

**Tarifvertrag**  
**für die Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main**  
**(TV-G-U)**

vom 22. Februar 2010

Zwischen

der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main,  
vertreten durch den Präsidenten,  
Senckenberganlage 31, 60325 Frankfurt am Main  
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

- einerseits -

und

- andererseits -\*

wird Folgendes vereinbart:

**\*Anmerkung:** Der Tarifvertrag ist gleichlautend, aber getrennt vereinbart mit

- a) ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen, Frankfurt a. M.,  
  
GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
vertreten durch den Landesverband Hessen,
  
- b) dbb tarifunion,  
vertreten durch den Vorstand

# Inhaltsverzeichnis

## A. Allgemeiner Teil

### 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
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 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
  - Anhang zu § 16 Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 (unbesetzt)
- § 19 Erschwerniszuschläge
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 23a Kinderzulage
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

**Abschnitt IV  
Urlaub und Arbeitsbefreiung**

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

**Abschnitt V  
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 34a Kündigungsschutz aus Anlass der Rechtsformänderung
- § 34b Arbeitsrechtlicher Schutz bei strukturellen Änderungen
- § 35 Zeugnis

**Abschnitt VI  
Übergangs- und Schlussvorschriften**

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

**B. Sonderregelungen**

- § 40 Sonderregelungen für Beschäftigte der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main
- § 41 Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken
- § 42 (unbesetzt)
- § 43 (unbesetzt)
- § 44 (unbesetzt)
- § 45 (unbesetzt)
- § 46 (unbesetzt)
- § 47 (unbesetzt)
- § 48 (unbesetzt)
- § 49 (unbesetzt)

**C. Anlagen**

- Anlage A 1 (unbesetzt)
- Anlage A 2 Tabellenentgelt
- Anhang zu Anlage A Besondere Stufenregelungen für Beschäftigte im Pflegedienst
- Anlage B (unbesetzt)

# **A. Allgemeiner Teil**

## **Abschnitt I**

### **Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten, die Zulage nach § 16 Absatz 5 bleibt hierbei unberücksichtigt,
  - c) (unbesetzt)
  - d) (unbesetzt)
  - e) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
  - f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
  - g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
  - h) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
  - i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
  - j) (unbesetzt)
  - k) (unbesetzt)
  - l) (unbesetzt)
  - m) bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellte Ortskräfte,
  - n) (unbesetzt)
  - o) Beschäftigte, die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts- und Industriegebäuden in einer vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung beauftragt sind, wie zum Beispiel Hauswarte, Liegenschaftswarte.

- (3) Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für
- Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
  - wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte,
  - studentische Hilfskräfte,
  - Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen.

**Protokollerklärung zu § 1 Absatz 3:**

*Ausgenommen sind auch wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen/Assistenten, Oberassistentinnen/Oberassistenten und Oberingenieurinnen/Oberingenieure beziehungsweise die an ihre Stelle tretenden landesrechtlichen Personalkategorien, deren Arbeitsverhältnis am 28. Februar 2010 bestanden hat, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.*

- (4) <sup>1</sup>Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigtengruppen:
- Beschäftigte der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main (§ 40),
  - (unbesetzt)
  - (unbesetzt)
  - (unbesetzt)
  - (unbesetzt)
  - (unbesetzt)
  - (unbesetzt)
  - (unbesetzt)
  - (unbesetzt)
  - (unbesetzt)
  - (unbesetzt)

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

- (5) Für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken gilt ausschließlich § 41.

**§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

**§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- (2a) Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers ihm alle Schriftstücke, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, Dateien usw. über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes, auch Abschriften, Durchschläge und sonstige Kopien einschließlich ihrer Aufzeichnungen, herauszugeben.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Für die Nebentätigkeiten der Beschäftigten finden die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. <sup>2</sup>Insbesondere kann für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst eine Ablieferungspflicht nach den für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils geltenden Bestimmungen zur Auflage gemacht werden.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist vor der Einstellung sowie bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Beschäftigten müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können und in die Personalakten aufgenommen werden sollen, gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

#### **§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

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

##### **Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:**

1. *Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*
  2. *Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im betrieblichen/dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

##### **Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:**

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

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

##### **Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:**

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

## § 5 Qualifizierung

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. <sup>2</sup>Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. <sup>3</sup>Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>4</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>5</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. <sup>2</sup>In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>3</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>4</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (7) <sup>1</sup>Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an den Arbeitgeber vereinbart werden. <sup>2</sup>Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>4</sup>Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.
- (8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt
- a) 40 Stunden,
  - b) 38,5 Stunden für die nachfolgend aufgeführten Beschäftigten:
    - aa) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder ständig Schichtarbeit leisten,
    - bb) (unbesetzt)
    - cc) (unbesetzt)

<sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. <sup>4</sup>Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 1 Buchstaben a und b bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

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

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

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

#### **Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:**

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

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



- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der das Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
- (10) <sup>1</sup>In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (zum Beispiel Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. <sup>2</sup>In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden. <sup>3</sup>(unbesetzt)
- (11) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. <sup>3</sup>Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. <sup>5</sup>Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

## § 7 Sonderformen der Arbeit

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

- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

## § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

a) für Überstunden	
- in den Entgeltgruppen 1 bis 8	30 v.H.,
- in den Entgeltgruppen 9 bis 15	15 v.H.,
b) für Nachtarbeit	20 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.

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

### **Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:**

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

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

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

<sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

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

- (3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü bei obersten Landesbehörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>2</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 bei obersten Landesbehörden erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte des Arbeitgebers angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>3</sup>Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14, 15 und 15 Ü eingruppiert sind.
- (4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:**

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

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

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:**

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

- (6) <sup>1</sup>Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt. <sup>2</sup>Bis zum Inkrafttreten einer Regelung nach Satz 1 gelten die beim Arbeitgeber am 28. Februar 2010 jeweils geltenden Bestimmungen fort. <sup>3</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 4), im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden. <sup>4</sup>Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Betriebs-/Dienstvereinbarung getroffen werden.

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:**

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

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

**Protokollerklärung zu § 8 Absatz 7 und 8:**

*Teilzeitbeschäftigte erhalten die Wechselschichtzulagen bzw. Schichtzulagen, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert bezahlt werden, gilt dagegen § 24 Absatz 2.*

**§ 9 Bereitschaftszeiten**

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
  - a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.<sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.
- (2) <sup>1</sup>Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf im Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. <sup>2</sup>§ 6 Absatz 9 gilt entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Für Hausmeisterinnen/Hausmeister in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung. <sup>2</sup>(unbesetzt)

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

*Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.*

**§ 10 Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der das Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

### **§ 11 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollzeitbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

#### **Protokollerklärung zu Abschnitt II:**

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

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

### **§ 12 Eingruppierung**

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

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

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

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

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens

einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

- (2) <sup>1</sup>Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Tätigkeiten festgelegt werden, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat. <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen dann ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden sein.
- (3) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

**Protokollerklärung zu § 14 Absatz 3 Satz 2, 2. Halbsatz:**

*Satz 2, 2. Halbsatz gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV-G-U (Entgeltordnung) nicht für Beschäftigte im Sinne von § 38 Absatz 4 Satz 1, die in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert sind und denen vorübergehend eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe 5 übertragen worden ist beziehungsweise die in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert sind und denen vorübergehend eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe 8 übertragen worden ist.*

**§ 15 Tabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in der Anlage A 2 festgelegt.
- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen von tariflichen Regelungen können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. <sup>2</sup>Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. <sup>3</sup>Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

**§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Mai 2013 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

**Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:**

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.*
2. *Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*
3. *Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.*

4. § 88 Absatz 6 Hessisches Hochschulgesetz und Gesetz zur Änderung des TUD-Gesetzes sowie weiterer Rechtsvorschriften vom 14. Dezember 2009 bleibt unberührt.

- (2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-G-U, des TVÜ-G-U oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.
- <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.
- (4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (5) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## Anhang zu § 16

### Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

#### I.

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

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT,
  - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT,
  - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc BAT (vorhandene Beschäftigte),
  - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus VI b BAT (Lehrkräfte, vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 9 MTArb;
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII BAT sowie nach Aufstieg aus IXa/IXb BAT,
  - Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2a MTArb (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 2a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach Lohngruppe 3 MTArb (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2a und 3 MTArb;
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X BAT (vorhandene Beschäftigte),
  - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb BAT,
  - Vergütungsgruppe X BAT (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 1a MTArb (vorhandene Beschäftigte),
  - Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a MTArb.

**Protokollerklärung zu Anhang zu § 16:**

*Vorhandene Beschäftigte sind Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 1 TVÜ-G-U.*

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

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

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT,
  - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT)
- erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

**II.**

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

- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
  - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
  - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (9 b)
- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
  - Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
  - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
  - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
  - Kr. VII ohne Aufstieg
  - Kr. VI ohne Aufstieg
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI
  - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
  - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va

(2) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT) Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 6 (gesonderter Wert) bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
  - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
- b) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 6 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
  - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII
- c) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
  - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
- d) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
  - Kr. VI ohne Aufstieg
- e) in der Entgeltgruppe 8 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V

(3) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. X



mit Aufstieg nach Kr. XI,

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

erreicht.

