Verlangen der Beschäftigten ist er hierzu verpflichtet. <sup>6</sup>Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.
- (8) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. <sup>2</sup>Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. <sup>3</sup>Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (9) <sup>1</sup>Zu den Pflichten der Beschäftigten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten

oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

- (10) <sup>1</sup>Zu den Pflichten der Beschäftigten aus der Haupttätigkeit gehört es, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. <sup>2</sup>Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten die Beschäftigten einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag in Höhe von 15,41 Euro. <sup>3</sup>Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe Ä 1 Stufe 2.

**Protokollerklärungen zu § 3 Absatz 10:**

1. Beschäftigte, denen aus persönlichen oder fachlichen Gründen (zum Beispiel Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit oder langjährige Tätigkeit als Bakteriologin/Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, dürfen grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
  2. <sup>1</sup>Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn den Beschäftigten wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (zum Beispiel private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche) zustehen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten können auf die sonstigen Leistungen verzichten.
- (11) Zu den Pflichten der Beschäftigten aus der Haupttätigkeit gehören auch die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden.
- (12) <sup>1</sup>Für die Nebentätigkeiten der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, sinngemäß Anwendung. <sup>2</sup>Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen zu erstellen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden. <sup>3</sup>Dies gilt auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes. <sup>4</sup>Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so haben die Beschäftigten entsprechend ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. <sup>5</sup>In allen anderen Fällen sind die Beschäftigten berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der Vergütung anzunehmen, die von dem Dritten zu zahlen ist. <sup>6</sup>Die Beschäftigten können die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Umfang ihrer Beteiligung entspricht. <sup>7</sup>Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.
- (13) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.
- (14) <sup>1</sup>Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so haben die Beschäftigten dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. <sup>2</sup>Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden."

**Nr. 3**  
**Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -**

1. § 6 Absatz 1 bis 5 gelten in folgender Fassung:

- "(1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 42 Stunden. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. <sup>4</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; der Ausgleich soll möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. <sup>5</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhalten die Beschäftigten je Stunde 100 v.H. des Stundenentgelts; Stundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach der Entgelttabelle. <sup>6</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Absatz 3 zulässig. <sup>7</sup>In den Fällen des Satzes 4 steht der Zeitzuschlag von 35 v.H. (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) zu. <sup>8</sup>Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. <sup>9</sup>In den Fällen des Satzes 8 gelten die Sätze 4 bis 7 nicht.

**Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:**

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/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten verpflichtet, Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schicht-, Wechselschichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit zu leisten. <sup>2</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>3</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen."

2. § 6 Absatz 10 gilt in folgender Fassung:

- "(10) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 Arbeitsschutzgesetz, kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern. <sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst (§ 7 Absatz 3) kombiniert werden."

3. Nach § 6 Absatz 11 wird folgender Absatz 12 eingefügt:

- "(12) Wird den Beschäftigten durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers eine Sonderfunktion innerhalb der Universitätsmedizin übertragen (zum Beispiel Transplantationsbeauftragte/Transplantationsbeauftragter, Strahlenschutzbeauftragte/Strahlenschutzbeauftragter), sind sie für diese Tätigkeit und die Fortbildung hierzu in erforderlichem Umfang von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen."

4. Zu § 6 gelten folgende Protokollerklärungen:

**"Protokollerklärungen zu § 6:**

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass den Beschäftigten bei der Festlegung der Arbeitszeit ein angemessener zeitlicher Anteil der Arbeitszeit für ihre wissenschaftliche Tätigkeit in Forschung und Lehre zugestanden wird. <sup>2</sup>Die in den Hochschulgesetzen der Länder geregelten Mindestzeiten für die Ausübung wissenschaftlicher Tätigkeit bleiben unberührt.
2. Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass die Universitätsmedizin zusammen mit den Beschäftigten nach Wegen sucht, die Beschäftigten von bürokratischen, patientenfernen Aufgaben zu entlasten und deren Arbeitsabläufe besser zu organisieren.
3. Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass in der Universitätsmedizin unter Einbeziehung der Beschäftigten intensiv alternative Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, die sowohl den gesetzlichen Anforderungen als auch veränderten betrieblichen Anforderungen entsprechen.
4. <sup>1</sup>Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sollen objektiv dokumentiert werden. <sup>2</sup>Die konkrete Anwendung wird durch Pilotprojekte geprüft."

**Nr. 4**  
**Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit -**

1. § 7 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

"(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen."

**Niederschriftserklärung zu Nr. 4**

Der Anspruch auf die Wechselschichtzulage ist auch erfüllt, wenn unter Einhaltung der Monatsfrist zwei Nachtdienste geleistet werden, die nicht unmittelbar aufeinander folgen müssen.

2. § 7 Absätze 3 und 4 gelten in folgender Fassung:

"(3) <sup>1</sup>Beschäftigte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

"(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>3</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. <sup>4</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz)".

3. § 7 erhält folgende Absätze 9 bis 11:

"(9) <sup>1</sup>Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden (8 Stunden Volldienst und 16 Stunden Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn mindestens die Zeit über acht Stunden als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. <sup>2</sup>Die Verlängerung setzt voraus:

- a) eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) eine Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und

c) gegebenenfalls daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes.

<sup>3</sup>Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen, wenn dadurch für den Einzelnen mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.

- (10) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Absatzes 9 Satz 2 Buchstabe a bis c und bei Einhaltung der Grenzwerte des Absatzes 9 kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. <sup>2</sup>Dabei ist eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe I und von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe II zulässig. <sup>3</sup>Durch Tarifvertrag kann in begründeten Einzelfällen eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 66 Stunden vereinbart werden. <sup>4</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.

#### **Niederschriftserklärung zu Nr. 4**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass es für die Vereinbarung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 66 Stunden einen Bedarf geben kann.

- (11) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Teilzeitarbeit (§ 11) vereinbart wurde, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in Absatz 10 - beziehungsweise in den Fällen, in denen Absatz 10 nicht zur Anwendung kommt, die Höchstgrenze von 48 Stunden - in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden."

### **Nr. 5**

#### **Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit -**

1. § 8 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

"(1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

- |                        |          |
|------------------------|----------|
| a) für Überstunden     | 15 v.H., |
| b) für Nachtarbeit     | 1,28 €   |
| c) für Sonntagsarbeit  | 25 v.H., |
| d) bei Feiertagsarbeit |          |

- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v.H.,
f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr	0,64 €

in den Fällen der Buchstaben a und c bis e beziehen sich die Werte bei Ärzten der Entgeltgruppe Ä 1 auf den Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 und bei Ärzten der Entgeltgruppen Ä 2 bis Ä 4 auf den Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe, der auf eine Stunde entfällt. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2:**

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

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:**

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

2. § 8 Abs. 2 gilt in folgender Fassung:

"(2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 2. <sup>3</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich."

