

7. Änderungstarifvertrag

vom

5. Dezember 2023

- zum Tarifvertrag für die Beschäftigten der Krankenhäuser der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen-Anhalt (TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt) vom 29. April 2013, zuletzt geändert durch den 6. Änderungstarifvertrag vom 10. Mai 2023

zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.,
- vertreten durch den Vorstand -

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
- vertreten durch die Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen -

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderungen des TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt

Der mit Schreiben vom 25. September 2023 gekündigte Tarifvertrag für die Beschäftigten der Krankenhäuser der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen-Anhalt (TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt) vom 29. April 2012 in der Fassung des 6. Änderungstarifvertrages vom 10. Mai 2023 wird zum 1. Februar 2024 wieder in Kraft gesetzt und wie folgt geändert:

1. Die Anlage A (Entgelttabelle), Anlage B (Kr-Tabelle) und die Anlagen C I. und II. werden zum 1. April 2024, wie aus der Anlage zu diesem Tarifvertrag ersichtlich, gefasst.

2. In § 6 Absatz 1 Satz 1 wird vor dem Satzzeichen folgender Text eingefügt:

”

- ab dem 1. Januar 2025 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich,
- ab dem 1. Januar 2026 durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich und
- ab dem 1. Januar 2027 durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich“

3. In § 8.2 Absatz 1 wird die Angabe „30,00 Euro“ durch die Angabe „40,00 Euro“ ersetzt.

4. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁴Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 und Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.“

b) Die Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2 wird durch folgende Protokollerklärung ersetzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 4:

Für Höhergruppierungen aufgrund der Einführung der Entgeltordnung gilt weiterhin § 10a TV-Ü Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt.“

5. § 25 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.“

6. In § 38 Absatz 2 Buchst. d) wird die Angabe „2024“ durch die Angabe „2025“ ersetzt.

§ 2

Verhandlungsverpflichtung

Die Tarifvertragsparteien werden in der Tarifrunde für 2025 auch Verhandlungen zu folgenden Strukturthemen aufnehmen:

- Eingruppierung von Sozialarbeitern mit schwierigen Tätigkeiten
- Wechselschichtzulage entsprechend TVöD
- Jahressonderzahlung entsprechend TVöD
- Kr-Tabelle durchgehend sechs Stufen
- Dienstplantreue-Prämie

§ 3

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Februar 2024 in Kraft. Davon abweichend tritt § 1 Ziffer 5 zum 1. Januar 2024 in Kraft.

Berlin, den 12.02.2024

Leipzig, den 29. JAN, 2024

Für den
Arbeitgeberverband
AWO Deutschland e. V.

Rifat Fersahoglu-Weber
Vorsitzender

Gero Kettler
Geschäftsführer

Für die
Ver.di - Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft

Oliver Greie
Landesbezirksleiter

Bernd Becker
Landesfachbereichsleiter

Jens Berek
Gewerkschaftssekretär

Tarifvertrag vom 14. Februar 2025

als

- 8. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag für die Beschäftigten der Krankenhäuser der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen-Anhalt (TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt) vom 29. April 2013, zuletzt geändert durch den 7. Änderungstarifvertrag vom 5. Dezember 2023
- 4. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt und zur Regelung des Übergangsrechtes (TV-Ü Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt) vom 29. April 2013, zuletzt geändert durch den 3. Änderungstarifvertrag vom 4. März 2020

zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.,

- vertreten durch den Vorstand -

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

- vertreten durch die Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen -

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderungen des TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt

Der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Krankenhäuser der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen-Anhalt (TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt) vom 29. April 2013 in der Fassung des 7. Änderungsstarifvertrages vom 5. Dezember 2023 wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage A (Entgelttabelle), Anlage B (Kr-Tabelle) und die Anlagen C I. und II. werden

- zum 1. März 2025 und
- zum 1. März 2026

ab jeweiligem Geltungszeitpunkt, wie aus der Anlage zu diesem Tarifvertrag ersichtlich gefasst.

2. § 8 Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 120 Euro, ab dem 1. März 2026 von 135 Euro und ab dem 1. März 2027 von 155 Euro monatlich.“

3. In § 38 Absatz 2 Buchstabe d) wird die Angabe „31. Januar 2025“ durch die Angabe „31. März 2027“ ersetzt.

4. Anlage 1 (Entgeltordnung) wird wie folgt geändert:

- a) In der Protokollerklärung Nr. 1 zu Nr. 1 des Teil B Abschnitt I Unterabschnitt 1. wird in Satz 1 die Angabe „9a“ durch die Angabe „11b“ ersetzt.
- b) In der Protokollerklärung Nr. 2 Buchstabe b) zu Nr. 1 des Teil B Abschnitt I. Unterabschnitt 1. wird Satz 1 wie folgt gefasst:

„Beschäftigte der Entgeltgruppen Kr 3a bis Kr 8a, denen nach erfolgter Fortbildung vom Arbeitgeber eine besondere Beauftragung als

- a. Expert*in Wundmanagement
- b. Pain-Nurse

§ 1

Änderungen des TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt

Der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Krankenhäuser der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen-Anhalt (TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt) vom 29. April 2013 in der Fassung des 7. Änderungsstarifvertrages vom 5. Dezember 2023 wird wie folgt geändert:

1. Die Anlage A (Entgelttabelle), Anlage B (Kr-Tabelle) und die Anlagen C I. und II. werden
 - zum 1. März 2025 und
 - zum 1. März 2026ab jeweiligem Geltungszeitpunkt, wie aus der Anlage zu diesem Tarifvertrag ersichtlich gefasst.
2. § 8 Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 120 Euro, ab dem 1. März 2026 von 135 Euro und ab dem 1. März 2027 von 155 Euro monatlich.“
3. In § 38 Absatz 2 Buchstabe d) wird die Angabe „31. Januar 2025“ durch die Angabe „31. März 2027“ ersetzt.
4. Anlage 1 (Entgeltordnung) wird wie folgt geändert:
 - a) In der Protokollerklärung Nr. 1 zu Nr. 1 des Teil B Abschnitt I Unterabschnitt 1. wird in Satz 1 die Angabe „9a“ durch die Angabe „11b“ ersetzt.
 - b) In der Protokollerklärung Nr. 2 Buchstabe b) zu Nr. 1 des Teil B Abschnitt I. Unterabschnitt 1. wird Satz 1 wie folgt gefasst:

„Beschäftigte der Entgeltgruppen Kr 3a bis Kr 8a, denen nach erfolgter Fortbildung vom Arbeitgeber eine besondere Beauftragung als

 - a. Expert*in Wundmanagement
 - b. Pain-Nurse

c. Praxisanleiter*in

übertragen wurde, erhalten eine monatliche Zulage; die Zulage beträgt für die Tätigkeit gemäß Buchstaben a. oder c. 100 Euro und für die Tätigkeit gemäß Buchstaben b. 50 Euro.