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

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

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

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

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

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

- (3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:
  - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von insgesamt weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
  - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungs-

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

- (4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 26,82 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 53,63 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 26,82 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 53,63 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

**Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 1, 2. Halbsatz:**

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

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

*<sup>1</sup>Die Garantiebträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. <sup>2</sup>(unbesetzt)*

**§ 18 (unbesetzt)**

**§ 19 Erschwerniszuschläge**

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

- (5) <sup>1</sup>Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden tarifvertraglich vereinbart. <sup>2</sup>Bis zum Inkrafttreten eines entsprechenden Tarifvertrages gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen fort.

## § 20 Jahressonderzahlung

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

- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8            90 v.H.

E 9 bis E 15         60 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. <sup>2</sup>Für die Anwendung des Satzes 1 werden Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet. <sup>3</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 mit einem Anspruch auf die Zulage nach § 17 Absatz 8 TVÜ-G-U werden der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

- (3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien sowie Kinderzulagen nach § 23a. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

### **Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:**

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

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

- a) Ableistung von Grundwehr- oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

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

- (5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis zum 25. Februar 2009 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**Protokollerklärungen zu § 20:**

1. (unbesetzt)
2. Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bis zum 28. Februar 2010 hinsichtlich der Zuwendung der tariflichen Nachwirkung nicht unterlegen hat, sowie für nach dem 28. Februar 2010 neu eingestellte Beschäftigte gelten im Jahr 2010 die Regelungen des § 21 TVÜ-G-U.

**§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

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

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

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vorhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

**§ 22 Entgelt im Krankheitsfall**

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

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

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtanken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die

in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

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

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

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

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

## § 23 Besondere Zahlungen

(1) <sup>1</sup>Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. <sup>2</sup>Für Vollzeitbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

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

### **§ 23a Kinderzulage**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder §§ 3, 4 BKGG zustehen würde, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von 100 Euro. <sup>2</sup>Die Kinderzulage erhöht sich um 53,05 Euro für das dritte und jedes weitere Kind. <sup>3</sup>Auf das Kind entfällt der Zulagenbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt.

#### **Protokollerklärung zu § 23a Absatz 1 Satz 2:**

*Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese Leistung den Kinderzuschlag nach § 4 GEVerbTöD ersetzt.*

- (2) <sup>1</sup>Stünde neben der/dem Beschäftigten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist,

a) die Kinderzulage oder

b) der Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen

zu, wird die Kinderzulage der/dem Beschäftigten gewährt, wenn und soweit ihr/ihm das Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Kinderzulage stehen kinderbezogene Entgeltbestandteile nach den Tarifverträgen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, insbesondere TVÜ-G-U, TVÜ-H, TVÜ-Bund, TVÜ-VKA oder TVÜ-L, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld, soweit in dessen Berechnung kinderbezogene Bezügebestandteile des öffentlichen Dienstes berücksichtigt werden, gleich. <sup>3</sup>§ 24 Absatz 2 findet auf die Kinderzulage keine Anwendung, wenn eine/einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1

a) vollzeitbeschäftigt oder

b) nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder

c) die Teilzeitquotienten der Anspruchsberechtigten zusammengerechnet mindestens dem Beschäftigungsumfang einer/eines Vollzeitbeschäftigten entsprechen.

- (3) Die Kinderzulage wird nicht gewährt für Kinder, für die die/der Beschäftigte Anspruch auf Fortzahlung kinderbezogener Entgeltbestandteile nach § 11 Absatz 1 TVÜ-G-U hat.

- (4) Die Kinderzulage wird ferner nicht gewährt für Kinder, für die die/der Beschäftigte oder eine andere Person im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 die Abfindung einer Besitzstandszulage nach § 11 Absatz 2 Satz 3 TVÜ-G-U oder nach einer entsprechenden Regelung in den Überleitungsverträgen des öffentlichen Dienstes erhalten hat.

- (5) <sup>1</sup>Die Kinderzulage wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>2</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die Kinderzulage Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>3</sup>Die Kinderzulage ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### **Protokollerklärung zu § 23a:**

*<sup>1</sup>Öffentlicher Dienst im Sinne des § 23a ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht bei organisatorisch selbständigen Einrichtungen, insbesondere bei Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Altersheimen, die Voraussetzungen des Satzes 3 erfüllt sind. <sup>2</sup>Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. <sup>3</sup>Dem öffentlichen*

*Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Familien-, Orts- oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. <sup>4</sup>Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft der Arbeitgeber.*

## **§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

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

### **Protokollerklärungen zu § 24 Absatz 1:**

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

## **§ 25 Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV) vom 1. März 2002 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 4 vom 22. Juni 2007. <sup>2</sup>Die vertragsschließenden Gewerkschaften verpflichten sich, dem Arbeitgeber Änderungstarifverträge zum ATV unverzüglich in schriftlicher Form vorzulegen. <sup>3</sup>Zwischen den Tarifvertragsparteien gilt die Anwendung des ATV in der Fassung des vorgelegten Änderungstarifvertrages als vereinbart, wenn nicht eine der Tarifvertragsparteien innerhalb einer Frist von drei Monaten schriftlich widerspricht. <sup>4</sup>Erfolgt kein Widerspruch, tritt der Änderungstarifvertrag zu dem in diesem Vertrag vereinbarten Zeitpunkt in Kraft. <sup>5</sup>Im Falle des Widerspruchs verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Verhandlungen.

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 26 Erholungsurlaub**

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

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und

nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. <sup>5</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>6</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>7</sup>Der Erholungsurlaub soll grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. <sup>8</sup>Er kann auch in Teilen genommen werden. <sup>9</sup>Urlaub, der nicht innerhalb der ersten neun Monate des folgenden Kalenderjahres angetreten worden ist, verfällt.

#### **Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Sätze 7 bis 9:**

*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) (unbesetzt)

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### **§ 27 Zusatzurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. <sup>2</sup>Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit.

- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub

a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und

b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.

- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für



- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

**Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:**

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschicht- oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

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

**§ 28 Sonderurlaub**

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

**§ 29 Arbeitsbefreiung**

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

a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag,
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage,
c) Umzug aus betrieblichem/dienstlichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag,
d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag,
e) schwere Erkrankung	
aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,	ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

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

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese erforderliche,

---

während der Arbeitszeit erfolgen muss,

nachgewiesene  
Abwesenheits-  
zeit einschließlich  
erforderlicher  
Wegezeiten.

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

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

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

- (4) <sup>1</sup>Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende betriebliche/dienstliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche/dienstliche Interessen entgegenstehen.
- (6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

## **Abschnitt V**

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

#### **§ 30 Befristete Arbeitsverträge**

- (1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die Besonderheiten in den Absätzen 3 bis 5; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für welche die Befristungsregelungen der §§ 65 ff. Hessisches Hochschulgesetz und Gesetz zur Änderung des TUD-Gesetzes sowie weiterer Rechtsvorschriften in der Fassung vom 14. Dezember 2009 oder des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gelten.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:**

*Absätze 3 bis 5 gelten auch nicht für Arbeitsverhältnisse, die von der Übergangsvorschrift des § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz erfasst sind.*

- (2) (unbesetzt)

- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrags hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber
- |  |              |
|--|--------------|
| von insgesamt mehr als sechs Monaten     | vier Wochen, |
| von insgesamt mehr als einem Jahr        | sechs Wochen |
| zum Schluss eines Kalendermonats,        |              |
| von insgesamt mehr als zwei Jahren       | drei Monate, |
| von insgesamt mehr als drei Jahren       | vier Monate  |
| zum Schluss eines Kalendervierteljahres. |              |
- <sup>3</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>4</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

**Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:**

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

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

**§ 31 Führung auf Probe**

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

**§ 32 Führung auf Zeit**

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

schriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

### **§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

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

### § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach den bis zum 28. Februar 2010 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches/dienstliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

### § 34a Kündigungsschutz aus Anlass der Rechtsformänderung

<sup>1</sup>Ordentliche betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2007 als Beschäftigte des Landes Hessen beim Arbeitgeber tätig waren, bis zum 31. Dezember 2017 ausgeschlossen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, soweit die Beschäftigten

- a) einen zumutbaren Arbeitsplatz beim Arbeitgeber, beim Land Hessen, einer Hochschule des Landes Hessen oder des Universitätsklinikums Frankfurt a. M. nicht annehmen oder
- b) eine unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber angebotene zumutbare vorübergehende Beschäftigung beim Land Hessen oder einer Anstalt, Körperschaft oder Stiftung des öffentlichen Rechts des Landes Hessen ablehnen oder
- c) sich bei einer Ausgliederung von Arbeiten oder Aufgaben auf das Land Hessen, eine Hochschule des Landes Hessen, das Universitätsklinikum Frankfurt a. M. oder die Stadt Frankfurt a.M. gegen eine Überleitung ihres Beschäftigungsverhältnisses gem. § 613a Absatz 6 BGB entscheiden und von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machen.