3. § 8 Absatz 3 gilt nicht.

4. § 8 Absatz 6 gilt in folgender Fassung:

"(6) <sup>1</sup>Zur Berechnung des Entgelts wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit in zwei Stufen als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Ausschlaggebend sind die Arbeitsleistungen, die während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallen:

Bereitschafts- dienststufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	0 bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	Mehr als 25 v.H. bis 49 v.H.	95 v.H.

<sup>3</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung um 25 Prozentpunkte. <sup>4</sup>Im Übrigen werden Zeitzuschläge (Absatz 1) für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nicht gezahlt.

<sup>5</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes, die als Arbeitszeit gewertet wird, wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. <sup>6</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>7</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>8</sup>Die Zuweisung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. <sup>9</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar."

**Nr. 6**  
**Zu § 9 - Bereitschaftszeiten -**

§ 9 gilt nicht.

**Nr. 7**  
**Zu § 12 - Eingruppierung -**

§ 12 gilt in folgender Fassung:

**"§ 12**  
**Eingruppierung**

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

Entgelt- gruppe	Bezeichnung
<b>Ä 1</b>	Ärztin/Arzt mit entsprechender Tätigkeit
<b>Ä 2</b>	Fachärztin/Facharzt mit entsprechender Tätigkeit

<b>Ä 3</b>	<p>Oberärztin/Oberarzt</p> <p>Oberarzt ist derjenige Arzt, dem die medizinische Verantwortung für Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik beziehungsweise Abteilung vom Arbeitgeber übertragen worden ist.</p> <p>Oberarzt ist ferner der Facharzt in einer durch den Arbeitgeber übertragenen Spezialfunktion, für die dieser eine erfolgreich abgeschlossene Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung nach der Weiterbildungsordnung fordert.</p>
<b>Ä 4</b>	<p>Fachärztin/Facharzt, der/dem die ständige Vertretung des leitenden Arztes (Chefarzt) vom Arbeitgeber übertragen worden ist.</p> <p><b>(Protokollerklärung:</b> Ständiger Vertreter ist nur der Arzt, der den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik nur von einer Ärztin/einem Arzt erfüllt werden.)"</p>

**Nr. 8  
Zu § 13**

§ 13 gilt in folgender Fassung:

**"§ 13  
Zulage bei Überschreiten der Mindestweiterbildungszeit**

Ärztinnen/Ärzte der Entgeltgruppe Ä 1 in der Weiterbildung zur Fachärztin beziehungsweise zum Facharzt erhalten eine monatliche Zulage in Höhe der Differenz zur Stufe 1 der Entgeltgruppe Ä 2, sobald sie die Mindestweiterbildungszeit nach der Weiterbildungsordnung um mehr als ein Jahr überschritten haben, ohne dass sie dies zu vertreten haben."

**Nr. 9  
Zu § 14 - Vorübergehende Übertragung  
einer höherwertigen Tätigkeit -**

§ 14 gilt in folgender Fassung:

**"§ 14  
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

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

**Nr. 10**  
**Zu § 15 - Tabellenentgelt -**

§ 15 gilt in folgender Fassung:

**"§ 15**  
**Tabellenentgelt**

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

**Protokollerklärung zu § 15 Absatz 1:**

<sup>1</sup>Für Beschäftigte, bei denen die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, beträgt der Bemessungssatz für die sonstigen Entgeltbestandteile in diesem Tarifvertrag sowie in den ergänzenden Tarifverträgen und Tarifvertragsregelungen 92,5 v.H. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz Ost bleibt bis zum 31. Dezember 2009 unverändert; die Angleichung des Bemessungssatzes wird bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen. <sup>3</sup>Satz 1 gilt nicht für Ansprüche aus § 23 Absatz 1 und 2.

- (2) Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach den Anlagen D1 bis D4.

**Nr. 11**  
**Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle -**

§ 16 gilt in folgender Fassung:

**"§ 16**  
**Stufen der Entgelttabelle**

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe Ä 1 umfasst fünf Stufen; die Entgeltgruppen Ä 2 bis Ä 4 umfassen drei Stufen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

a) in Entgeltgruppe Ä 1:

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1
- Stufe 3 nach einem Jahr in Stufe 2
- Stufe 4 nach einem Jahr in Stufe 3
- Stufe 5 nach einem Jahr in Stufe 4

b) in Entgeltgruppen Ä 2 bis Ä 4:

- Stufe 2 nach drei Jahren in Stufe 1
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2.

- (2) <sup>1</sup>Für die Anrechnung von Vorzeiten ärztlicher Tätigkeit gilt Folgendes: Bei der Einstellung werden Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung als förderliche Zeiten

für die Stufenzuordnung berücksichtigt. <sup>2</sup>Zeiten von Berufserfahrung aus nichtärztlicher Tätigkeit können berücksichtigt werden.

- (3) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
- (4) <sup>1</sup>Bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern tritt bei Anwendung des Absatzes 3 an die Stelle des Wertes von 20 v.H. der Wert 25 v.H. <sup>2</sup>Dies gilt jedoch nur, wenn
- a) sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder
  - b) eine besondere Personalbindung beziehungsweise Personalgewinnung erreicht werden soll."

## **Nr. 12**

### **Zu § 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen -**

§ 17 gilt in folgender Fassung:

#### **§ 17**

#### **Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

- (1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.
- (2) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 1 Satz 2 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
  - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Zeiten, in denen eine Beschäftigung mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten erfolgt ist, werden voll angerechnet."

**Nr. 13**  
**Zu § 18**

§ 18 gilt in folgender Fassung:

**"§ 18**  
**Besondere Zahlung im Drittmittelbereich**

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

**Nr. 14**  
**Zu § 19 - Erschwerniszuschläge -**

§ 19 gilt nicht.

**Nr. 15**  
**Zu § 20 - Jahressonderzahlungen -**

§ 20 gilt nicht.

**Nr. 16**  
**Zu § 24 - Berechnung und Auszahlung des Entgelts -**

§ 24 Absatz 6 gilt in folgender Fassung:

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

**Nr. 17**  
**Zu § 27 - Zusatzurlaub -**

§ 27 erhält folgenden Absatz 6:

"(6) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden

1 Arbeitstag

300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage.

<sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der in Satz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen. <sup>3</sup>Nachtarbeitsstunden, die in den Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. <sup>4</sup>Absatz 4 und Absatz 5 finden Anwendung.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 6:**

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 6 Satz 1 erfüllt sind.

### **Nr. 18 Zu § 29 - Arbeitsbefreiung -**

§ 29 Absatz 6 gilt in folgender Fassung, ergänzt um Absatz 7:

- "(6) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen ist den Beschäftigten Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstage im Kalenderjahr zu gewähren. <sup>2</sup>Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. <sup>3</sup>Bei Personalkostenerstattung durch Dritte erfolgt eine Freistellung für bis zu fünf Tage.
- (7) In den Fällen der Absätze 1 bis 6 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt."