5. Anlässlich der Einführung einer Entgeltstufe 6 in den Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a der Anlage B (Kr-Tabelle) vereinbaren die Tarifvertragsparteien folgendes:
 - a) In der Anlage B (Kr-Tabelle) wird zur ersten Erhöhung der Anlage B (Kr-Tabelle) nach dem 31. März 2027 in den Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a eine Entgeltstufe 6 eingeführt.
 - b) Der Tabellenwert der jeweiligen Stufe 6 ergibt sich aus dem Wert der jeweiligen Stufe 5 am Tag vor der Einführung der Stufe 6 zzgl. eines pauschalen Betrags von 50 Euro. Der jeweilige Stufenwert nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen nach dem 31. März 2027 teil. Strukturelle Erhöhungen der Stufe 6 sind bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027 ausgeschlossen. Für Beschäftigte, die bei Einführung der Stufe 6 bereits beschäftigt waren, gilt die Überleitungsregelung gemäß § 10c TV-Ü Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt
 - c) Nr. 5 Buchstaben a) und b) treten zum Zeitpunkt der ersten Erhöhung der Anlage B (Kr-Tabelle) nach dem 31. März 2027 in Kraft.

Protokollerklärung zu Nr. 5 Buchstabe c):

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich auf die Erstellung einer Anlage B (Kr-Tabelle) unter Berücksichtigung der Buchstaben a) und b) unverzüglich nach Einigung über Zeitpunkt und Höhe der ersten Tabellenerhöhung nach dem 31. März 2027 der Anlage B (Kr-Tabelle).

§ 2

Änderung des TV-Ü Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt

Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den TV Krankenhäuser AWO Sachsen- Anhalt und zur Regelung des Übergangsrechtes (TV-Ü Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt) vom 29. April 2013 in der Fassung des 3. Änderungsstarifvertrages vom 4. März 2020 wird wie folgt geändert:

Nach § 10b wird ein § 10c wie folgt eingefügt:

„§ 10c

(Überleitung in die Stufe 6 der Entgeltgruppen Kr 9a bis 11a)

Beschäftigte der Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a, die bei Einführung der Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe bereits 5 Jahre in Stufe 5 zurückgelegt haben, werden zum Zeitpunkt der Einführung der Stufe 6 zugeordnet.

Protokollerklärung zu § 10c:

Die Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a erfolgt zur ersten Erhöhung der Anlage B (Kr-Tabelle) nach dem 31. März 2027.“

§ 3

Verhandlungsverpflichtungen

Die Tarifvertragsparteien werden in der Tarifrunde 2027 Verhandlungen über die Entgeltwerte der Entgeltgruppe 1 führen.

§ 4

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. März 2025 in Kraft.

§ 2

Änderung des TV-Ü Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt

Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den TV Krankenhäuser AWO Sachsen- Anhalt und zur Regelung des Übergangsrechtes (TV-Ü Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt) vom 29. April 2013 in der Fassung des 3. Änderungsstarifvertrages vom 4. März 2020 wird wie folgt geändert:

Nach § 10b wird ein § 10c wie folgt eingefügt:

„§ 10c

(Überleitung in die Stufe 6 der Entgeltgruppen Kr 9a bis 11a)

Beschäftigte der Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a, die bei Einführung der Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe bereits 5 Jahre in Stufe 5 zurückgelegt haben, werden zum Zeitpunkt der Einführung der Stufe 6 zugeordnet.

Protokollerklärung zu § 10c:

Die Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a erfolgt zur ersten Erhöhung der Anlage B (Kr-Tabelle) nach dem 31. März 2027.“

§ 3

Verhandlungsverpflichtungen

Die Tarifvertragsparteien werden in der Tarifrunde 2027 Verhandlungen über die Entgeltwerte der Entgeltgruppe 1 führen.

§ 4

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. März 2025 in Kraft.

Berlin, den 16.04.2025

Für den
Arbeitgeberverband
AWO Deutschland e. V.

Rifat Fersahoglu-Weber
Vorsitzender

Gero Kettler
Geschäftsführer

Leipzig, den 29. APR. 2025

Für die
Ver.di - Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft

Oliver Greie
Landesbezirksleiter

Bernd Becker
Landesfachbereichsleiter

Jens Berek
Gewerkschaftssekretär

Anlage zum 8. Änderungstarifvertrag vom 14. Februar 2025

Anlage A (Entgelttabelle)

vom 1. März 2025 bis 28. Februar 2026

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.294,98	5.679,37	6.053,20	6.624,27	7.185,36	7.554,47
14	4.800,19	5.117,74	5.554,30	6.020,74	6.565,25	6.940,42
13	4.428,67	4.798,22	5.182,66	5.628,07	6.166,58	6.447,08
12	3.976,84	4.384,63	4.877,08	5.405,89	6.033,70	6.329,01
11	3.837,89	4.217,75	4.563,09	4.954,48	5.494,80	5.790,08
10	3.698,89	4.011,41	4.338,52	4.693,36	5.118,30	5.251,19
9c	3.515,06	3.883,87	4.197,38	4.533,62	4.984,43	5.209,01
9b	3.298,27	3.643,95	3.825,10	4.309,71	4.692,41	4.998,55
9a	3.182,54	3.490,17	3.723,43	4.209,59	4.414,48	4.671,13
8	3.165,23	3.398,66	3.548,76	3.696,20	3.855,29	3.935,70
7	2.969,50	3.227,57	3.383,65	3.533,74	3.670,80	3.751,42
6	2.913,59	3.133,52	3.278,55	3.421,18	3.554,50	3.629,84
5	2.794,95	3.007,46	3.143,44	3.286,06	3.414,21	3.483,78
4	2.661,97	2.874,61	3.045,64	3.150,93	3.256,25	3.317,99
3	2.620,06	2.844,61	2.900,95	3.021,57	3.112,04	3.194,97
2	2.424,51	2.647,78	2.704,67	2.780,49	2.947,26	3.121,67
1	[unbesetzt]					2.410,18