<sup>3</sup>Ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne des Satzes 2 ist auch bei einem geringerwertigen Arbeitsplatz dann gegeben, wenn der Arbeitgeber das Entgelt der neuen Tätigkeit nicht anpasst, sondern unverändert lässt. <sup>4</sup>Betriebsbedingte Änderungskündigungen sind in diesem Zeitraum zulässig, soweit diese zur Umsetzung der in Satz 2 vorgesehenen Angebote notwendig sind.

<sup>5</sup>Für Beschäftigte, die in der Zeit vom 1. Januar 2008 bis einschl. 28. Februar 2010 neu eingestellt wurden, besteht ein Kündigungsschutz gem. den Sätzen 1 bis 4 für die Dauer von jeweils 5 Jahren gerechnet ab dem Zeitpunkt der Einstellung.

### § 34b Arbeitsrechtlicher Schutz bei strukturellen Änderungen

<sup>1</sup>Bei der Ausgliederung von Arbeiten oder Aufgaben auf Gesellschaften des Privatrechts oder rechtsfähige sowie nichtrechtsfähige Stiftungen erfolgt eine Überleitung der Beschäftigungsverhältnisse nicht gegen den Willen der betroffenen Beschäftigten. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die bis einschließlich 31. Dezember 2007 als Beschäftigte des Landes Hessen beim Arbeitgeber tä-

tig waren, werden, unabhängig vom rechtstechnischen Vollzug des Wandels, im Falle des Wechsels die tarif- und sonstigen arbeitsrechtlichen Regelungen sowie die arbeitsrechtsspezifischen Regelungen des Hochschulrechts für die Dauer von 8 Jahren, beginnend am 1. Januar 2008, dynamisch weiter angewendet. <sup>3</sup>Tarifrechtliche Regelungen im Sinne des Satzes 2 sind Inhaltsnormen, die den Inhalt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses regeln; Abschluss- und Betriebsnormen sowie Tarifnormen über personalvertretungsrechtliche Fragen fallen nicht unter diese Regelung.

### **§ 35 Zeugnis**

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

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

### **§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge**

<sup>1</sup>Die in der Anlage 1 TVÜ-G-U Teil C aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen gelten fort, soweit im TVÜ-G-U, in seinen Anlagen oder in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Die Fortgeltung dieser Tarifverträge beschränkt sich auf den bisherigen Geltungsbereich (zum Beispiel Arbeiter/Angestellte).

### **§ 37 Ausschlussfrist**

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

### **§ 38 Begriffsbestimmungen**

- (1) Sofern auf die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebspartei“ Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (2) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (3) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (4) <sup>1</sup>Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup>Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

### **§ 38a Bezugnahme**

- (1) <sup>1</sup>Zukünftige Änderungen der Regelungen der §§ 1 – 39 des TV-H gelten zeit- und inhaltsgleich auch für die Beschäftigten der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main, die unter den Geltungsbereich des vorliegenden Tarifvertrags fallen (dynamische Ver-

weisung), soweit im vorliegenden Tarifvertrag nicht Abweichendes vereinbart ist. <sup>2</sup>Die Regelungsgegenstände des § 40 TV-H sind von dieser dynamischen Verweisung nicht erfasst.

- (2) <sup>1</sup>Wird der vorliegende Tarifvertrag gekündigt oder endet er aus sonstigen Gründen, wirkt auch der in Bezug genommene TV-H nur noch nach. <sup>2</sup>Spätere Änderungen oder Ergänzungen des TV-H zwischen den Tarifvertragsparteien wirken nicht mehr für die Beschäftigten der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main.
- (3) <sup>1</sup>Die Laufzeit des TV-G-U und einzelner Regelungen des TV-G-U bleibt von der dynamischen Bezugnahme Klausel unberührt. <sup>2</sup>Unberührt von der dynamischen Bezugnahme Klausel bleiben auch vom TV-H abweichende Fristen des TV-G-U sowie materielle und redaktionelle Anpassungen/Abweichungen.

### **§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt, unabhängig vom Zeitpunkt der Unterzeichnung, am 1. März 2010 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. Juni 2013.
- (3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 kann von jeder Tarifvertragspartei schriftlich gekündigt werden
  - a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 28. Februar 2011,
  - b) § 6 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 28. Februar 2011. <sup>2</sup>Eine solche Kündigung erfasst zugleich auch abweichende Regelungen der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für besondere Beschäftigtengruppen in den Sonderregelungen,
  - c) unabhängig von Buchstabe a § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. März 2011,
  - d) § 20 mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember desjenigen Jahres, in dem die volle Angleichung nach § 21 Absatz 2 TVÜ-G-U erreicht ist,
  - e) § 23 Absatz 1 sowie Absatz 2 jeweils mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 28. Februar 2011,
  - f) <sup>1</sup>§ 23a mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Januar 2011. <sup>2</sup>Es wird vereinbart, im Falle der Ausübung des Sonderkündigungsrechtes unverzüglich Verhandlungen für eine Nachfolgeregelung aufzunehmen. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass im Falle der Ausübung des Sonderkündigungsrechtes die Regelung des § 23a TV-G-U nur für die Beschäftigten nachwirkt, die bei Ablauf der Kündigungsfrist in einem Beschäftigungsverhältnis zur Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main stehen,
  - g) § 25 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats,
  - h) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2010,
  - i) § 40 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats,
  - j) die Entgelttabelle (Anlage A 2) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2010; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabellen.

#### **Protokollerklärung zu § 39 Absatz 3:**

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

## B. Sonderregelungen

### § 40 Sonderregelungen für Beschäftigte der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main

#### Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

#### Nr. 2 Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

1. § 3 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

„(1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.“

2. § 3 Absatz 4 gilt in folgender Fassung:

„(4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.“

3. In § 3 werden folgende Absätze 8 und 9 angefügt:

„(8) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. <sup>2</sup>Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. <sup>3</sup>Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.

(9) Soweit in § 53 Absatz 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.“

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

1. § 6 Absatz 2 gilt in folgender Fassung:

„(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.“

2. § 6 Absatz 6 gilt in folgender Fassung:

„(6) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden innerhalb eines Jahres ausgeglichen. <sup>3</sup>§ 6 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.“

3. Es wird folgender Absatz 12 angefügt:

„(12) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit unter Be-



rücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann.“

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

§ 7 Absatz 8 gilt in folgender Fassung:

„(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 48 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.“

#### **Nr. 5 Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle**

1. § 16 Absatz 2 gilt in folgender Fassung:

„(2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Mai 2013 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup>Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. <sup>5</sup>Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. <sup>6</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

1a. § 16 Absatz 2a gilt in folgender Fassung:

„(2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-G-U, des TVÜ-G-U oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 6 bleibt unberührt.

2. § 16 Absatz 5 gilt in folgender Fassung:

„(5) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 25 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>4</sup>Dies gilt jedoch nur, wenn

- a) sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder

b) eine besondere Personalbindung beziehungsweise Personalgewinnung erreicht werden soll.

<sup>5</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>6</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.“

#### **Nr. 6 Zu § 18**

§ 18 gilt in folgender Fassung:

##### **„§ 18 Besondere Zahlung im Drittmittelbereich, Leistungszulage und -prämie**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. <sup>3</sup>Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. <sup>4</sup>Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. <sup>5</sup>Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. <sup>2</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>3</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
- (3) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 eine einmalige Leistungsprämie zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.“

#### **Nr. 7 Zu § 26 Erholungsurlaub**

(unbesetzt)

#### **Nr. 8 Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge**

§ 30 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

„(1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die Besonderheiten in den Absätzen 2a bis 5; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für welche die Befristungsregelungen der §§ 65 ff. Hessisches Hochschulgesetz und Gesetz zur Änderung des TUD-Gesetzes sowie weiterer Rechtsvorschriften in der Fassung vom 14. Dezember 2009 oder des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gelten.

##### **Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:**

*Absätze 2a bis 5 gelten auch nicht für Arbeitsverhältnisse, die von der Übergangsvorschrift des § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz erfasst sind.“*

In § 30 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

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

## **§ 41 Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken**

### **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

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

- (1) Diese Sonderregelungen gelten für
  - a) Ärztinnen und Ärzte, die als Angestellte an einer Universitätsklinik überwiegend Aufgaben der Krankenversorgung des Universitätsklinikums wahrnehmen,

- b) Ärztinnen und Ärzte, die in anderen ärztlichen Bereichen (z.B. Pathologie, Labor, Krankenhaushygiene) überwiegend in der Krankenversorgung des Universitätsklinikums eingesetzt sind.
- (2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für
- a) Ärztinnen und Ärzte, die ein über das Tabellenentgelt der Endstufe der Entgeltgruppe Ä 6 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten; die Zulage nach Nr. 14 Absatz 3 bleibt hierbei unberücksichtigt,
- b) Ärztinnen und Ärzte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- c) Ärztinnen und Ärzte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- d) geringfügig beschäftigte Ärztinnen und Ärzte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV.
- (3) Diese Sonderregelungen gelten ferner nicht für Leitende Ärztinnen und Leitende Ärzte (Chefärztinnen und Chefärzte).