### **Nr. 19 Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge -**

1. § 30 Absatz 2 gilt in folgender Fassung:

"(2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind."

2. § 30 erhält folgenden Absatz 7:

"(7) <sup>1</sup>Beim Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit besonders kurzen Vertragslaufzeiten ist auch das Interesse der Beschäftigten an einer notwendigen Planungssicherheit zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Bei befristeten

Beschäftigungen nach dem Hochschulrahmengesetz beziehungsweise einer gesetzlichen Nachfolgeregelung mit dem Zweck der Weiterbildung zur Fachärztin beziehungsweise zum Facharzt soll der erste Vertrag möglichst für eine Laufzeit von nicht weniger als zwei Jahren und der weitere Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden. <sup>3</sup>Sachliche Gründe können eine kürzere Vertragslaufzeit erfordern."

**Niederschriftserklärung zu Nr. 19 (betreffend § 30 dieses Tarifvertrages)**

Die Tarifvertragsparteien erwarten eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich.

**Nr. 20**

**Zu § 31 - Führung auf Probe -**

§ 31 gilt in folgender Fassung:

**"§ 31  
Führung auf Probe**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe Ä 3 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte, gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit."

**Nr. 21**

**Zu § 32 - Führung auf Zeit -**

§ 32 gilt in folgender Fassung:

**"§ 32  
Führung auf Zeit**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
  - a) in der Entgeltgruppe Ä 3 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer

Gesamtdauer von acht Jahren,

- b) in der Entgeltgruppe Ä 4 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe Ä 3 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte, gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit."

**Nr. 22**  
**Zu § 33 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**  
**ohne Kündigung -**

1. § 33 Absatz 4 gilt in folgender Fassung:

"(4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Arztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist."

2. Dem § 33 wird folgende Protokollerklärung angefügt:

"Protokollerklärung zu § 33 Absatz 2 und 3:

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

**Nr. 23**  
**Zu § 35 - Zeugnis -**

Dem § 35 wird folgender Absatz 5 angefügt:

"(5) Das Zeugnis wird vom leitenden Arzt und vom Arbeitgeber ausgestellt."

## **B. Sonderregelungen für Beschäftigte deren bisherige Eingruppierung gemäß Anlage 1 b zum BAT/BAT- O erfolgte (Sonderregelung Nr. 8 zu § 43 TV-L)**

1. <sup>1</sup>Der Betrag nach der Protokollerklärung Nr.1 Absatz 1 und Absatz 1 a zu Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT/BAT- O wird von 46,02 Euro auf 90,00 Euro erhöht. <sup>2</sup>Die Zulage steht auch bei der Erfüllung mehrerer Tatbestände nur einmal zu.
2. <sup>1</sup>Pflegepersonen im Sinne des Abschnitts A der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O, denen die Leitung einer Station übertragen ist, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 45,00 Euro, soweit diesen Beschäftigten in dem selben Zeitraum keine Zulage nach der Protokollerklärung Nr. 1 Absatz 1 oder Absatz 1 a zu Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT/BAT- O gezahlt wird. <sup>2</sup>Dasselbe gilt für Beschäftigte in der Funktionsdiagnostik, in der Endoskopie, im Operationsdienst und im Anästhesiedienst.

## **Abschnitt VIII**

### **Anlagen**

#### **Anhang zu § 16**

#### **Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte**

#### **I.**

<sup>1</sup>Abweichend von § 16 Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
  - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
  - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus VI b BAT/BAT-O (Lehrkräfte, vorhandene Beschäftigte)
  - Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O;
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
  - Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII BAT sowie nach Aufstieg aus IXa/IXb BAT/BAT-O,
  - Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),

- Lohngruppe 2a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach Lohngruppe 3 MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2a und 3 MTArb/MTArb-O;
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb BAT/BAT-O,
  - Vergütungsgruppe X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O.

**Protokollerklärung zu Anhang zu § 16:**

<sup>1</sup>Vorhandene Beschäftigte sind Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 1 TVÜ-Länder.

<sup>2</sup>Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

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

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT/BAT-O)

erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

## **II.**

(1) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/BAT-O) Eingangsstufe

a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend

- Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
- Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
- Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (9 b)

b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend

- Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
- Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI

- Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
  - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
  - Kr. VII ohne Aufstieg
  - Kr. VI ohne Aufstieg
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI
  - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
  - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va
- (2) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/BAT-O) Endstufe
- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 6 (gesonderter Wert) bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
- b) in der Entgeltgruppe 9b die Stufe 6 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII
- c) in der Entgeltgruppe 9b die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
- d) in der Entgeltgruppe 9b die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. VI ohne Aufstieg
- e) in der Entgeltgruppe 8 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V
- (3) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/BAT-O) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:
- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII,

- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI,
- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X,
- d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX,
- e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII,
- 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 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 Vergütungsgruppe Kr. VI ohne Aufstieg

erreicht.

**Anlage A 1 – nicht besetzt –**

**Anlage A 2 – nicht besetzt –**

**Anlage A 3 – nicht besetzt –**

## Anlage B 1 zum TV-UMN – Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern

Tabelle Tarifbereich MV

– Gültig für die Zeit vom 1. Januar 2008 bis 31. August 2009 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.130	3.478	3.608	4.070	4.422	
14	2.831	3.145	3.330	3.608	4.033	
13	2.606	2.895	3.053	3.358	3.783	
12	2.331	2.590	2.960	3.284	3.700	
11	2.248	2.498	2.683	2.960	3.362	
10	2.165	2.405	2.590	2.775	3.127	
9	1.906	2.118	2.229	2.525	2.757	
9 <sup>1) 2)</sup>	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	<sup>3)</sup>
8 <sup>1)</sup>	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493 <sup>4)</sup>
7 <sup>1)</sup>	1.800 <sup>5)</sup>	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6 <sup>1)</sup>	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285 <sup>6)</sup>
5 <sup>1)</sup>	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4 <sup>1)</sup>	1.602 <sup>7)</sup>	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3 <sup>1)</sup>	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2 <sup>1)</sup>	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1 <sup>1)</sup>	Je 4 Jahre	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

1) Entgelt für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebietes Ost Anwendung finden und die nach dem BAT-O in die Vergütungsgruppen X bis Vb, Kr. I bis Kr. VIII eingruppiert oder nach dem MTArb-O in die Lohngruppen 1 bis 9 eingereiht wären.