Anlage zum 8. Änderungsstarifvertrag vom 14. Februar 2025

Anlage A (Entgelttabelle)

vom 1. März 2025 bis 28. Februar 2026

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.294,98	5.679,37	6.053,20	6.624,27	7.185,36	7.554,47
14	4.800,19	5.117,74	5.554,30	6.020,74	6.565,25	6.940,42
13	4.428,67	4.798,22	5.182,66	5.628,07	6.166,58	6.447,08
12	3.976,84	4.384,63	4.877,08	5.405,89	6.033,70	6.329,01
11	3.837,89	4.217,75	4.563,09	4.954,48	5.494,80	5.790,08
10	3.698,89	4.011,41	4.338,52	4.693,36	5.118,30	5.251,19
9c	3.515,06	3.883,87	4.197,38	4.533,62	4.984,43	5.209,01
9b	3.298,27	3.643,95	3.825,10	4.309,71	4.692,41	4.998,55
9a	3.182,54	3.490,17	3.723,43	4.209,59	4.414,48	4.671,13
8	3.165,23	3.398,66	3.548,76	3.696,20	3.855,29	3.935,70
7	2.969,50	3.227,57	3.383,65	3.533,74	3.670,80	3.751,42
6	2.913,59	3.133,52	3.278,55	3.421,18	3.554,50	3.629,84
5	2.794,95	3.007,46	3.143,44	3.286,06	3.414,21	3.483,78
4	2.661,97	2.874,61	3.045,64	3.150,93	3.256,25	3.317,99
3	2.620,06	2.844,61	2.900,95	3.021,57	3.112,04	3.194,97
2	2.424,51	2.647,78	2.704,67	2.780,49	2.947,26	3.121,67
1	[unbesetzt]					2.410,18

Anlage zum 8. Änderungsstarifvertrag vom 14. Februar 2025

Anlage A (Entgelttabelle)

ab 1. März 2026

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.453,83	5.849,75	6.234,80	6.823,00	7.400,92	7.781,10
14	4.944,20	5.271,27	5.720,93	6.201,36	6.762,21	7.148,63
13	4.561,53	4.942,17	5.338,14	5.796,91	6.351,58	6.640,49
12	4.096,15	4.516,17	5.023,39	5.568,07	6.214,71	6.518,88
11	3.953,03	4.344,28	4.699,98	5.103,11	5.659,64	5.963,78
10	3.809,86	4.131,75	4.468,68	4.834,16	5.271,85	5.408,73
9c	3.620,51	4.000,39	4.323,30	4.669,63	5.133,96	5.365,28
9b	3.397,22	3.753,27	3.939,85	4.439,00	4.833,18	5.148,51
9a	3.278,02	3.594,88	3.835,13	4.335,88	4.546,91	4.811,26
8	3.260,19	3.500,62	3.655,22	3.807,09	3.970,95	4.053,77
7	3.058,59	3.324,40	3.485,16	3.639,75	3.780,92	3.863,96
6	3.001,00	3.227,53	3.376,91	3.523,82	3.661,14	3.738,74
5	2.878,80	3.097,68	3.237,74	3.384,64	3.516,64	3.588,29
4	2.741,83	2.960,85	3.137,01	3.245,46	3.353,94	3.417,53
3	2.698,66	2.929,95	2.987,98	3.112,22	3.205,40	3.290,82
2	2.497,25	2.727,21	2.785,81	2.863,90	3.035,68	3.215,32
1	[unbesetzt]					2.482,49

Anlage zum 8. Änderungstarifvertrag vom 14. Februar 2025

Anlage B (Kr-Tabelle)

vom 1. März 2025 bis 28. Februar 2026

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Kr 11b	—	—	—	4.910,41	5.555,76	5.852,46
Kr 11a	—	—	4.465,36	4.910,41	5.555,76	—
				Nach 2. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 10a	—	—	4.340,71	4.723,09	5.177,44	—
				Nach 2. J. St. 3	Nach 3. J. St. 4	
Kr 9d	—	—	4.317,01	4.613,71	5.028,94	—
				Nach 4. J. St. 3	Nach 2. J. St. 4	
Kr 9c	—	—	4.218,56	4.508,94	4.784,24	—
				Nach 5. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 9b	—	—	3.856,57	4.340,71	4.508,94	—
				Nach 5. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 9a	—	—	3.856,57	3.984,76	4.218,56	—
				Nach 5. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 8a	—	3.434,26	3.600,16	3.808,25	3.984,76	4.218,56
Kr 7a	—	3.238,20	3.434,26	3.735,91	3.886,74	4.042,08
Kr 4a	2.724,73	2.906,63	3.087,34	3.471,99	3.570,01	3.750,99
Kr 3a	2.615,18	2.864,05	2.936,53	3.057,19	3.147,69	3.360,35

Anlage zum 8. Änderungstarifvertrag vom 14. Februar 2025

Anlage B (Kr-Tabelle)

vom 1. März 2025 bis 28. Februar 2026

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Kr 11b	—	—	—	4.910,41	5.555,76	5.852,46
Kr 11a	—	—	4.465,36	4.910,41	5.555,76	—
				Nach 2. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 10a	—	—	4.340,71	4.723,09	5.177,44	—
				Nach 2. J. St. 3	Nach 3. J. St. 4	
Kr 9d	—	—	4.317,01	4.613,71	5.028,94	—
				Nach 4. J. St. 3	Nach 2. J. St. 4	
Kr 9c	—	—	4.218,56	4.508,94	4.784,24	—
				Nach 5. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 9b	—	—	3.856,57	4.340,71	4.508,94	—
				Nach 5. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 9a	—	—	3.856,57	3.984,76	4.218,56	—
				Nach 5. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 8a	—	3.434,26	3.600,16	3.808,25	3.984,76	4.218,56
Kr 7a	—	3.238,20	3.434,26	3.735,91	3.886,74	4.042,08
Kr 4a	2.724,73	2.906,63	3.087,34	3.471,99	3.570,01	3.750,99
Kr 3a	2.615,18	2.864,05	2.936,53	3.057,19	3.147,69	3.360,35

Anlage zum 8. Änderungstarifvertrag vom 14. Februar 2025

Anlage B (Kr-Tabelle)

ab 1. März 2026

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Kr 11b	—	—	—	5.057,72	5.722,43	6.028,03
Kr 11a	—	—	4.599,32	5.057,72	5.722,43	—
				Nach 2. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 10a	—	—	4.470,93	4.864,78	5.332,76	—
				Nach 2. J. St. 3	Nach 3. J. St. 4	
Kr 9d	—	—	4.446,52	4.752,12	5.179,81	—
				Nach 4. J. St. 3	Nach 2. J. St. 4	
Kr 9c	—	—	4.345,12	4.644,21	4.927,77	—
				Nach 5. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 9b	—	—	3.972,27	4.470,93	4.644,21	—
				Nach 5. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 9a	—	—	3.972,27	4.104,30	4.345,12	—
				Nach 5. J. St. 3	Nach 5. J. St. 4	
Kr 8a	—	3.537,29	3.708,16	3.922,50	4.104,30	4.345,12
Kr 7a	—	3.335,35	3.537,29	3.847,99	4.003,34	4.163,34
Kr 4a	2.806,47	2.993,83	3.179,96	3.576,15	3.677,11	3.863,52
Kr 3a	2.693,64	2.949,97	3.024,63	3.148,91	3.242,12	3.461,16