**Protokollerklärung zu Nr. 1 Absatz 3:**

*<sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten ferner nicht für Ärztinnen und Ärzte, die sich am 31. Dezember 2006 in der Arbeits- bzw. Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befunden haben. <sup>2</sup>Mit Ärztinnen und Ärzten, die Altersteilzeitarbeit vor dem 31. Dezember 2006 vereinbart, diese aber am 31. Dezember 2006 noch nicht begonnen haben, ist auf Verlangen die Aufhebung der Altersteilzeitvereinbarung zu prüfen.*

**Nr. 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

**Nr. 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen; dabei sind die Ziele der Hochschule und des Universitätsklinikums, die spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre, Weiterbildung sowie Krankenversorgung zu berücksichtigen. <sup>2</sup>In der Krankenversorgung ist auch die Wirtschaftlichkeit zu beachten. <sup>3</sup>Ärztinnen und Ärzte müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. <sup>2</sup>Bei Unterlagen, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst werden, darf der Arbeitgeber nur die Herausgabe an die ärztliche Vorgesetzte oder den ärztlichen Vorgesetzten verlangen.
- (3) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden Ärztinnen und Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Zu den Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. <sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten (Chefärztinnen und Chefärzte) oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Hochschule oder des Universitätsklinikums ärztlich tätig zu werden.

- (5) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.
- (6) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der Leitenden Ärztin oder des Leitenden Arztes (Chefärztin oder Chefarzt). <sup>2</sup>Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so haben die Ärztinnen und Ärzte nach Maßgabe ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. <sup>3</sup>In allen anderen Fällen sind die Ärztinnen und Ärzte berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. <sup>4</sup>Die Ärztinnen und Ärzte können die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer Beteiligung entspricht. <sup>5</sup>Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.
- (7) <sup>1</sup>Für die Nebentätigkeit der Ärztinnen und Ärzte finden die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. <sup>2</sup>Anträge zur Genehmigung von Nebentätigkeiten sollen rechtzeitig gestellt werden; Bearbeitung und Entscheidung haben zeitnah zu erfolgen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils geltenden Bestimmungen zur Auflage gemacht werden.
- (8) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.
- (9) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist vor der Einstellung sowie bei begründeter Veranlassung berechtigt, Ärztinnen und Ärzte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann die Ärztin oder den Arzt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>5</sup>Auf Verlangen der Ärztin oder des Arztes ist er hierzu verpflichtet. <sup>6</sup>Ärztinnen und Ärzte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- (10) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Ärztinnen und Ärzte müssen zu Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können und in die Personalakten aufgenommen werden sollen, gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (11) Bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts hat der Arbeitgeber die Grundrechte der Ärztinnen und Ärzte zu beachten, insbesondere die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit.

#### **Nr. 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

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

##### **Protokollerklärungen zu Nr. 4 Absatz 1:**

*1. Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

2. *Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

- (2) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzten kann im dienstlichen, betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Rechtsstellung der Ärztinnen und Ärzte bleibt unberührt. <sup>3</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

**Protokollerklärung zu Nr. 4 Absatz 2:**

*Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem diese Sonderregelungen nicht zur Anwendung kommen.*

- (3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Ärztinnen und Ärzte zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>Gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

**Protokollerklärung zu Nr. 4 Absatz 3:**

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

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **Nr. 5 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 42 Stunden. <sup>2</sup>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit soll auf fünf Tage, sie kann aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

**Protokollerklärung zu Nr. 5 Absatz 1:**

*Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf sechs Tage ist nur möglich, wenn die tägliche Arbeitszeit an den Werktagen Montag bis Freitag mindestens acht Stunden beträgt.*

- (2) <sup>1</sup>Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt 26 Wochen. <sup>2</sup>Bei Ärztinnen und Ärzten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein Zeitraum von bis zu 39 Wochen zugrunde gelegt werden.

- (3) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die Ärztin oder der Arzt am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts (Nr. 16) von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewährleisten. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden, wenn die Ärztin oder der Arzt wegen des Dienstplans an diesen Tagen frei hat und deshalb sonst nacharbeiten müsste. <sup>4</sup>Für Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel beziehungsweise ein Sechstel (vgl. Absatz 1 Satz 2) 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 müssten.

- (4) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst kann auf bis zu 12 Stunden und 15 Minuten (ausschließlich der Pausen) ausgedehnt werden. <sup>2</sup>In einer Woche darf in nicht mehr als fünf zusammenhängenden Schichten nach Satz 1 und innerhalb von zwei Wochen in nicht mehr als

acht Schichten nach Satz 1 gearbeitet werden. <sup>3</sup>Zwischen den einzelnen Schichtblöcken muss ein ununterbrochener Freizeitblock von 48 Stunden gewährt werden. <sup>4</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst (Nr. 6 Absatz 3) kombiniert werden.

- (5) Ärztinnen und Ärzte sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten verpflichtet, Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.
- (6) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. <sup>3</sup>Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.
- (7) <sup>1</sup>Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sollen objektiv erfasst und dokumentiert werden. <sup>2</sup>Hierbei soll eine elektronische Personaleinsatzplanung mit der Möglichkeit der Abweichung vom Dienstplan auf Basis eines Katalogs von Gründen erfolgen. <sup>3</sup>Nr. 6 Absatz 7 bleibt hiervon unberührt.

## **Nr. 6 Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Ärztinnen und Ärzte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit, die nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. <sup>3</sup>Visitendienste an Wochenenden oder Feiertagen im Rahmen des Bereitschaftsdienstes sind mit mindestens vier Stunden Vollarbeit zu bewerten. <sup>4</sup>Die anfallenden Bereitschaftsdienste sollen auf die am Bereitschaftsdienst teilnehmenden Ärztinnen und Ärzte gleichmäßig verteilt werden. <sup>5</sup>Für die Heranziehung von Teilzeitbeschäftigten zu Bereitschaftsdienst gilt Nr. 9 Absatz 4.
- (4) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>3</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Ärztinnen und Ärzte mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel erreichbar sind. <sup>4</sup>Abweichend von den §§ 3 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden. <sup>5</sup>Leisten Ärztinnen und Ärzte in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als 15 Rufbereitschaften angeordnet werden. <sup>6</sup>Diese Zahl darf vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. <sup>7</sup>Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Ärztinnen und Ärzte gleichmäßig verteilt werden. <sup>8</sup>Für die Heranziehung von Teilzeitbeschäftigten zur Rufbereitschaft gilt Nr. 9 Absatz 4.

- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeitsstunden sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (Nr. 5 Absatz 1) leisten.
- (7) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die innerhalb von drei Kalenderwochen (Ermittlungszeitraum) über die im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (Nr. 5 Absatz 1) dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, innerhalb dieses Zeitraums nicht ausgeglichen und keine Mehrarbeitsstunden sind. <sup>2</sup>Überstunden sind innerhalb von drei Kalendermonaten nach Ableistung (Ausgleichszeitraum) durch Arbeitsbefreiung auszugleichen.
- (8) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus
- a) an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen auf bis zu 24 Stunden,
- b) an Werktagen auf bis zu 18 Stunden oder
- c) mit Zustimmung der Ärztin oder des Arztes auch an Werktagen auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden Vollarbeit überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst geleistet wird. <sup>2</sup>Die Ärztin oder der Arzt kann im Fall c) die erteilte Zustimmung mit einer Frist von sechs Monaten widerrufen.

**Protokollerklärung zu Nr. 6 Absatz 8 Satz 1:**

*Werktage im Fall b) und c) sind die Tage Montag bis Freitag.*

- (9) <sup>1</sup>Die wöchentliche Arbeitszeit darf im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 8 Arbeitszeitgesetz im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. <sup>2</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 7 Absatz 8 Arbeitszeitgesetz ist ein Zeitraum von 26 Wochen beziehungsweise bei ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit von 39 Wochen zugrunde zu legen.
- (10) <sup>1</sup>Wenn die Ärztin oder der Arzt schriftlich einwilligt und in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann die höchstzulässige Arbeitszeit ohne Ausgleich über acht Stunden hinaus verlängert werden (§ 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz). <sup>2</sup>Der Gesundheitsschutz der Ärztin oder des Arztes ist gewährleistet, wenn
- a) die Arbeitszeit in einem zusammenhängenden Zeitraum von 26 Wochen 1508 Stunden nicht überschreitet und
- b) der Ärztin oder dem Arzt das Recht zu einer jährlichen, für ihn kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) gewährt wird.
- <sup>3</sup>Die Ärztin oder der Arzt kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen.