Für Beschäftigte im Pflegedienst:

2)	E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2.495	2.650	2.840	3.020
3)	3.180				
4)	2.533				
5)	1.850				
6)	2.340				
7)	1.652				

## Anlage B 2 zum TV-UMN - Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern

### Tabelle Tarifbereich MV

– Gültig für die Zeit vom 1. September 2009 bis 31. Dezember 2009

–

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.180	3.530	3.660	4.130	4.485	
14	2.875	3.190	3.380	3.660	4.095	
13	2.645	2.940	3.100	3.410	3.840	
12	2.365	2.630	3.005	3.335	3.755	
11	2.285	2.535	2.725	3.005	3.415	
10	2.200	2.440	2.630	2.815	3.175	
9	1.935	2.150	2.260	2.560	2.800	
9 <sup>1) 2)</sup>	2.095	2.325	2.445	2.770	3.025	3)
8 <sup>1)</sup>	1.955	2.170	2.270	2.365	2.470	2.530 <sup>4)</sup>
7 <sup>1)</sup>	1.830 <sup>5)</sup>	2.030	2.165	2.265	2.340	2.410
6 <sup>1)</sup>	1.790	1.990	2.090	2.190	2.255	2.320 <sup>6)</sup>
5 <sup>1)</sup>	1.715	1.905	2.000	2.095	2.170	2.220
4 <sup>1)</sup>	1.635 <sup>7)</sup>	1.810	1.930	2.000	2.070	2.115
3 <sup>1)</sup>	1.600	1.780	1.830	1.910	1.970	2.025
2 <sup>1)</sup>	1.470	1.635	1.685	1.735	1.850	1.965
1 <sup>1)</sup>	Je 4 Jahre	1.305	1.330	1.360	1.390	1.465

1) Entgelt für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebietes Ost Anwendung finden und die nach dem BAT-O in die Vergütungsgruppen X bis Vb, Kr. I bis Kr. VIII eingruppiert oder nach dem MTArb-O in die Lohngruppen 1 bis 9 eingereiht wären.

Für Beschäftigte im Pflegedienst:

2)	E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2.535	2.690	2.885	3.065
3)	3.230				
4)	2.570				
5)	1.880				
6)	2.375				
7)	1.680				

## Anlage B 3 zum TV-UMN – Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern

Tabelle Tarifbereich MV

– Gültig vom 1. Januar 2010 bis 31. August 2010 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.435	3.815	3.960	4.465	4.850	
14	3.105	3.450	3.650	3.955	4.425	
13	2.860	3.175	3.350	3.685	4.150	
12	2.555	2.840	3.245	3.600	4.060	
11	2.465	2.740	2.940	3.245	3.690	
10	2.375	2.640	2.840	3.045	3.430	
9 <sup>1)</sup>	2.090	2.325	2.445	2.770	3.025	<sup>2)</sup>
8	1.955	2.170	2.270	2.365	2.465	2.530 <sup>3)</sup>
7	1.825 <sup>4)</sup>	2.030	2.160	2.260	2.340	2.410
6	1.790	1.990	2.090	2.185	2.250	2.320 <sup>5)</sup>
5	1.710	1.900	2.000	2.095	2.165	2.215
4	1.625 <sup>6)</sup>	1.805	1.930	2.000	2.070	2.110
3	1.600	1.775	1.825	1.905	1.970	2.025
2	1.470	1.635	1.685	1.735	1.845	1.965
1	Je 4 Jahre	1.305	1.330	1.360	1.390	1.460

Für Beschäftigte im Pflegedienst:

1)	E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2.530	2.690	2.880	3.065
2)	3.225				
3)	2.570				
4)	1.875				
5)	2.375				
6)	1.675				

## Anlage B 4 zum TV-UMN – Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern

### Tabelle Tarifbereich MV

– Gültig vom 01. September 2010 bis 30.06.2012 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.485	3.870	4.015	4.530	4.925	
14	3.150	3.500	3.710	4.015	4.490	
13	2.900	3.225	3.400	3.740	4.210	
12	2.595	2.885	3.295	3.655	4.120	
11	2.505	2.780	2.990	3.295	3.745	
10	2.410	2.680	2.885	3.090	3.480	
9 <sup>1)</sup>	2.125	2.360	2.485	2.810	3.070	<sup>2)</sup>
8	1.985	2.205	2.310	2.400	2.505	2570 <sup>3)</sup>
7	1855 <sup>4)</sup>	2.060	2.195	2.300	2.375	2.445
6	1.820	2.020	2.125	2.220	2.285	2355 <sup>5)</sup>
5	1.740	1.930	2.030	2.130	2.200	2.250
4	1650 <sup>6)</sup>	1.835	1.960	2.030	2.100	2.145
3	1.625	1.805	1.855	1.935	2.000	2.055
2	1.495	1.660	1.710	1.760	1.875	1.995
1	Je 4 Jahre	1.325	1.350	1.380	1.410	1.485

1)	E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2.570	2.730	2.925	3.110
2)	3.275				
3)	2.610				
4)	1.905				
5)	2.420				
6)	1.700				

**Hinweise:**

Im Folgenden beziehen sich die Beträge auf eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden.

**Anlage B 5 zum TV-UMN – Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern**

– Gültig vom 01. Juli 2012 bis 30. Juni 2013 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.601,75	3.999,65	4.149,50	4.681,76	5.089,99	
14	3.255,53	3.617,25	3.834,29	4.149,50	4.640,42	
13	2.997,15	3.333,04	3.513,90	3.865,29	4.351,04	
12	2.681,93	2.981,65	3.405,38	3.777,44	4.258,02	
11	2.588,92	2.873,13	3.090,17	3.405,38	3.870,46	
10	2.490,74	2.769,78	2.981,65	3.193,52	3.596,58	
9 <sup>1)</sup>	2.196,19	2.439,06	2.568,25	2.904,14	3.172,85	2)
8	2.051,50	2.278,87	2.387,39	2.480,40	2.588,92	2656,10 <sup>3)</sup>
7	1917,14 <sup>4)</sup>	2.129,01	2.268,53	2.377,05	2.454,56	2.526,91
6	1.880,97	2.087,67	2.196,19	2.294,37	2.361,55	2433,90 <sup>5)</sup>
5	1.798,29	1.994,66	2.098,01	2.201,36	2.273,70	2.325,38
4	1705,28 <sup>6)</sup>	1.896,47	2.025,66	2.098,01	2.170,35	2.216,86
3	1.679,44	1.865,47	1.917,14	1.999,82	2.067,00	2.123,84
2	1.545,08	1.715,61	1.767,29	1.818,96	1.937,81	2.061,83
1	Je 4 Jahre	1.369,39	1.395,23	1.426,23	1.457,24	1.534,75

1)	E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2.656,10	2.821,46	3.022,99	3.214,19
2)	3.384,71				
3)	2.697,44				
4)	1.968,82				
5)	2.501,07				
6)	1.756,95				