Anlage C (Stundenentgelte Bereitschaftsdienst)

I. Stundenentgelte Bereitschaftsdienst

vom 1. März 2025 bis 28. Februar 2026

Entgeltgruppe	in Euro
15	33,22
14	30,55
13	29,16
12	27,68
11	25,20
10	23,26
9	22,61
8	21,54
7	20,64
6	19,69
5	18,93
4	18,04
3	17,33
2	16,18
1	13,14

Anlage C (Stundenentgelte Bereitschaftsdienst)

I. Stundenentgelte Bereitschaftsdienst

vom 1. März 2025 bis 28. Februar 2026

Entgeltgruppe	in Euro
15	33,22
14	30,55
13	29,16
12	27,68
11	25,20
10	23,26
9	22,61
8	21,54
7	20,64
6	19,69
5	18,93
4	18,04
3	17,33
2	16,18
1	13,14

Anlage C (Stundenentgelte Bereitschaftsdienst)

I. Stundenentgelte Bereitschaftsdienst

ab 1. März 2026

Entgeltgruppe	in Euro
15	34,22
14	31,47
13	30,03
12	28,51
11	25,96
10	23,96
9	23,29
8	22,19
7	21,26
6	20,28
5	19,50
4	18,58
3	17,85
2	16,67
1	13,53

Anlage C (Stundenentgelte Bereitschaftsdienst KR)

II. Stundenentgelte Bereitschaftsdienst KR Gruppen

vom 1. März 2025 bis 28. Februar 2026

Entgeltgruppe	in Euro
11b	28,02
11a	26,45
10a	24,79
9d	24,60
9c	23,75
9b	22,66
9a	22,31
8a	21,28
7a	20,41
4a	18,90
3a	17,53

Anlage C (Stundenentgelte Bereitschaftsdienst KR)
 II. Stundenentgelte Bereitschaftsdienst KR Gruppen
 vom 1. März 2025 bis 28. Februar 2026

Entgeltgruppe	in Euro
11b	28,02
11a	26,45
10a	24,79
9d	24,60
9c	23,75
9b	22,66
9a	22,31
8a	21,28
7a	20,41
4a	18,90
3a	17,53

Anlage C (Stundenentgelte Bereitschaftsdienst KR)
 II. Stundenentgelte Bereitschaftsdienst KR Gruppen
 ab 1. März 2026

Entgeltgruppe	in Euro
11b	28,86
11a	27,24
10a	25,53
9d	25,34
9c	24,46
9b	23,34
9a	22,98
8a	21,92
7a	21,02
4a	19,47
3a	18,06

**Durchgeschriebene Fassung des
Tarifvertrages für die Beschäftigten
der Krankenhäuser der Arbeiterwohlfahrt
in Sachsen-Anhalt
(TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt)
vom 29. April 2013**

gültig ab 01.01.2016

in der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages vom 6. November 2014
2. Änderungstarifvertrages vom 16. März 2015

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

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

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt
- § 8.2 Ausgleich bei Abruf aus dienstfreier Zeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 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 Erschwerniszuschläge
- § 19 Jahressonderzahlung
- § 20 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 21 Entgelt im Krankheitsfall
- § 22 Besondere Zahlungen
- § 23 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 24 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

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

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 35 Ausschlussfrist
- § 36 Begriffsbestimmungen
- § 37 Übergangsvorschriften
- § 38 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Anhang zu § 9 A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister

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

Anlage A Tabellenentgelt
Anlage B Kr-Anwendungstabelle
Anlage C Bereitschaftsdienstentgelt

Anhang zu der Anlage A

Niederschriftserklärungen

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

(1) ¹Die nachfolgenden Regelungen gelten persönlich für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. in Sachsen-Anhalt stehen und Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind.

²Für Arbeitgeber, die erst nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. werden, gelten die nachfolgenden Regelungen erst nach dem Abschluss jeweils gesonderter Überleitungstarifverträge.

(2) Die Regelungen gelten betrieblich für Beschäftigte, die in Krankenhäusern einschließlich psychiatrischer Fachkrankenhäuser der in Absatz 1 genannten Arbeitgeber tätig sind.

(3) Diese Regelungen gelten nicht für

- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind sowie Chefärztinnen und Chefarzte,
- b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
- c) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, und Praktikantinnen/Praktikanten
- d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
- e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 443 ff. SGB III verrichten,
- f) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
- g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- h) Ärztinnen und Ärzte.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Buchst. h):

Für die Arbeitsbedingungen der Ärztinnen und Ärzte werden die Tarifvertragsparteien einen gesonderten Tarifvertrag abschließen.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
 2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) ¹Beschäftigten kann im betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁴Leistungen aus der Tätigkeit nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) ¹Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). ²§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. ³Auf erlaubnispflichtige Überlassungen gemäß § 1 Absatz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz findet dieser Absatz keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

§ 5

Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der

Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

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

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden. ²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 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 Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der tägli-

chen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 6:

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

§ 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

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

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

§ 7 Sonderformen der Arbeit

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

§ 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) ¹Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
 - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
 - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (3) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
 - a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
 - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
 - c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzesaufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. ²Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. ⁴Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.
- (4) ¹Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
 - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
 - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stundenzulässig ist.
- (5) ¹Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.
- (6) ¹Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung nach den Absätzen 3 und 4 sind die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene zu informieren.
- (7) ¹In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart ha-

ben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. ²Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

- (8) ¹Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
- (9) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- | | |
|--|-----------|
| a) für Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9 | 30 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 15 v.H., |
| b) für Nachtarbeit | 20 v.H., |
| für Beschäftigte nach § 36 Abs. 3 Satz 1 | 15 v.H. |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| - mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und
am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v.H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von
13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht
im Rahmen von Wechselschicht-
oder Schichtarbeit anfällt | 20 v.H., |
| für Beschäftigte nach § 36 Abs. 3 Satz 1
für Arbeit an Samstagen
von 13 bis 21 Uhr | 0,64 Euro |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden

Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

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

§ 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt

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

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

- (2) ¹Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.
- (3) ¹Das Entgelt für die nach Absatz 1 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage C. ²Die Beträge der Anlage C verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.
- (4) ¹Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 3 für jede als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach der Anlage C. ²Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.
- (5) ¹Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 3 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Entgelts nach Absatz 3. ²Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

- (6) ¹An die Beschäftigten wird das Bereitschaftsdienstentgelt gezahlt (§ 23 Abs. 1 Satz 3), es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer einvernehmlichen Betriebsvereinbarung getroffen wird oder die/der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt. ²In diesem Fall gilt § 46 Absatz 7 TVöD-BT-K in der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geltenden Fassung entsprechend.
- (7) ¹Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1, 3, 4 und 5 kann im Falle der Faktorisierung nach § 10 Abs. 3 in Freizeit abgegolten werden. ²Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst
- a) nach Absatz 1
 - aa) in der Stufe I 37 Minuten,
 - bb) in der Stufe II 46 Minuten und
 - cc) in der Stufe III 55 Minuten,
 - b) bei Feiertagsarbeit nach Absatz 4
jeweils zuzüglich 15 Minuten und
 - c) bei Nachtarbeit nach Absatz 5
jeweils zuzüglich 9 Minuten.

8.2

Ausgleich bei Abruf aus dienstfreier Zeit

- (1) Beschäftigte, deren Arbeitszeit durch einen Schichtplan/ Dienstplan organisiert wird und die auf Anfrage einer Person mit Anordnungsbefugnis außerhalb des regulären Dienstplanes die Arbeit aufnehmen, erhalten eine Zahlung von 15 € pro zusätzlich abgeleisteten Dienst.
- (2) Personen mit einer derartigen Anordnungsbefugnis sind Beschäftigte der 2., 3. und 4. Leitungsebene, sowie Personen, die in Betriebsvereinbarungen oder Notfallkonzepten benannt sind.
- (3) Die Zahlung erfolgt für alle Dienste, an denen die/der Beschäftigte keinen geplanten Dienst zu verrichten hatte, einen solchen aber auf Anordnung am selben, nächsten oder übernächsten Tag bzw. bis längstens zum folgenden Wochenende aufnimmt.
- (4) ¹Die Zahlung erfolgt nicht an Tagen, an denen die/ der Beschäftigte ursprünglich mit einem anderen Dienst im Schichtplan/ Dienstplan eingeteilt war. ²Es gilt der Tag des geplanten Dienstbeginns.
- (5) Ein Anspruch auf die Zahlung besteht nicht bei einem freiwilligen Tausch von Diensten der Beschäftigten untereinander.
- (6) ¹Die Zahlung wird ergänzend zu allen Zulagen und Zuschlägen und sonstigen Bestandteilen des Entgelts gezahlt. ²Sie wird in voller Höhe gezahlt unabhän-

gig vom Stundenumfang des geleisteten Dienstes. ³Eine Umrechnung auf die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erfolgt nicht.

- (7) Die Zahlung wird auf der Lohnabrechnung mit „Kommen aus dem Frei“ gekennzeichnet.

§ 9 Bereitschaftszeiten

- (1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ²Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

- (2) ¹Die Anwendung des Absatzes 1 unterliegt der Mitbestimmung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebs- teile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

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

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der 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 betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 Eingruppierung

Die bei den unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitgebern bestehenden Entgelt- und Eingruppierungsregelungen gelten bis zur Neuregelung durch die Tarifparteien bis zum 1. Dezember 2014 fort.

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

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

§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

- (3) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 15 Tabellenentgelt

- (1) ¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach Anlagen A und B dieses Tarifvertrages entsprechend des jeweils geltenden Zeitraumes.
- (2.1) ¹Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 5 bis 15 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 35,00 Euro. ²§ 23 Abs. 2 findet Anwendung.
- (2.2) ¹Beschäftigte, denen die Leitung einer Station übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Übertragung der Stationsleitung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 30,00 Euro, soweit diesen Beschäftigten im gleichen Zeitraum keine anderweitige Funktionszulage gezahlt wird. ²§ 23 Abs. 2 findet Anwendung.
- (2.3) ¹Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 einmalig im Kalenderjahr eine Einmalzahlung in Höhe von 12 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat. ²Die Einmalzahlung nach Satz 1 wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli ausgezahlt. ³§ 23 Abs. 2 findet Anwendung.
- (2.4) ¹Beschäftigte, die nach Anlage B vergütet werden und die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei Kranken in geschlossenen oder halb geschlossenen (open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen oder bei Kranken in geriatrischen bzw. gerontopsychiatrischen Abteilungen oder Stationen ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage (Funktionszulage) von 50 Euro. ²§ 23 Abs. 2 findet Anwendung.
- (2.5) ¹Beschäftigte, die nach Anlage B vergütet werden und die auf anderen als in Absatz 2.4 genannten Abteilungen oder Stationen tätig sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 20 Euro. ²§ 23 Abs. 2 findet Anwendung.
- (2.6) Die Zulagen nach den Absätzen 2.4 und 2.5 treten an die Stelle der bisherigen Pflege-/Psychiatriezulagen gemäß Protokollerklärung Nr. 1 Absatz 1 Buchstaben b) und c) zur Anlage 1a Teil B zum BAT – O bzw. § 1 Absatz 1 Ziffer 5 des

Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 c) BAT bzw. den entsprechenden Zulagen gemäß BMT-AW-O/TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW-O.

Protokollerklärung zu den Absätzen 2.4 bis 2.6:

Für Beschäftigte des AWO Psychiatriezentrums Halle, die bei Inkrafttreten des Änderungstarifvertrages Anspruch auf die bisherige Psychiatriczulage gemäß Protokollerklärung Nr. 1 Absatz 1 Buchstabe b) zur Anlage 1a Teil B. zum BAT von monatlich 46,02 Euro und gleichzeitig Anspruch auf die Zulage gemäß § 1 Absatz 1 Ziffer 5 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 c) BAT in Höhe von 15,34 Euro hatten, gilt für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses:

a) ¹Für die Dauer der Tätigkeit auf Abteilungen oder Stationen gemäß Absatz 2.4 erhalten die Beschäftigten anstelle der Zulage gemäß Absatz 2.4 eine Besitzstandszulage in Höhe von 65,34 Euro.