**Nr. 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde
- |                          |           |
|--------------------------|-----------|
| a) für Überstunden       | 15 v.H.,  |
| b) für Nachtarbeit       | 1,28 €    |
| c) für Sonntagsarbeit    | 25 v.H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |           |
| - ohne Freizeitausgleich | 130 v.H., |

- mit Freizeitausgleich 30 v.H.,
- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 30 v.H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 0,64 €

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

**Protokollerklärung zu Nr. 7 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:**

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

<sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 230 v.H. gezahlt.

- (2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>1a</sup>Für Überstunden (Nr. 6 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach ihrem Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, erhalten Ärztinnen und Ärzte je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 2. <sup>2</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.
- (3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach Nr. 5 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhalten Ärztinnen und Ärzte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.
- (4) <sup>1</sup>Zur Berechnung des Entgelts wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit in drei Stufen als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Ausschlaggebend sind die Arbeitsleistungen, die während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallen:

Bereitschaftsdienststufe	Arbeitsleitung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	Bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	Mehr als 25 v.H. bis 40 v.H.	80 v.H.
III	Mehr als 40 v.H. bis 49 v.H.	95 v.H.

<sup>3</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung um 25 Prozentpunkte. <sup>4</sup>Im Übrigen werden Zeitzuschläge nach Nr. 7 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nicht gezahlt. <sup>5</sup>Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. <sup>6</sup>Die nach den Sätzen 1 bis 3 errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich); für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>7</sup>Die Zuweisung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. <sup>8</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar (Nr. 2 Absatz 3 Satz 2).

**Protokollerklärung zu Nr. 7 Absatz 4 Satz 7:**



*Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen der Bereitschaftsdienste gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste unabhängig von der im Einzelfall angefallenen Arbeit.*

- (5) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem individuellen Stundenentgelt einschließlich des Zeitzuschlages für Überstunden (individuelles Überstundenentgelt) bezahlt. <sup>2</sup>Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das individuelle Überstundenentgelt gezahlt. <sup>3</sup>Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. <sup>4</sup>Wird die Ärztin oder der Arzt während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt. <sup>5</sup>Das individuelle Überstundenentgelt für angefallene Arbeit innerhalb der Rufbereitschaft entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). <sup>6</sup>Für den Freizeitausgleich gilt Absatz 4 Satz 6 entsprechend. <sup>7</sup>Das Entgelt für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. <sup>8</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar (Nr. 2 Absatz 3 Satz 2).
- (6) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,58 Euro pro Stunde.
- (7) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,22 Euro pro Stunde.

#### **Nr. 8 Ruhezeiten**

- (1) <sup>1</sup>Innerhalb einer Kalenderwoche ist der Ärztin oder dem Arzt eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in Ausnahmefällen von 24 Stunden zu gewähren. <sup>2</sup>Innerhalb von zwei Kalenderwochen soll der Ärztin oder dem Arzt eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden – auf ein Wochenende fallend – gewährt werden.
- (2) Abweichend von § 5 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn
  - a) die Art der Arbeit dies erfordert und dienstliche oder betriebliche Gründe vorliegen,
  - b) die werktägliche Arbeitszeit unmittelbar vorher nicht über zwölf Stunden hinaus verlängert wird (§ 7 Absatz 9 Arbeitszeitgesetz),
  - c) die gekürzte Ruhezeit der Ärztin oder dem Arzt ununterbrochen und nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit gewährt wird,
  - d) Freizeitblöcke von mehr als zwei Tagen innerhalb eines Kalendermonats ermöglicht werden und
  - e) die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von sechs Kalendermonaten ausgeglichen wird.
- (3) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, können im Rahmen des § 5 Absatz 3 Arbeitszeitgesetz zu anderen Zeiten innerhalb von acht Kalenderwochen ausgeglichen werden.

#### **Nr. 9 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Ärztinnen und Ärzten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
  - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche oder dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen oder betrieblichen Möglichkeiten der

besonderen persönlichen Situation der Ärztin oder des Arztes nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Ärztinnen und Ärzte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen oder betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.
- (4) Teilzeitbeschäftigte sollen zu Mehrarbeit, Überstunden, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft möglichst nur in dem Verhältnis herangezogen werden, wie Vollbeschäftigte zu Überstunden, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden.

**Protokollerklärung zu Nr. 9 Absatz 4:**

*Teilzeitbeschäftigte, die mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, sollen nur in Ausnahmefällen zur Mehrarbeit herangezogen werden.*

**Abschnitt III  
Eingruppierung und Entgelt**

**Nr. 10 Eingruppierung**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der folgenden Entgeltordnung:

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Bezeichnung</b>
<b>Ä 1</b>	Ärztin oder Arzt mit entsprechender Tätigkeit nach Erteilung der Approbation
<b>Ä 2</b>	Ärztin oder Arzt mit entsprechender Tätigkeit und dreijähriger ärztlicher Tätigkeit nach Erteilung der Approbation
<b>Ä 3</b>	Fachärztin oder Facharzt mit entsprechender Tätigkeit in ihrem oder seinem Fachgebiet
<b>Ä 4</b>	a) Fachärztin oder Facharzt mit fakultativer Weiterbildung, Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung in ihrem oder seinem Fachgebiet und anschließender zweijähriger entsprechender Tätigkeit b) Fachärztin oder Facharzt mit entsprechender Tätigkeit in ihrem oder seinem Fachgebiet, für das in der Weiterbildungsordnung eine fakultative Weiterbildung, Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung entweder nicht vorgesehen ist oder zwar vorgesehen, aber für die auszuübende Tätigkeit nicht erforderlich ist, nach vierjähriger fachärztlicher Tätigkeit c) Fachärztin oder Facharzt mit entsprechender Tätigkeit in ihrem oder seinem Fachgebiet nach siebenjähriger fachärztlicher Tätigkeit d) Fachärztin oder Facharzt mit Habilitation in ihrem oder seinem Fachgebiet und entsprechender Tätigkeit e) Fachärztin oder Facharzt mit entsprechender Tätigkeit, der oder dem durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers mindestens vier Ärztinnen und/oder Ärzte ständig unterstellt sind
<b>Ä 5</b>	a) Fachärztin oder Facharzt mit fakultativer Weiterbildung, Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung in ihrem oder seinem Fachgebiet und mit entsprechender Tätigkeit, der oder dem durch ausdrückliche Anordnung des

	<p>Arbeitgebers die Leitung eines entsprechenden Funktionsbereiches oder einer vergleichbaren sonstigen Organisationseinheit übertragen worden ist oder mindestens fünf Ärztinnen und/oder Ärzte ständig unterstellt sind</p> <p>b) Fachärztin oder Facharzt mit entsprechender Tätigkeit in ihrem oder seinem Fachgebiet, für das in der Weiterbildungsordnung eine fakultative Weiterbildung, Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung entweder nicht vorgesehen ist oder zwar vorgesehen, aber für die auszuübende Tätigkeit nicht erforderlich ist, der oder dem durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers die Leitung einer größeren Organisationseinheit übertragen worden ist oder mindestens fünf Ärztinnen und/oder Ärzte ständig unterstellt sind</p>
<b>Ä 6</b>	Fachärztin oder Facharzt, die oder der durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers zur Ständigen Vertreterin oder zum Ständigen Vertreter der Leitenden Ärztin oder des Leitenden Arztes (Chefärztin oder Chefarzt) bestellt ist

**Protokollerklärung zu Ä 1 und Ä 2:**

<sup>1</sup>Die Erteilung einer Berufserlaubnis ist der Erteilung der Approbation gleichgestellt. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die beschränkte Erlaubnis gemäß § 10 Absatz 4 der Bundesärzteordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 1987 (BGBl. I S. 1218), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1467).

**Protokollerklärung zu Ä 4 a), Ä 5 a):**

Soweit eine fakultative Weiterbildung, Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung in einem Fachgebiet gefordert wird, setzt die Erfüllung dieser Anforderung den erfolgreichen Abschluss des Weiterbildungsgangs voraus.

**Protokollerklärung zu Ä 4 b), Ä 5 b):**

Eine fakultative Weiterbildung, Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung ist für die auszuübende Tätigkeit erforderlich, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge aus dem speziellen Teilgebiet anfallen, auf das sich der Weiterbildungsinhalt der fakultativen Weiterbildung, Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung bezieht.

**Protokollerklärungen zu Ä 4 e), Ä 5 a), b):**

- <sup>1</sup>Bei der Feststellung der Zahl der ständig unterstellten Ärztinnen und/oder Ärzte sind nur Ärztinnen und/oder Ärzte zu berücksichtigen, die in der Krankenversorgung eingesetzt werden und in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis zu demselben Arbeitgeber (Dienstherrn) stehen oder vom Universitätsklinikum eingestellt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung der Zahl der ständig unterstellten Ärztinnen und/oder Ärzte ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.
- Teilzeitbeschäftigte zählen bei der Feststellung der Zahl der ständig unterstellten Ärztinnen und/oder Ärzte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit zur durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

**Protokollerklärung zu Ä 5 a):**

Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachgebiets.