## 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	-	-	3.405,38	3.777,44 nach 2 J.St.3	4.258,02 nach 3 J.St.4	Stufe 5 plus 212,69 Euro
EG 11	11 b	XI mit Aufstieg XII	-	-		3.405,38	3.870,46	Stufe 5 plus 212,69 Euro
EG 11	11 a	X mit Aufstieg nach XI	-	-	3.085,00	3.405,38 nach 2 J.St.3	3.870,46 nach 5 J.St.4	
EG 10	10a	IX mit Aufstieg nach X	-	-	2.981,65	3.193,52 nach 2 J.St.3	3.596,58 nach 3 J.St.4	-
EG 9, EG 9b	9d	VIII mit Aufstieg nach IX (bei Eingruppierung in KR IX)	-	-	2.904,14	3.172,85 nach 4 J.St.3	3.384,71 nach 2 J.St.4	-
	9d	VIII mit Aufstieg nach IX (bei Eingruppierung in KR VIII)			2.904,14	3.172,85 nach 4 J.St.3	3.384,71 nach 2 J. St.4	
	9c	VII mit Aufstieg nach VIII	-	-	2.821,46	3.022,99 nach 5 J.St.3	3.214,19 nach 5 J.St.4	-
	9b	VI mit Aufstieg nach VII VII ohne Aufstieg	-	-	2.563,08	2.904,14 nach 5 J.St.3	3.022,99 nach 5 J.St.4	-
	9a	VI ohne Aufstieg	-	-	2.563,08	2.656,10 nach 5 J.St.3	2.821,46 nach 5 J.St.4	-
EG 7, EG 8, EG 9b	8a	Va mit Aufstieg nach VI	-	2.268,53	2.382,22	2.480,40	2.656,10	2.821,46
		V mit Aufstieg nach Va und VI						
		V mit Aufstieg nach VI	2.129,01					
EG 7, EG 8	7a	V mit Aufstieg nach Va	-					
		IV mit Aufstieg nach V und Va	1.968,82	2.129,01	2.268,53	2.480,40	2.588,92	2.697,44
		IV mit Aufstieg nach V						
EG 4, EG 6	4a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.756,95	1.896,47	2.025,66	2.294,37	2.361,55	2.490,74
		III mit Aufstieg nach IV						
EG 3, EG 4	3a	I mit Aufstieg nach II	1.679,44	1.865,47	1.917,14	1.999,82	2.067,00	2.216,86

## Anlage B 6 zum TV-UMN – Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern

– Gültig vom 01. Juli 2013 bis 30. Juni 2014 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.709,80	4.119,63	4.273,99	4.822,21	5.242,69	
14	3.353,19	3.725,77	3.949,31	4.273,99	4.779,63	
13	3.087,06	3.433,03	3.619,32	3.981,25	4.481,57	
12	2.762,39	3.071,10	3.507,54	3.890,77	4.385,76	
11	2.666,59	2.959,32	3.182,87	3.507,54	3.986,57	
10	2.565,46	2.852,87	3.071,10	3.289,32	3.704,48	
9 <sup>1)</sup>	2.262,07	2.512,23	2.645,29	2.991,26	3.268,03	<sup>2)</sup>
8	2.113,04	2.347,23	2.459,01	2.554,81	2.666,59	2735,78 <sup>3)</sup>
7	1974,66 <sup>4)</sup>	2.192,88	2.336,59	2.448,36	2.528,20	2.602,71
6	1.937,40	2.150,30	2.262,07	2.363,20	2.432,39	2506,92 <sup>5)</sup>
5	1.852,24	2.054,49	2.160,95	2.267,40	2.341,91	2.395,14
4	1756,43 <sup>6)</sup>	1.953,37	2.086,43	2.160,95	2.235,46	2.283,36
3	1.729,82	1.921,43	1.974,66	2.059,82	2.129,01	2.187,56
2	1.591,43	1.767,08	1.820,30	1.873,53	1.995,95	2.123,69
1	Je 4 Jahre	1.410,47	1.437,08	1.469,02	1.500,95	1.580,79

1)	E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2.735,78	2.906,10	3.113,68	3.310,61
2)	3.486,25				
3)	2.778,36				
4)	2.027,88				
5)	2.576,10				
6)	1.809,66				

## 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	-	-	3.507,54	3.890,77 nach 2 J.St.3	4.385,76 nach 3 J.St.4	Stufe 5 plus 225,46 Euro
EG 11	11 b	XI mit Aufstieg XII	-	-		3.507,54	3.986,57	Stufe 5 plus 225,46 Euro
EG 11	11 a	X mit Aufstieg nach XI	-	-	3.177,55	3.507,54 nach 2 J.St.3	3.986,57 nach 5 J.St.4	
EG 10	10a	IX mit Aufstieg nach X	-	-	3.071,10	3.289,32 nach 2 J.St.3	3.704,48 nach 3 J.St.4	-
EG 9, EG 9b	9d	VIII mit Aufstieg nach IX (bei Eingruppierung in KR IX)	-	-	2.991,26	3.268,03 nach 4 J.St.3	3.486,25 nach 2 J.St.4	-
	9d	VIII mit Aufstieg nach IX (bei Eingruppierung in KR VIII)			2.991,26	3.268,03 nach 4 J.St.3	3.486,25 nach 2 J. St.4	
	9c	VII mit Aufstieg nach VIII	-	-	2.906,10	3.113,68 nach 5 J.St.3	3.310,61 nach 5 J.St.4	-
	9b	VI mit Aufstieg nach VII VII ohne Aufstieg	-	-	2.639,97	2.991,26 nach 5 J.St.3	3.113,68 nach 5 J.St.4	-
	9a	VI ohne Aufstieg	-	-	2.639,97	2.735,78 nach 5 J.St.3	2.906,10 nach 5 J.St.4	-
EG 7, EG 8, EG 9b	8a	Va mit Aufstieg nach VI	-	2.336,59	2.453,68	2.554,81	2.735,78	2.906,10
		V mit Aufstieg nach Va und VI						
		V mit Aufstieg nach VI	2.192,88					
EG 7, EG 8	7a	V mit Aufstieg nach Va	-					
		IV mit Aufstieg nach V und Va	2.027,88	2.192,88	2.336,59	2.554,81	2.666,59	2.778,36
		IV mit Aufstieg nach V						
EG 4, EG 6	4a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.809,66	1.953,37	2.086,43	2.363,20	2.432,39	2.565,46
		III mit Aufstieg nach IV						
EG 3, EG 4	3a	I mit Aufstieg nach II	1.729,82	1.921,43	1.974,66	2.059,82	2.129,01	2.283,36