²Bei Wegfall der Voraussetzungen für die Zahlung der Besitzstandszulage oder, sobald die nach Absatz 2.4 zustehende Zulage die Besitzstandszulage übersteigt, entfällt die Zahlung der Besitzstandszulage und der Anspruch nach Absatz 2.4 lebt wieder auf.

b) Für die Dauer der Tätigkeit auf Abteilungen oder Stationen gemäß Absatz 2.5 erhalten die Beschäftigten ausschließlich die Zulage gemäß Absatz 2.5 in Höhe von 20,00 Euro.

c) Der Wechsel zwischen den Abteilungen oder Stationen gemäß den Absätzen 2.4 und 2.5 führt nicht zum Verlust des Anspruches auf die Besitzstandszulage in Höhe von 65,34 Euro (bei Einsatz auf Abteilungen bzw. Stationen gemäß Absatz 2.4) bzw. auf die Zulage gemäß Absatz 2.5 in Höhe von 20,00 Euro. (bei Einsatz auf Abteilungen bzw. Stationen gemäß Absatz 2.5).

(3) ¹Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. ³Die Um-

setzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

Niederschriftserklärung zu § 15 Abs. 2.3:

Von § 15 Abs. 2.3 werden auch diejenigen Beschäftigten erfasst, die in Entgeltgruppe 2Ü eingruppiert sind.

Protokollerklärung zu den Absätzen 2.1 und 2.3:

Für Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer bzw. Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer gelten die Regelungen des Absatzes 2.1.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
- (2a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem Krankenhausträger der AWO in Sachsen-Anhalt kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.
- (3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
 - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.
- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der voran-

gegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:
 - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten

Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

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

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8
 - vom 01. März 2012 bis 31. Dezember 2012 weniger als 51,75 Euro,
 - vom 01. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 weniger als 52,47 Euro,
 - ab 01. August 2013 weniger als 53,20 Euro
- in den Entgeltgruppen 9 bis 15
 - vom 01. März 2012 bis 31. Dezember 2012 weniger als 82,80 Euro,
 - vom 01. Januar 2013 bis 31. Juli 2013 weniger als 83,96 Euro,
 - ab 01. August 2013 weniger als 85,14 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. ³Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird. ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppiierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften (Entgeltordnung) nicht für Beschäftigte im Sinne von § 36 Absatz 3 Satz 1, wenn sie von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 oder von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden.

(4.1) ¹Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Beschäftigten im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 16 einschließlich

des Anhangs zu § 16, § 17 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. ²Haben Beschäftigte bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. ³Im Übrigen bleiben die Absätze 1 bis 4 unberührt.

Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 17:

Für Beschäftigte der AWO Krankenhausbetriebsgesellschaft mbH (Fachkrankenhaus Jerichow und Geschäftsstelle) gelten die §§ 12 bis 17 nur nach Maßgabe des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der AWO Krankenhausbetriebsgesellschaft mbH in die gemeinsame Entgelttabelle und zur Regelung des Übergangsrechtes (TV-Ü Jerichow) zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vom 29. April 2013.

§ 18 Erschwerniszuschläge

- (1) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
 - a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
 - d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
 - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) ¹Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v.H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 23 Abs. 2.
- (5) ¹Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden landesbezirklich vereinbart.

§ 19 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 01. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	67,5 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	60 v.H. und

in den Entgeltgruppen 13 bis 15 45 v.H.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

(2.1) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe Kr 9a (entsprechend Kr VI ohne Aufstieg) gemäß Anlage B (Kr-Anwendungstabelle) findet der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

(3) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 20 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

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

- (4) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (5) ¹Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 01. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (5.1) ¹Beschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem 01. Dezember endet. ²Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01. Dezember geendet hat, tritt an die Stelle der Monate Juli, August und September der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

§ 20

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 21 Abs. 1, § 25, § 26 und § 28 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), außertarifliche Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 22 Abs. 2, 3 und 5.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

- ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 21

Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 20. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 20 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 22 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 23 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 33 Abs. 2) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.
- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der ge-

setzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist.³ 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 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.⁵ Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 22 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 33 Abs. 2)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
 - b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.
- ²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. ³Durch Betriebsvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.
- (3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Entgeltkonto hat befreiende Wirkung. ⁴Betrieblich können

eigene Regelungen getroffen werden.

- (4) Die Erstattung von Reise- und ggf. Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen.
- (5) Die Beschäftigten erhalten jeweils mit dem Entgelt im Juli eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 156,00 €. § 23 Abs. 2 findet Anwendung.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 5:

Es gelten die Regelungen für die Anerkennung als pauschalversteuerte Erholungsbeihilfe.

Niederschriftserklärung zu Protokollerklärung zu § 22 Absatz 5:

Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass mit der Protokollerklärung zu § 22 Abs. 5 TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt auch die Erklärung der Beschäftigten über die Verwendung der Beihilfe zu Erholungszwecken gemeint ist.

- (6) ¹Die Beschäftigten erhalten einmalig mit dem Entgelt für Januar 2014 eine Einmalzahlung in Höhe von 156,00 €. ²§ 23 Abs. 2 findet Anwendung; maßgebend ist die individuelle Arbeitszeit im Januar 2014. ³Eine im Januar 2014 bereits erhaltene Zahlung wird auf den Anspruch der Beschäftigten nach Satz 1 angerechnet, maximal bis zu dessen Höhe.

§ 23

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 20 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile, in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Voll-

zeitbeschäftigter entspricht.

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

§ 24

Betriebliche Altersversorgung

- 1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU e.V.).
- 2) ¹Beschäftigten- und Arbeitgeberanteil betragen jeweils 2% des Tabellen- oder Grundentgeltes. ²Die Beschäftigten erbringen ihren Anteil im Wege der Entgeltumwandlung. ³Eine anteilige Inanspruchnahme ist nicht möglich.
- 3) ¹Bestehende abweichende Verträge werden durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages nicht berührt. ²Die/Der Beschäftigte kann ab Abschluss dieses Tarifvertrages innerhalb der Frist des § 35 eine Umstellung nach Maßgabe der Regelungen nach den Absätzen 1 und 2 verlangen.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 25

Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter

Fortzahlung des Entgelts (§ 20). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage. ³Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁵Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁶Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:

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

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 23 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 26 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten
 - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage

durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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

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

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. ²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(2.2) Bei Anwendung des Absatzes 2.1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

(2.3) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 2.1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 25 Abs. 1 Sätze 4 und 5 zu ermitteln.

(2.4) ¹Die Beschäftigten erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 bis 6.00 Uhr fallen. ²Absatz 2.1 Satz 2 und Absatz 2.3 gelten entsprechend.