**Protokollerklärung zu Ä 6):**

<sup>1</sup>Ständige Vertreterin oder Ständiger Vertreter ist nur die Ärztin oder der Arzt, die oder der die Leitende Ärztin oder den Leitenden Arzt (Chefärztin oder Chefarzt) in der Gesamtheit ihrer oder seiner Dienstaufgaben vertritt. <sup>2</sup>Ist eine Ständige Vertreterin oder ein Ständiger Vertreter nicht bestellt, so gilt die Ärztin oder der Arzt als Ständige Vertreterin oder Ständiger Vertreter im Sinne des Satzes 1, die oder der zur Vertreterin oder zum Vertreter der Leitenden Ärztin oder des Leitenden Arztes (Chefärztin oder Chefarzt) der Klinik für die Gesamtheit der Dienstaufgaben im Bereich der Krankenversorgung bestellt ist. <sup>3</sup>Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik nur von einer Ärztin oder einem Arzt erfüllt werden.

<sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind.

- (2) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>3</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.
- (3) Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Absatz 2 Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.
- (4) Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Absatz 2 Satz 2 oder Absatz 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.
- (5) Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Ärztin oder des Arztes bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

**Protokollerklärung zu Nr. 10 Absatz 2 bis 5:**

*<sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangerbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Ärztin oder des Arztes, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.*

- (6) Die Entgeltgruppe der Ärztin oder des Arztes ist im Arbeitsvertrag anzugeben.
- (7) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen Ä 1 bis Ä 3 Zeiten ärztlicher und fachärztlicher Tätigkeit berücksichtigt. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 werden für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen Ä 4 bis Ä 6 Zeiten einschlägiger fachärztlicher Tätigkeit grundsätzlich berücksichtigt. <sup>3</sup>Zeiten im Sinne der Sätze 1 und 2 werden berücksichtigt, soweit sie im Geltungsbereich des deutschen Medizinalrechts oder im EU-Bereich erbracht sind. <sup>4</sup>Zeiten ärztlicher und fachärztlicher Tätigkeit außerhalb des EU-Bereichs können nur berücksichtigt werden, soweit sie von der zuständigen Stelle als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt sind.

**Nr. 11 Fallgruppenaufstieg**

- (1) <sup>1</sup>Sehen Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Entgeltordnung einen Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe nach einer bestimmten Zeit einer Tätigkeit vor, ist die Ärztin oder der Arzt nach Erfüllung der vorgeschriebenen Zeit höhergruppiert. <sup>2</sup>Für die Erfüllung der vorgeschriebenen Zeit gelten die Absätze 2 bis 4.
- (2) <sup>1</sup>Die vorgeschriebene Zeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. <sup>2</sup>Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen wegen
  - a) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,
  - b) Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Nr. 17,
  - c) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - d) Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren,
  - e) einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.<sup>3</sup>Die Zeiten einer nach Satz 2 unschädlichen Unterbrechung, mit Ausnahme
  - a) eines Urlaubs nach Nr. 21 und eines Zusatzurlaubs nach dem SGB IX,
  - b) einer Arbeitsbefreiung nach Nr. 24,
  - c) einer Arbeitsunfähigkeit mit Leistungen nach Nr. 17 bis zu 39 Wochen,
  - d) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

werden auf die vorgeschriebene Zeit jedoch nicht angerechnet.

- (3) Auf die vorgeschriebene Zeit werden unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 die Zeiten angerechnet, während derer
- a) Ärztinnen und Ärzte in einer höheren Entgeltgruppe eingruppiert waren,
  - b) Ärztinnen und Ärzte noch nicht in der Entgeltgruppe eingruppiert waren, aus der sie im Wege des Fallgruppenaufstiegs aufrücken, während derer sie aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Entgeltgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach Nr. 12 (Führung auf Probe, Führung auf Zeit, vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit) erhalten haben.
- (4) Zeiten, in denen die Ärztin oder der Arzt mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt war, werden voll angerechnet.

### **Nr. 12 Führung auf Probe, Führung auf Zeit, vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

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

#### **Protokollerklärungen zu Nr. 12 Absatz 1:**

1. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.
  2. Absatz 1 ist auch anwendbar für Ärztinnen und Ärzte, die in der Entgeltgruppe Ä 6 eingruppiert sind.
- (2) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich bei Ärztinnen und Ärzten, die in eine der Entgeltgruppen Ä 1 bis Ä 5 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 ist die Höhe der persönlichen Zulage einzelvertraglich zu vereinbaren, wenn die Ärztin oder der Arzt in der Entgeltgruppe Ä 6 eingruppiert ist.

### **Nr. 13 Tabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Die Ärztin oder der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie oder er eingruppiert ist, und nach der für sie oder ihn geltenden Stufe.
- (2) Ärztinnen und Ärzte erhalten Entgelt nach der folgenden Tabelle:

<b>Stufe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>ab 1. Jahr Euro</b>	<b>ab 3. Jahr Euro</b>	<b>ab 5. Jahr Euro</b>	<b>ab 8. Jahr Euro</b>	<b>ab 12. Jahr Euro</b>
<b>Ä 1</b>	3.917	4.228	--	--	--
<b>Ä 2</b>	4.638	4.763	5.053	--	--
<b>Ä 3</b>	5.143	5.305	5.700	--	--
<b>Ä 4</b>	5.700	6.013	6.169	--	--
<b>Ä 5</b>	6.274	6.443	6.594	6.958	7.308

Ä 6	7.308	7.514	7.823	8.132	8.441
-----	-------	-------	-------	-------	-------

**Protokollerklärung zu Nr. 13 Absatz 2:**

*Die Tabellenwerte beinhalten die Zuwendung; darüber hinaus wird eine Jahressonderzahlung zukünftig nicht gewährt.*

**Nr. 14 Stufen der Entgelttabelle**

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe Ä 1 umfasst zwei Stufen; die Entgeltgruppen Ä 2, Ä 3 und Ä 4 umfassen jeweils drei Stufen und die Entgeltgruppen Ä 5 sowie Ä 6 umfassen jeweils fünf Stufen. <sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- a) in Entgeltgruppe Ä 1:
    - Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1
  - b) in Entgeltgruppen Ä 2, Ä 3 und Ä 4:
    - Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1
    - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2
  - c) in Entgeltgruppen Ä 5 sowie Ä 6:
    - Stufe 2 nach zwei Jahren 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.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung gilt für die Stufenzuordnung Nr. 10 Absatz 7 entsprechend. <sup>2</sup>Abweichend hiervon werden bei Einstellung in die Entgeltgruppen Ä 4 e) sowie Ä 5 a) und b) - jeweils für die Fallgruppen mit Unterstellungsverhältnissen - Ärztinnen und Ärzte der Stufe 1 zugeordnet.
- (3) <sup>1</sup>Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Ärztinnen und Ärzten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Die unbefristete Zulage ist widerruflich.

**Nr. 15 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

- (1) Ärztinnen und Ärzte erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.
- (2) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne der Nr. 14 Absatz 1 Satz 2 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit mit Leistungen nach Nr. 17 bis zu 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
  - f) Zeiten der Führung auf Probe, Führung auf Zeit, vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (Nr. 12).

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

## Nr. 16 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach Nr. 5 Absatz 3 Satz 1, Nr. 17 Absatz 1 und Nr. 21 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen) sowie besondere Zahlungen nach Nr. 18.

### Protokollerklärungen zu Nr. 16 Sätze 2 und 3:

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

## Nr. 17 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) <sup>1</sup>Werden Ärztinnen und Ärzte 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 Nr. 16. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

### Protokollerklärung zu Nr. 17 Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten Ärztinnen und Ärzte für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend für Zeiten, für die Ärztinnen und Ärzte Leistungen aus einer privaten Krankenversicherung erhalten, zu deren Beiträgen der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Krankenversicherung gewährt. <sup>3</sup>Nettoentgelt ist der Differenzbetrag zwischen dem Entgelt im Sinne der Nr. 16 und den gesetzlichen Abzügen; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Bei Ärztinnen und Ärzten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (Nr. 27 Absatz 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. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

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

## **Nr. 18 Besondere Zahlungen**

- (1) <sup>1</sup>Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Ärztinnen und Ärzte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Ärztin oder der Arzt dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Ärztinnen und Ärzten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.
- (2) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie die Gewährung von Trennungsgeld finden die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.
- (3) <sup>1</sup>Beim Tod von Ärztinnen und Ärzten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin oder dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin oder dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner im Sinne des Partnerschaftsgesetzes gleich. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für drei weitere Monate das Tabellenentgelt der oder des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.
- (4) <sup>1</sup>Zu den Pflichten der Ärztinnen und Ärzte aus der Haupttätigkeit gehört es, am Rettungsdienst in arztbesetzten Rettungsmitteln teilzunehmen. <sup>2</sup>Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen Einsatzzuschlag in den Entgeltgruppen Ä 1 und Ä 2 in Höhe von 16,40 Euro und in den Entgeltgruppen Ä 3 bis Ä 6 in Höhe von 21,29 Euro. <sup>3</sup>Diese Beträge verändern sich zu demselben Zeitpunkt und in dem entsprechenden Verhältnis wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe Ä 1.