## Anlage B 7 zum TV-UMN – Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern

– Gültig ab 01. Juli 2014 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.813,67	4.234,98	4.393,66	4.957,23	5.389,48	
14	3.447,08	3.830,09	4.059,89	4.393,66	4.913,46	
13	3.173,50	3.529,15	3.720,66	4.092,72	4.607,05	
12	2.839,74	3.157,09	3.605,76	3.999,71	4.508,56	
11	2.741,25	3.042,18	3.271,99	3.605,76	4.098,20	
10	2.637,29	2.932,75	3.157,09	3.381,42	3.808,20	
9 <sup>1)</sup>	2.325,41	2.582,57	2.719,36	3.075,01	3.359,54	<sup>2)</sup>
8	2.172,21	2.412,96	2.527,86	2.626,35	2.741,25	2812,38 <sup>3)</sup>
7	2029,95 <sup>4)</sup>	2.254,28	2.402,01	2.516,92	2.598,99	2.675,59
6	1.991,65	2.210,51	2.325,41	2.429,37	2.500,50	2577,11 <sup>5)</sup>
5	1.904,10	2.112,02	2.221,45	2.330,88	2.407,48	2.462,20
4	1805,61 <sup>6)</sup>	2.008,06	2.144,85	2.221,45	2.298,05	2.347,30
3	1.778,26	1.975,23	2.029,95	2.117,49	2.188,62	2.248,81
2	1.636,00	1.816,56	1.871,27	1.925,99	2.051,83	2.183,15
1	Je 4 Jahre	1.449,96	1.477,32	1.510,15	1.542,98	1.625,05

1)	E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2.812,38	2.987,47	3.200,86	3.403,31
2)	3.583,87				
3)	2.856,15				
4)	2.084,66				
5)	2.648,23				
6)	1.860,33				

## 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	-	-	3.605,76	3.999,71 nach 2 J.St.3	4.508,56 nach 3 J.St.4	Stufe 5 plus 238,98 Euro
EG 11	11 b	XI mit Aufstieg XII	-	-		3.605,76	4.098,20	Stufe 5 plus 238,89 Euro
EG 11	11 a	X mit Aufstieg nach XI	-	-	3.266,52	3.605,76 nach 2 J.St.3	4.098,20 nach 5 J.St.4	
EG 10	10a	IX mit Aufstieg nach X	-	-	3.157,09	3.381,42 nach 2 J.St.3	3.808,20 nach 3 J.St.4	-
EG 9, EG 9b	9d	VIII mit Aufstieg nach IX (bei Eingruppierung in KR IX)	-	-	3.075,01	3.359,54 nach 4 J.St.3	3.583,87 nach 2 J.St.4	-
	9d	VIII mit Aufstieg nach IX (bei Eingruppierung in KR VIII)			3.075,01	3.359,54 nach 4 J.St.3	3.583,87 nach 2 J. St.4	
	9c	VII mit Aufstieg nach VIII	-	-	2.987,47	3.200,86 nach 5 J.St.3	3.403,31 nach 5 J.St.4	-
	9b	VI mit Aufstieg nach VII VII ohne Aufstieg	-	-	2.713,89	3.075,01 nach 5 J.St.3	3.200,86 nach 5 J.St.4	-
	9a	VI ohne Aufstieg	-	-	2.713,89	2.812,38 nach 5 J.St.3	2.987,47 nach 5 J.St.4	-
EG 7, EG 8, EG 9b	8a	Va mit Aufstieg nach VI	-	2.402,01	2.522,39	2.626,35	2.812,38	2.987,47
		V mit Aufstieg nach Va und VI						
		V mit Aufstieg nach VI	2.254,28					
EG 7, EG 8	7a	V mit Aufstieg nach Va	-					
		IV mit Aufstieg nach V und Va	2.084,66	2.254,28	2.402,01	2.626,35	2.741,25	2.856,15
		IV mit Aufstieg nach V						
EG 4, EG 6	4a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.860,33	2.008,06	2.144,85	2.429,37	2.500,50	2.637,29
		III mit Aufstieg nach IV						
EG 3, EG 4	3a	I mit Aufstieg nach II	1.778,26	1.975,23	2.029,95	2.117,49	2.188,62	2.347,30

**Anlage C 1 – nicht besetzt –**

**Anlage C 2 – nicht besetzt –**

**Anlage C 3 – nicht besetzt –**

**Anlage D 1 zum TV-UMN Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte  
Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern**

Monatsbeträge in Euro bei 42 Wochenstunden

– Gültig vom 1. Januar 2008 bis 31. August 2009 –

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	3.200 im 1. Jahr	3.400 im 2. Jahr	3.500 im 3. Jahr	3.700 im 4. Jahr	4.000 ab dem 5. Jahr
Ä 2	4.200 ab dem 1. Jahr	4.500 ab dem 4. Jahr	4.800 ab dem 7. Jahr		
Ä 3	5.300 ab dem 1. Jahr	5.600 ab dem 4. Jahr	6.000 ab dem 7. Jahr		
Ä 4	6.200 ab dem 1. Jahr	6.600 ab dem 4. Jahr	7.000 ab dem 7. Jahr		

## Anlage D 2 zum TV-UMN Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern

Monatsbeträge in Euro bei 42 Wochenstunden

– Gültig vom 1. September 2009 bis 31. Dezember 2009 –

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3		
				Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	3.250 im 1. Jahr	3.450 im 2. Jahr	3.555 im 3. Jahr	3.755 im 4. Jahr	4.060 ab dem 5. Jahr
Ä 2	4.265 ab dem 1. Jahr	4.570 ab dem 4. Jahr	4.870 ab dem 7. Jahr		
Ä 3	5.380 ab dem 1. Jahr	5.685 ab dem 4. Jahr	6.090 ab dem 7. Jahr		
Ä 4	6.290 ab dem 1. Jahr	6.700 ab dem 4. Jahr	7.105 ab dem 7. Jahr		

## Anlage D 3 zum TV-UMN Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern

Monatsbeträge in Euro bei 42 Wochenstunden

– Gültig vom 1. Januar 2010 bis 31. August 2010 –

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	3.655 im 1. Jahr	3.860 im 2. Jahr	4.010 im 3. Jahr	4.265 im 4. Jahr	4.570 ab dem 5. Jahr
Ä 2	4.820 ab dem 1. Jahr	5.225 ab dem 4. Jahr	5.580 ab dem 7. Jahr		
Ä 3	6.040 ab dem 1. Jahr	6.395 ab dem 4. Jahr	6.900 ab dem 7. Jahr		
Ä 4	7.105 ab dem 1. Jahr	7.610 ab dem 4. Jahr	8.015 ab dem 7. Jahr		

## Anlage D 4 zum TV-UMN Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte Tarifbereich Mecklenburg-Vorpommern

Monatsbeträge in Euro bei 42 Wochenstunden

– Gültig ab 1. September 2010 – (Die Parteien verpflichten sich, im Jahr 2013 Verhandlungen zu den Tabellenentgelten aufzunehmen.)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	3.705 im 1. Jahr	3.915 im 2. Jahr	4.065 im 3. Jahr	4.325 im 4. Jahr	4.635 ab dem 5. Jahr
Ä 2	4.890 ab dem 1. Jahr	5.300 ab dem 4. Jahr	5.660 ab dem 7. Jahr		
Ä 3	6.125 ab dem 1. Jahr	6.485 ab dem 4. Jahr	7.000 ab dem 7. Jahr		
Ä 4	7.205 ab dem 1. Jahr	7.720 ab dem 4. Jahr	8.130 ab dem 7. Jahr		