(3) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Tage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. ³Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 25 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1, 2 und 2.1:

- ¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 21 unschädlich.
- Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 2.1 bemisst sich nach den

abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2.1 Satz 1 erfüllt sind.

§ 27 Sonderurlaub

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

§ 28 Arbeitsbefreiung

(1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|--|
| 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 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 muss, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr. |

²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr

nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

- (2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 20 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. oder einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 29 Befristete Arbeitsverträge

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

§ 30 Führung auf Probe

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

§ 31 Führung auf Zeit

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

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

§ 32

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

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

§ 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatschluss,
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) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 27, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen Krankenhausträger der AWO in Sachsen-Anhalt.

§ 34 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnis-

ses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 35 Ausschlussfrist

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

§ 36 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine einvernehmliche Betriebsvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (2) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (3) ¹Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 01. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. ²Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 01. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 37 Übergangsvorschriften

¹Der Urlaubsanspruch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis über den 01. Januar 2013 hinaus fortbestanden hat und die vor dem 01. Januar 1974 geboren sind, beträgt 30 Arbeitstage für die Dauer des rechtlich ununterbrochen fortbestehenden

Arbeitsverhältnisses, soweit dies nach dem Wortlaut der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden individuell vereinbarten bzw. nachwirkenden tarifvertraglichen Regelungen ein Urlaubsanspruch mindestens in dieser Höhe bestand.²Für das Jahr 2013 über den Wortlaut der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden individuell vereinbarten bzw. nachwirkenden tarifvertraglichen Regelungen hinaus zustehende Urlaubsansprüche bleiben für das Jahr 2013 für die nicht von Satz 1 erfassten Beschäftigten durch die Neuregelung des § 25 Abs. 1 Satz 2 unberührt.

§ 38 In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2013 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2015 gekündigt werden.²Abweichend von Satz 1 tritt § 22 Abs. 5 am 01. Januar 2014 in Kraft.

(2) Abweichend von Absatz 1 können schriftlich gekündigt werden

- a) die Vorschriften des Abschnittes II einschließlich des Anhanges zu § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonates;
- b) unabhängig von Buchst. a § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres;
- c) abweichend von Buchst. b § 8 Absatz 1 Satz 1 Buchst. b und f in der für Beschäftigte nach § 36 Absatz 3 Satz 1 geltenden Fassung ohne Einhaltung einer Frist;
- d) die Anlagen A - C ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 30. September 2016;
- e) § 19 zum 31. Dezember eines jeden Jahres;
- f) § 22 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonates;
- g) § 25 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

¹Die Tarifvertragsparteien werden prüfen, ob die getroffenen Kündigungsregelungen den beiderseitigen Interessen hinreichend Rechnung tragen oder ggf. einer Änderung oder Ergänzung bedürfen.²Sollten bis zum Ablauf von neun Monaten nach Abschluss dieses Tarifvertrages keine Änderungen vereinbart worden sein, bleibt Absatz 3 unverändert in Kraft.³Die Tarifvertragsparteien werden im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung gesonderte Kündigungsregelungen zu den §§ 12 und 13 und der Anlage [Entgeltordnung] vereinbaren.

(3) 1§ 7.1 und § 8.1 können mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materiellrechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien eröffnet werden. ²Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts.

Berlin/Magdeburg, den

Leipzig/Magdeburg, den

Für den
Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Für
die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Andreas Johnsen
Vorsitzender

Thomas Voss
Landesbezirksleiter

Gero Kettler
Geschäftsführer

Gisela Mende
Landesfachbereichsleiterin

Thomas Mühlenberg
Gewerkschaftssekretär

Anhang zu § 9

A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen / Hausmeister

¹Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1

²Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. ³Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

⁴Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.

⁵Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).

⁶Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

Anhang zu § 16

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

I.

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

II.

- (1) Abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BMT-AW-O/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 Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BMT-AW-O/BAT-O) Endstufe in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI,
 - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X,
 - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII,
 - Kr. VII ohne Aufstieg,
 - Kr. VI ohne Aufstieg,
 - Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V.
- (3) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BMT-AW-O/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 Vergütungsgruppen Kr. VI ohne Aufstieg erreicht.

Anlage A (Entgelttabelle)

Tabellenwerte 01. Dezember 2015						
Entgelt- gruppe	Grundgehalt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	-	4831,96	5351,65	5843,97	6172,19	6248,78
15	3796,98	4208,36	4361,53	4908,55	5324,30	5597,81
14	3442,51	3814,49	4033,30	4361,53	4864,79	5138,30
13	3176,66	3519,10	3705,09	4066,12	4569,39	4777,26
12	2851,72	3158,06	3595,68	3978,59	4470,94	4689,74
11	2753,26	3048,66	3267,46	3595,68	4071,60	4290,41
10	2654,79	2939,25	3158,06	3376,87	3792,62	3891,09
9	2420,98	2679,27	2814,62	3175,54	3457,52	3683,09
8	2268,72	2510,09	2622,88	2724,39	2837,17	2908,23
7	2126,61	2352,18	2498,81	2611,60	2696,19	2775,15
6	2086,00	2307,06	2419,85	2527,01	2600,32	2673,64
5	2000,28	2211,20	2318,34	2425,50	2504,46	2560,85
4	1903,28	2104,05	2239,39	2318,34	2397,29	2443,54
3	1872,83	2070,21	2126,61	2216,84	2284,51	2346,55
2Ü	1791,61	1979,97	2047,66	2137,88	2199,92	2246,17
2	1730,71	1912,30	1968,69	2025,09	2149,16	2278,87
1	-	1546,87	1573,93	1607,78	1639,35	1720,56

Anlage A (Entgelttabelle)

Tabellenwerte 01. Februar 2016						
Entgelt- gruppe	Grundgehalt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	-	4918,94	5447,98	5949,16	6283,29	6361,26
15	3865,33	4284,11	4440,04	4996,90	5420,14	5698,57
14	3504,48	3883,15	4105,90	4440,04	4952,36	5230,79
13	3233,84	3582,44	3771,78	4139,31	4651,64	4863,25
12	2903,05	3214,91	3660,40	4050,20	4551,42	4774,16
11	2802,82	3103,54	3326,27	3660,40	4144,89	4367,64
10	2702,58	2992,16	3214,91	3437,65	3860,89	3961,13
9	2464,56	2727,50	2865,28	3232,70	3519,76	3749,39
8	2309,56	2555,27	2670,09	2773,43	2888,24	2960,58
7	2164,89	2394,52	2543,79	2658,61	2744,72	2825,10
6	2123,55	2348,59	2463,41	2572,50	2647,13	2721,77
5	2036,29	2251,00	2360,07	2469,16	2549,54	2606,95
4	1937,54	2141,92	2279,70	2360,07	2440,44	2487,52
3	1906,54	2107,47	2164,89	2256,74	2325,63	2388,79
2Ü	1823,86	2015,61	2084,52	2176,36	2239,52	2286,60
2	1761,86	1946,72	2004,13	2061,54	2187,84	2319,89
1	-	1574,71	1602,26	1636,72	1668,86	1751,53