### **Protokollerklärungen zu Nr. 18 Absatz 4:**

- 1. Ärztinnen und Ärzte, die nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig waren, sind grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.*
- 2. Ärztinnen und Ärzte, denen aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z.B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin oder Bakteriologe) die*



*Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, dürfen grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.*

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

## **Nr. 19 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat auf ein von der Ärztin oder dem Arzt benanntes Konto innerhalb Deutschlands. <sup>3</sup>Fällt der letzte Tag des Monats auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, erfolgt die Zahlung an dem vorhergehenden Werktag, fällt er auf einen Sonntag, an dem zweiten vorhergehenden Werktag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach Nr. 16 sind am letzten Tag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (Nr. 13) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Nr. 5 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) <sup>1</sup>Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden. <sup>2</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalendermonats kündbar (Nr. 2 Absatz 3 Satz 2).

## **Nr. 20 Betriebliche Altersversorgung**

Ärztinnen und Ärzte haben Anspruch auf Versicherung mit Eigenbeteiligung für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **Nr. 21 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (Nr. 16). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr
- |                                    |                    |
|------------------------------------|--------------------|
| bis zum vollendeten 30. Lebensjahr | 26 Arbeitstage,    |
| bis zum vollendeten 40. Lebensjahr | 29 Arbeitstage und |

nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

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

**Protokollerklärung zu Nr. 21 Absatz 1 Satz 7:**

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

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende dienstliche, dringende betriebliche oder in der Person der Ärztin oder des Arztes liegende Gründe dies rechtfertigen.
  - b) <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dringenden dienstlichen oder dringenden betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
  - c) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
  - d) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - e) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in Nr. 19 genannten Zeitpunkt gezahlt.

**Nr. 22 Zusatzurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. <sup>2</sup>Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit.
- (2) Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit nach Nr. 6 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach Nr. 6 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach Nr. 7 Absatz 6 Satz 1 oder Absatz 7 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
  - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. Ständige Vertreter) erhalten Ärztinnen und Ärzte, denen die Zulage nach Nr. 7 Absatz 6 Satz 2 oder Absatz 7 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
  - a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
  - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

**Protokollerklärung zu Nr. 22 Absatz 2 und 3:**

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen der Nr. 17 unschädlich.

(4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesen Sonderregelungen und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden.

(5) Im Übrigen gilt Nr. 21 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe c entsprechend.

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

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

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

**Protokollerklärung zu Nr. 22 Absatz 6:**

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

**Nr. 23 Sonderurlaub**

Ärztinnen und Ärzte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn dienstliche oder betriebliche Verhältnisse nicht entgegenstehen.

**Nr. 24 Arbeitsbefreiung**

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

a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag,
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage,
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag,
d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag,
e) schwere Erkrankung	
aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,	ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc) einer Betreuungsperson, wenn Ärztinnen und Ärzte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung  
dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,

---

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb eine ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit der Anwesenheit der Ärztin oder des Arztes zur vorläufigen Pflege vorliegt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

---

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

(2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelt nur dann, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit Ärztinnen und Ärzte Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Ärztinnen und Ärzte haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

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

**Protokollerklärung zu Nr. 24 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) <sup>1</sup>Auf Antrag der vertragsschließenden Gewerkschaft kann den gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesvorstände, des Bundesvorstandes sowie der Hauptversammlung zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu sieben Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

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

(6) <sup>1</sup>Für die Teilnahme an ärztlichen Fortbildungen und ärztlichen Veranstaltungen, die im betrieblichen Interesse des Universitätsklinikums liegen, ist Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und Kostenerstattung im erforderlichen Umfang zu gewähren. <sup>2</sup>Auf die Arbeitsbefreiung werden keine Überstunden angerechnet. <sup>3</sup>Im Übrigen kann für die Teilnahme an ärztlichen Fortbildungen und ärztlichen Veranstaltungen an bis zu drei Arbeitstagen Arbeitsbefreiung unter Entgeltfortzahlung gewährt werden, soweit dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. <sup>4</sup>Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach dem Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub angerechnet.

(7) In den Fällen der Absätze 1 bis 6 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

## **Abschnitt V**

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

#### **Nr. 25 Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Befristete Arbeitsverhältnisse sind nach den gesetzlichen Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (2) <sup>1</sup>Bei befristeten Beschäftigungen im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die der Weiterbildung zum Facharzt dienen, soll der erste Arbeitsvertrag möglichst für eine Laufzeit von nicht weniger als zwei Jahren bei fünfjähriger Facharztweiterbildung beziehungsweise drei Jahren bei sechsjähriger Facharztweiterbildung und der weitere Vertrag bis zum Ende der Weiterbildungszeit, längstens bis zu einem im Einzelfall festzulegenden Zeitpunkt, geschlossen werden. <sup>2</sup>Sachliche Gründe können eine kürzere Vertragslaufzeit erfordern.

#### **Protokollerklärung zu Nr. 25 Absatz 2 Satz 2:**

*Ein sachlicher Grund für eine kürzere Vertragslaufzeit ist z.B., dass die Weiterbildungsermächtigung der weiterbildenden Ärztin oder des weiterbildenden Arztes zeitlich nur kürzer erteilt ist.*

- (3) Im Falle einer Verlängerung der Vertragsdauer infolge einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz beträgt die anschließende Vertragslaufzeit mindestens ein Jahr.
- (4) Befristete Arbeitsverhältnisse können gekündigt werden (§ 15 Absatz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

#### **Nr. 26 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet, ohne Kündigung,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die Ärztin oder der Arzt das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) für in berufsständischen Versorgungswerken versicherte Ärztinnen und Ärzte mit Ablauf des Monats, in dem die Ärztin oder der Arzt das vereinbarte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Altersrente des berufsständischen Versorgungswerks vollendet hat,
  - c) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

<sup>2</sup>Im Fall des Satzes 1 Buchstabe b dauert das Arbeitsverhältnis längstens bis zu dem sich aus Satz 1 Buchstabe a ergebenden Zeitpunkt.

- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) oder eines berufsständischen Versorgungswerks zugestellt wird, wonach die Ärztin oder der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die Ärztin oder der Arzt hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Ärztin oder der Arzt nach ihrem oder seinem vom Rentenversicherungsträger beziehungsweise von einem berufsständischen Versorgungswerk festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem oder seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche oder dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Ärztin oder der Arzt innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre oder seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert die Ärztin oder der Arzt schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie oder er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie oder er nicht in der gesetzlichen

Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids ein amtsärztliches Gutachten oder das Gutachten eines nach Nr. 3 Absatz 9 Satz 2 bestimmten Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin oder dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

**Protokollerklärung zu Nr. 26 Absatz 4:**

*Als Rente im Sinne von Satz 1 gilt auch eine von einem berufsständischen Versorgungswerk gewährte Rente.*

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

**Nr. 27 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

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

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
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 Ende eines Kalendervierteljahres.

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß Nr. 23, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Ist die Ärztin oder der Arzt durch eigenes Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass sie oder er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge ihrer oder seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde. <sup>4</sup>Wechseln Ärztinnen und Ärzte zwischen dem Arbeitgeber und einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber aus dem Bereich der Krankenversorgung im Land Hessen, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

**Nr. 28 Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Ärztinnen und Ärzte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Ärztinnen und Ärzte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Ärztinnen und Ärzte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.
- (5) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 werden von der Leitenden Ärztin oder dem Leitenden Arzt (Chefärztin oder Chefarzt) und vom Arbeitgeber ausgestellt.

**Abschnitt VI  
Übergangs- und Schlussvorschriften**

**Nr. 29 Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft und Beschäftigungssicherung**

Zur wirtschaftlichen Existenzsicherung einer Universitätsklinik und zur Vermeidung eines Personalabbaus können für Ärztinnen und Ärzte an einzelnen Universitätskliniken durch einen Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeber und der vertragsschließenden Gewerkschaft befristet Abweichungen von der Entgelttabelle, von der wöchentlichen Arbeitszeit und von sonstigen tariflichen Leistungen vereinbart werden.

### **Nr. 30 Ausschlussfrist**

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

### **Nr. 31 Begriffsbestimmung**

Leistungsgeminderte Ärztinnen und Ärzte sind Ärztinnen und Ärzte, die ausweislich einer in Auftrag gegebenen ärztlichen Bescheinigung (Nr. 3 Absatz 9) 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.

### **Nr. 32 Zusatzversorgungspflicht**

Mitarbeiterbeteiligung, Drittmittelbeteiligung, Entgelte für Überstunden, Bereitschaftsdienst und für Rufbereitschaft, vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung, der Tagesdurchschnitt nach Nr. 16 Satz 2 sowie der Einsatzzuschlag nach Nr. 18 Absatz 4 sind kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne des § 15 Absatz 2 des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 1. März 2002, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 12. März 2003.