## Anlage E Bereitschaftsdienstentgelt

Gültig ab 1. Januar 2008

### A. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O richtet

Vergütungsgruppe	Euro
VergGr. I	26,88
VergGr. Ia	24,63
VergGr. Ib	22,67
VergGr. IIa	20,75
VergGr. III	18,73
VergGr. IVa	17,24
VergGr. IVb	15,87
VergGr. Va/b	15,30
VergGr. Vc	14,56
VergGr. VIb	13,51
VergGr. VII	12,69
VergGr. VIII	11,91
VergGr. IXa	11,48
VergGr. IXb	11,26
VergGr. X	10,69

**B Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O richtet**

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Euro</b>
Kr. XIII	22,31
Kr. XII	20,56
Kr. XI	19,40
Kr. X	18,23
Kr. IX	17,16
Kr. VIII	16,86
Kr. VII	15,91
Kr. VI	15,44
Kr. Va	14,86
Kr. V	14,46
Kr. IV	13,74
Kr. III	13,03
Kr. II	12,40
Kr. I	11,84

**C Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem MTArb MTArb-O richtet**

<b>Lohngruppe</b>	<b>Euro</b>
Lgr. 9	15,08
Lgr. 8a	14,75
Lgr. 8	14,43
Lgr. 7a	14,13
Lgr. 7	13,81
Lgr. 6a	13,51
Lgr. 6	13,21
Lgr. 5a	12,93
Lgr. 5	12,65
Lgr. 4a	12,38
Lgr. 4	12,10
Lgr. 3a	11,84
Lgr. 3	11,58
Lgr. 2a	11,33
Lgr. 2	11,08
Lgr. 1a	10,84
Lgr. 1	10,60

## Anlage E 1 Bereitschaftsdienstentgelt

Gültig ab 1. September 2009

### A. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O richtet

Vergütungsgruppe	Euro
VergGr. I	27,27
VergGr. Ia	24,99
VergGr. Ib	23,00
VergGr. IIa	21,05
VergGr. III	19,00
VergGr. IVa	17,49
VergGr. IVb	16,10
VergGr. Va/b	17,45
VergGr. Vc	16,59
VergGr. VIb	15,41
VergGr. VII	14,45
VergGr. VIII	13,58
VergGr. IXa	13,08
VergGr. IXb	12,83
VergGr. X	12,18

### B Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O richtet

Vergütungsgruppe	Euro
Kr. XIII	22,63
Kr. XII	20,85
Kr. XI	19,68
Kr. X	18,49
Kr. IX	17,40
Kr. VIII	19,22
Kr. VII	18,14
Kr. VI	17,59
Kr. Va	16,94
Kr. V	16,49
Kr. IV	15,66
Kr. III	14,85
Kr. II	14,13
Kr. I	13,49

**C Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem MTArb MTArb-O richtet**

<b>Lohngruppe</b>	<b>Euro</b>
Lgr. 9	17,16
Lgr. 8a	16,82
Lgr. 8	16,44
Lgr. 7a	16,09
Lgr. 7	15,73
Lgr. 6a	15,41
Lgr. 6	15,06
Lgr. 5a	14,74
Lgr. 5	14,42
Lgr. 4a	14,10
Lgr. 4	13,78
Lgr. 3a	13,49
Lgr. 3	13,20
Lgr. 2a	12,92
Lgr. 2	12,63
Lgr. 1a	12,37
Lgr. 1	12,08

**Anlage E 2 Bereitschaftsdienstentgelt**

Gültig ab 1. Januar 2010

**A. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O richtet**

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Euro</b>
VergGr. I	30,64
VergGr. Ia	28,08
VergGr. Ib	25,83
VergGr. IIa	23,66
VergGr. III	21,36
VergGr. Iva	19,66
VergGr. IVb	18,10
VergGr. Va/b	17,45
VergGr. Vc	16,59
VergGr. VIb	15,41
VergGr. VII	14,45
VergGr. VIII	13,58
VergGr. IXa	13,08
VergGr. IXb	12,83
VergGr. X	12,18

**B Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O richtet**

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Euro</b>
Kr. XIII	25,43
Kr. XII	23,43
Kr. XI	22,10
Kr. X	20,77
Kr. IX	19,77
Kr. VIII	19,22
Kr. VII	18,14
Kr. VI	17,59
Kr. Va	16,94
Kr. V	16,49
Kr. IV	15,66
Kr. III	14,85
Kr. II	14,13
Kr. I	13,49

**C Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem MTArb MTArb-O richtet**

<b>Lohngruppe</b>	<b>Euro</b>
Lgr. 9	17,16
Lgr. 8a	16,82
Lgr. 8	16,44
Lgr. 7a	16,09
Lgr. 7	15,73
Lgr. 6a	15,41
Lgr. 6	15,06
Lgr. 5a	14,74
Lgr. 5	14,42
Lgr. 4a	14,10
Lgr. 4	13,78
Lgr. 3a	13,49
Lgr. 3	13,20
Lgr. 2a	12,92
Lgr. 2	12,63
Lgr. 1a	12,37
Lgr. 1	12,08

## Anlage E 3 Bereitschaftsdienstentgelt

Gültig ab 1. September 2010

### A. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O richtet

Vergütungsgruppe	Euro
VergGr. I	31,08
VergGr. Ia	28,49
VergGr. Ib	26,20
VergGr. IIa	24,00
VergGr. III	21,67
VergGr. Iva	19,94
VergGr. IVb	18,36
VergGr. Va/b	17,70
VergGr. Vc	16,83
VergGr. VIb	15,63
VergGr. VII	14,66
VergGr. VIII	13,78
VergGr. IXa	13,27
VergGr. IXb	13,02
VergGr. X	12,36

### B Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O richtet

Vergütungsgruppe	Euro
Kr. XIII	25,77
Kr. XII	23,77
Kr. XI	22,42
Kr. X	21,07
Kr. IX	19,85
Kr. VIII	19,50
Kr. VII	18,40
Kr. VI	17,84
Kr. Va	17,19
Kr. V	16,73
Kr. IV	15,89
Kr. III	15,06
Kr. II	14,33
Kr. I	13,69

**C Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem MTArb MTArb-O richtet**

<b>Lohngruppe</b>	<b>Euro</b>
Lgr. 9	17,41
Lgr. 8a	17,06
Lgr. 8	16,68
Lgr. 7a	16,32
Lgr. 7	15,96
Lgr. 6a	15,63
Lgr. 6	15,28
Lgr. 5a	14,95
Lgr. 5	14,63
Lgr. 4a	14,30
Lgr. 4	13,99
Lgr. 3a	13,66
Lgr. 3	13,39
Lgr. 2a	13,10
Lgr. 2	12,81
Lgr. 1a	12,55
Lgr. 1	12,25