Anlage B (Kr-Anwendungstabelle)

Tabellenwerte KR 01. Dezember 2015										
Entgeltgruppe	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR/KR-Verläufe	Grundgehalt			Entwicklungsstufen					
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6			
12a	XII mit Aufstieg nach XIII			3595,68	3978,59	4470,94	4689,74			
11b	XI mit Aufstieg nach XII				3595,68	4071,60	4290,41			
11a	X mit Aufstieg nach XI			3267,46	3595,68	4071,60				
10a	IX mit Aufstieg nach X				3158,06	3376,87	3792,62			
9d	VIII mit Aufstieg nach IX				3175,54	3457,52	3683,09			
9c	VII mit Aufstieg nach VIII				3085,31	3299,61	3502,63			
9b	VI mit Aufstieg nach VII VII ohne Aufstieg				2814,62	3175,54	3299,61			
9a	VI ohne Aufstieg				2814,62	2910,49	3085,31			
8a	Va mit Aufstieg nach VI V mit Aufstieg nach Va und VI	2352,18	2498,81	2622,88	2724,39	2910,49	3085,31			
7a	V mit Aufstieg Va IV mit Aufstieg nach V und Va IV mit Aufstieg nach V	2183,00	2352,18	2498,81	2724,39	2837,17	2953,35			
4a	II mit Aufstieg nach III und IV III mit Aufstieg nach IV	1959,67	2104,05	2239,39	2527,01	2600,32	2735,66			
3a	I mit Aufstieg nach II	1872,83	2070,21	2126,61	2216,84	2284,51	2443,54			

Tabellenwerte KR 01. Februar 2016

Entgeltgruppe	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR/KR-Verläufe	Grundgehalt			Entwicklungsstufen		
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		12a	XII mit Aufstieg nach XIII			3660,40	4050,20
11b	XI mit Aufstieg nach XII				3660,40	4144,89	4367,64
11a	X mit Aufstieg nach XI			3326,27	3660,40	4144,89	
10a	IX mit Aufstieg nach X			3214,91	3437,65	3860,89	
9d	VIII mit Aufstieg nach IX			3232,70	3519,76	3749,39	
9c	VII mit Aufstieg nach VIII			3140,85	3359,00	3565,68	
9b	VI mit Aufstieg nach VII VII ohne Aufstieg			2865,28	3232,70	3359,00	
9a	VI ohne Aufstieg			2865,28	2962,88	3140,85	
8a	Va mit Aufstieg nach VI V mit Aufstieg nach Va und VI	2394,52	2543,79	2670,09	2773,43	2962,88	3140,85
7a	V mit Aufstieg Va IV mit Aufstieg nach V und Va IV mit Aufstieg nach V	2222,29	2394,52	2543,79	2773,43	2888,24	3006,51
4a	II mit Aufstieg nach III und IV III mit Aufstieg nach IV	1994,94	2141,92	2279,70	2572,50	2647,13	2784,90
3a	I mit Aufstieg nach II	1906,54	2107,47	2164,89	2256,74	2325,63	2487,52

Anlage C

Stundenentgelte Bereitschaftsdienst

Entgelt gruppe	01. Dez 2015	01. Feb 2016
15 Ü	27,87	28,37
15	24,47	24,91
14	22,51	22,92
13	21,48	21,87
12	20,39	20,76
11	18,58	18,91
10	17,13	17,44
9	16,65	16,95
8	15,86	16,15
7	15,22	15,49
6	14,53	14,79
5	13,94	14,19
4	13,30	13,54
3	12,77	13,00
2 Ü	12,24	12,46
2	11,92	12,13
1	9,68	9,85

Anhang zu der Anlage A

Beschäftigte im Pflegedienst

Abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 1 erhalten die Beschäftigten im Pflegedienst (Abschnitt A Teil II TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AWO-O/Anlage 1b zum 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.

Niederschriftserklärungen

1. Zu § 1 Abs. 3 Buchst. b:

Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.

2. Zu § 4 Abs. 1:

Der Begriff „Arbeitsort“ ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff „Dienstort“.

3. Zu § 7 Abs. 1 Satz 1:

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

4. Zu § 8 Abs. 3:

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

5. Zu § 10 Abs. 4:

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

6. Zu den §§ 6 bis 10:

¹Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gem. § 10 gleichzusetzen.

²Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 10 durch Betriebsvereinbarungen eingerichtet und geführt werden.

7. Zu § 14 Abs. 1:

1. ¹Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach den gemäß § 10 fortgeltenden Eingruppierungsregelungen. ²Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung überprüft wird.

2. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

8. Zu § 15 Abs. 2.2:

Von der Regelung werden alle auf der Grundlage der Tätigkeitsmerkmale nach Abschnitt A Teil II TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW-O/Anlage 1b zum BAT-O eingruppierten Beschäftigten erfasst.

9. Zu § 15 Abs. 2.3:

Von § 15 Abs. 2.3 werden auch diejenigen Beschäftigten erfasst, die in Entgeltgruppe 2Ü eingruppiert sind.

10. Zu § 16 Abs. 2 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Beschäftigten und Neueinstellungen entstehen können.

11. Zu § 16 Abs. 2a:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die erworbene Stufe im Sinne des § 16 Abs. 2a auch eine individuelle Endstufe oder eine individuelle Zwischenstufe sein kann.

12. Zu § 19 Abs. 2 Satz 1:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15 gehören.

13. Zu § 19 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c:

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

14. Zu § 19 Abs. 5.1 Satz 2:

In § 19 Abs. 5.1 Satz 2 tritt bei Beschäftigten, die sich in einer individuellen Zwischen bzw. Endstufe befinden, an die Stelle des Tabellenentgelts das sich aus der jeweiligen Zwischen- bzw. Endstufe ergebende Entgelt.

15. Zu Abschnitt III:

Die Tarifvertragsparteien werden zeitnah Tarifverhandlungen zur Regelung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in Ergänzung des TV Krankenhäuser AWO Sachsen-Anhalt aufnehmen.

16. Zu § 25 Abs. 1:

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

17. Zu § 28 Abs. 1 Buchst. f:

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