### **Nr. 32a Bezugnahme**

- (1) <sup>1</sup>Zukünftige Änderungen der Regelungen des § 41 TV-H gelten zeit- und inhaltsgleich auch für die Beschäftigten der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main, die unter den Geltungsbereich des vorliegenden Tarifvertrags fallen (dynamische Verweisung), soweit im vorliegenden Tarifvertrag nicht Abweichendes vereinbart ist.
- (2) <sup>1</sup>Wird der vorliegende § 41 TV-G-U gekündigt oder endet er aus sonstigen Gründen, wirkt auch der in Bezug genommene § 41 TV-H nur noch nach. <sup>2</sup>Spätere Änderungen oder Ergänzungen des § 41 TV-H zwischen den Tarifvertragsparteien wirken nicht mehr für die Beschäftigten der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main.
- (3) <sup>1</sup>Die Laufzeit des § 41 TV-G-U und einzelner Regelungen des § 41 TV-G-U bleibt von der dynamischen Bezugnahme Klausel unberührt. <sup>2</sup>Unberührt von der dynamischen Bezugnahme Klausel bleiben auch von § 41 TV-H abweichende Fristen des § 41 TV-G-U sowie materielle und redaktionelle Anpassungen/Abweichungen.

### **Nr. 33 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Diese Sonderregelungen treten, unabhängig vom Zeitpunkt der Unterzeichnung, am 1. März 2010 in Kraft.
- (2) § 41 TV-G-U kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2012.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann Nr. 13 Absatz 2 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Mai 2010 schriftlich gekündigt werden.

**§ 42 (unbesetzt)**

**§ 43 (unbesetzt)**

**§ 44 (unbesetzt)**

**§ 45 (unbesetzt)**

**§ 46 (unbesetzt)**

§ 47 (unbesetzt)

§ 48 (unbesetzt)

§ 49 (unbesetzt)

## C. Anlagen

Anlage A 1 (unbesetzt)

Anlage A 2

Entgelttabelle für die Beschäftigten der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main

gültig ab 1. März 2010

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.674,32	4.075,63	4.226,77	4.763,59	5.170,11	
14	3.325,13	3.689,95	3.903,64	4.226,77	4.721,89	
13	3.064,54	3.403,31	3.585,72	3.940,12	4.430,03	
12	2.746,62	3.048,90	3.476,27	3.851,52	4.336,22	
11	2.652,81	2.939,46	3.153,14	3.476,27	3.945,33	
10	2.553,78	2.835,22	3.048,90	3.262,59	3.669,11	
9	2.256,71	2.501,66	2.626,75	2.970,73	3.241,74	
8	2.110,78	2.340,10	2.444,33	2.543,36	2.652,81	2.720,56
7	1.975,27	2.188,96	2.329,67	2.433,91	2.517,30	2.590,26
6	1.938,79	2.147,26	2.251,50	2.355,73	2.423,49	2.496,45
5	1.855,40	2.053,45	2.157,69	2.256,71	2.334,89	2.387,00
4	1.761,59	1.954,43	2.084,72	2.157,69	2.230,65	2.277,56
3	1.735,53	1.923,15	1.975,27	2.058,66	2.126,41	2.183,74
2	1.600,02	1.772,01	1.824,13	1.876,25	1.996,12	2.121,20
1	Je 4 Jahre	1.422,82	1.448,88	1.480,15	1.511,42	1.589,60

Anhang zu Anlage A

### Besondere Stufenregelungen für Beschäftigte im Pflegedienst

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



- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI, Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
  - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
  - 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.

**Anlage B (unbesetzt)**

Frankfurt, den 11. März 2010

gez. Unterschriften

## Niederschriftserklärungen zum TV-G-U

### 1. Zu § 1 Absatz 2 Buchstabe b:

Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt im Sinne des § 40 Nr. 6 zu § 18, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.

### 2. (unbesetzt)

### 3. Zu § 1 Absatz 3 und § 40:

Soweit es vereinbart ist, gilt dieser Tarifvertrag auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die nicht unter den Geltungsbereich des TV-G-U fallen.

### 4. Zu § 4 Absatz 1:

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

### 5. Zu § 8 Absatz 5:

- a) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 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.“
- b) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 Satz 6 sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig:

Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort in folgendem Umfang geleistet:

- Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),
- Samstag 8.00 Uhr bis 8.15 Uhr (15 Minuten) sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),
- Sonntag 9.00 Uhr bis 9.35 Uhr (35 Minuten) sowie 22.00 Uhr bis 22.40 Uhr (40 Minuten).

Es werden aufgerundet:

- 8 plus 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,
- 28 plus 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,
- 40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).

### 6. Zu § 8 Absatz 6:

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

### 7. Zu § 10 Absatz 4:

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

### 8. Zu §§ 12 und 13:

Es wird vereinbart, unter Berücksichtigung der Verhandlungen beim Land Hessen parallele Verhandlungen zu einer Entgeltordnung (Eingruppierungsrecht) aufzunehmen. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung die Eingruppierungsregelungen des BAT und MTArb für alle unter den Geltungsbereich dieses

Tarifvertrages fallende Beschäftigte unter Zugrundelegung der Aufstiegsregelungen des TV-G-U, insbesondere des § 17 Absatz 4 TV-G-U und des TVÜ-G-U weitergelten.

**9. Zu § 14 Absatz 1:**

- a) Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach den gemäß § 18 Absatz 3 TVÜ-G-U fortgeltenden Regelungen des § 22 Absatz 2 BAT bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter.

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit einer neuen Entgeltordnung überprüft wird.

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

**10. Zu § 15:**

Als Tabellenentgelt gilt auch das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe und der individuellen Endstufe.

**11. Zu § 16 Absatz 2 Satz 2:**

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

**12. Zu § 18:**

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Leistungsorientierung im Bereich der Universität, wie sich dies u. a. auch aus der Regelung des § 17 Absatz 2 TV-G-U ergibt. Es wird vereinbart, die Entwicklung im Bereich tariflich geregelter Leistungszulagen bzw. Leistungsprämien, insbesondere im TV-H sowie im TVöD zu gegebener Zeit einer Bewertung zu unterziehen, um hieraus ggfls. Konsequenzen für den Bereich der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main zu ziehen. In diese Betrachtung sollen auch die Entwicklungen im hessischen Dienstrecht einbezogen werden.

**13. Zu § 20 Absatz 2 Satz 1:**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15 Ü zu den Entgeltgruppen 9 bis 15 gehören.

**14. Zu § 21 Satz 2:**

Bereitschaftsdienstentgelte und Rufbereitschaftsentgelte einschließlich des Entgelts für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft fallen unter die Regelung des § 21 Satz 2.

**15. Zu § 29 Absatz 1 Buchstabe f:**

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

**15a. Zu § 34a Satz 5 (Niederschriftserklärung der Gewerkschaften)**

Die Gewerkschaften erklären, dass sie in den Verhandlungen die Vereinbarung eines Kündigungsschutzes auch für Beschäftigte, die in der Zeit vom 01.03.2010 bis einschließlich 31.12.2017 eingestellt werden, gefordert haben (Nr. 1, 2. Absatz der Dienstvereinbarung). Hierzu war die Arbeitgeberseite nicht bereit.

**16. (unbesetzt)**

**17. Zu § 40 Nr. 6 (betreffend § 18 Absatz 2 und 3 TV-G-U):**

- a) (unbesetzt)

- b) Die Gewerkschaften weisen darauf hin, dass etwaige Mittel für Leistungszulagen und Leistungsprämien nach den Absätzen 2 und 3 vom Arbeitgeber aufzubringen sind.

**18. Zu § 40 Nr. 8 (betreffend § 30 TV-G-U:**

Die Tarifvertragsparteien werden prüfen, ob und inwieweit aufgrund der erhöhten Mobilitätsanforderungen bei wissenschaftlichen Beschäftigten in Befristungsfällen, die nicht aufgrund des Hochschulrahmengesetzes beziehungsweise der gesetzlichen Nachfolgeregelungen oder im Rahmen einer Vertretungsregelung erfolgen, eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann, wenn im Anschluss an eine befristete Beschäftigung keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt.

**19. Zu § 41**

**a) Zu Nr. 4 Absatz 1:**

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

**b) Zu Nr. 6 Absatz 7:**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass Grundlage der Dienstplangestaltung der Durchschnitt der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Nr. 5 Absatz 1 und 2) ist.

**c) Zu Nr. 10 Absatz 7:**

Die Protokollnotiz zu Ä 1 und Ä 2 (Nr. 10 Absatz 1 Satz 1) ist zu beachten.

**d) Zu Nr. 16 Satz 2:**

Bereitschaftsdienstentgelte und Rufbereitschaftsentgelte einschließlich des Entgelts für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft fallen unter die Regelung des Nr. 16 Satz 2.

**e) Zu Nr. 24 Absatz 1 Buchstabe f:**

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

**20. (unbesetzt)**

**21. (unbesetzt)**

**22. (unbesetzt)**

**23. (unbesetzt)**