**Anlage E 4 Bereitschaftsdienstentgelt**

Gültig ab 1. Juli 2012

**A. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O richtet**

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Euro</b>
VergGr. I	32,94
VergGr. Ia	30,20
VergGr. Ib	27,77
VergGr. IIa	25,44
VergGr. III	22,97
VergGr. Iva	21,14
VergGr. IVb	19,46
VergGr. Va/b	18,76
VergGr. Vc	17,84
VergGr. VIb	16,57
VergGr. VII	15,54
VergGr. VIII	14,61
VergGr. IXa	14,07
VergGr. IXb	13,80
VergGr. X	13,10

**B Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O richtet**

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Euro</b>
Kr. XIII	27,32
Kr. XII	25,20
Kr. XI	23,77
Kr. X	22,33
Kr. IX	21,04
Kr. VIII	20,67
Kr. VII	19,50
Kr. VI	18,91
Kr. Va	18,22
Kr. V	17,73
Kr. IV	16,84
Kr. III	15,96
Kr. II	15,19
Kr. I	14,51

**C Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem MTArb MTArb-O richtet**

<b>Lohngruppe</b>	<b>Euro</b>
Lgr. 9	18,45
Lgr. 8a	18,08
Lgr. 8	17,68
Lgr. 7a	17,30
Lgr. 7	16,92
Lgr. 6a	16,57
Lgr. 6	16,20
Lgr. 5a	15,85
Lgr. 5	15,51
Lgr. 4a	15,16
Lgr. 4	14,83
Lgr. 3a	14,48
Lgr. 3	14,19
Lgr. 2a	13,89
Lgr. 2	13,58
Lgr. 1a	13,30
Lgr. 1	12,99

## **Anlage E 5 Bereitschaftsdienstentgelt**

Gültig ab 1. Juli 2013

### **A. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O richtet**

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Euro</b>
VergGr. I	33,93
VergGr. Ia	31,11
VergGr. Ib	28,61
VergGr. IIa	26,20
VergGr. III	23,66
VergGr. Iva	21,77
VergGr. IVb	20,05
VergGr. Va/b	19,32
VergGr. Vc	18,37
VergGr. VIb	17,06
VergGr. VII	16,01
VergGr. VIII	15,05
VergGr. IXa	14,49
VergGr. IXb	14,22
VergGr. X	13,49

### **B Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O richtet**

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Euro</b>
Kr. XIII	28,14
Kr. XII	25,95
Kr. XI	24,48
Kr. X	23,00
Kr. IX	21,67
Kr. VIII	21,29
Kr. VII	20,09
Kr. VI	19,48
Kr. Va	18,77
Kr. V	18,27
Kr. IV	17,35
Kr. III	16,44
Kr. II	15,65
Kr. I	14,95

**C Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem MTArb MTArb-O richtet**

<b>Lohngruppe</b>	<b>Euro</b>
Lgr. 9	19,01
Lgr. 8a	18,63
Lgr. 8	18,21
Lgr. 7a	17,82
Lgr. 7	17,43
Lgr. 6a	17,06
Lgr. 6	16,68
Lgr. 5a	16,32
Lgr. 5	15,97
Lgr. 4a	15,61
Lgr. 4	15,27
Lgr. 3a	14,91
Lgr. 3	14,62
Lgr. 2a	14,30
Lgr. 2	13,99
Lgr. 1a	13,70
Lgr. 1	13,37

**Anlage E 6 Bereitschaftsdienstentgelt**

Gültig ab 1. Juli 2014

**A. Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O richtet**

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Euro</b>
VergGr. I	34,88
VergGr. Ia	31,98
VergGr. Ib	29,41
VergGr. IIa	26,94
VergGr. III	24,32
VergGr. Iva	22,38
VergGr. IVb	20,61
VergGr. Va/b	19,87
VergGr. Vc	18,89
VergGr. VIb	17,54
VergGr. VII	16,45
VergGr. VIII	15,47
VergGr. IXa	14,89
VergGr. IXb	14,61
VergGr. X	13,87

**B Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O richtet**

<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Euro</b>
Kr. XIII	28,92
Kr. XII	26,68
Kr. XI	25,16
Kr. X	23,65
Kr. IX	22,28
Kr. VIII	21,89
Kr. VII	20,65
Kr. VI	20,02
Kr. Va	19,29
Kr. V	18,78
Kr. IV	17,83
Kr. III	16,90
Kr. II	16,08
Kr. I	15,37

**C Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach dem MTArb MTArb-O richtet**

<b>Lohngruppe</b>	<b>Euro</b>
Lgr. 9	19,54
Lgr. 8a	19,15
Lgr. 8	18,72
Lgr. 7a	18,32
Lgr. 7	17,91
Lgr. 6a	17,54
Lgr. 6	17,15
Lgr. 5a	16,78
Lgr. 5	16,42
Lgr. 4a	16,05
Lgr. 4	15,70
Lgr. 3a	15,33
Lgr. 3	15,03
Lgr. 2a	14,70
Lgr. 2	14,38
Lgr. 1a	14,09
Lgr. 1	13,75

## **Anhang zu den Anlagen A und B Beschäftigte im Pflegedienst**

Abweichend von § 15 Absatz 2 Satz 1 erhalten die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1 b zum BAT/BAT-O)

- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI, Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
  - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
  - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
  
- b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. V mit Aufstieg nach Kr. VI
  - in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,
  - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
  - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
  
- c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
  
- d) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V und weiterem Aufstieg nach Kr. Va
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
  
- e) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
  
- f) in der Entgeltgruppe 4 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. II mit Aufstieg nach Kr. III und weiterem Aufstieg nach Kr. IV sowie Kr. III mit Aufstieg nach Kr. IV
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 6,

- g) in der Entgeltgruppe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. I mit Aufstieg nach Kr. II
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 4 Stufe 6.

**Für die Universitätsmedizin Greifswald**

Greifswald, 27.02.2013

  
\_\_\_\_\_  
Ärztlicher Vorstand

  
\_\_\_\_\_  
Kaufmännischer Vorstand

  
\_\_\_\_\_  
Wissenschaftlicher Vorstand

**Für die Universitätsmedizin Rostock**

Rostock, \_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
Ärztlicher Vorstand

  
\_\_\_\_\_  
Kaufmännischer Vorstand

\_\_\_\_\_  
Wissenschaftlicher Vorstand

**Für die ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

Lübeck, 13.12.2012

  
\_\_\_\_\_  
Landesbezirksleitung Nord

  
\_\_\_\_\_  
Landesfachbereich 3