

# **Lesefassung**

## **TVöD-K**

Durchgeschriebene Fassung des TVöD  
für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser

mit den Maßgaben  
des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten  
der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA  
vom 1. August 2018

Internetauflage, März 2024



**1.**

**Lesefassung  
Durchgeschriebene Fassung des TVöD  
für den Dienstleistungsbereich  
Krankenhäuser im Bereich  
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
(TVöD-K)  
vom 1. August 2006**

i. d. F. der Änderungsvereinbarung Nr. 16 vom 22. April 2023

mit den Maßgaben

des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 i. d. F. des Änderungstarifvertrages vom 18. Mai 2022/12. Oktober 2023

**2.**

**Lesefassung  
Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in  
den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts  
(TVÜ-VKA)  
vom 13. September 2005**

i. d. F. des Änderungstarifvertrags Nr. 20 vom 22. April 2023

mit den Maßgaben

des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 i. d. F. des Änderungstarifvertrages vom 18. Mai 2022/12. Oktober 2023

**3.**

**Landesbezirklicher Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA  
vom 1. August 2018  
(Landesbezirkli. ÜTV Krankenhäuser)**

i. d. F. des Änderungstarifvertrages vom 18. Mai 2022/12. Oktober 2023

**4.**

**Landesbezirklicher Tarifvertrag zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herzzentrum Hamburg GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH  
vom 1. August 2018**

i. d. F. des Änderungstarifvertrages vom 25. Oktober 2020

Internetauflage, März 2024

Herausgeber:



Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.  
Arbeitgeberverband



# **1. Lesefassung**

## **Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K)**

vom 1. August 2006

i. d. F. der Änderungsvereinbarung Nr. 16  
vom 22. April 2023

mit den Maßgaben  
des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Be-  
schäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der  
VKA vom 1. August 2018  
(Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser)

i. d. F. des Änderungstarifvertrags vom  
18. Mai 2022/12. Oktober 2023

# Lesefassung

## **Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K)**

Inhaltsgleich vereinbart zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion, bzgl. der Maßgaben des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrrecht der VKA vom 1. August 2018 zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) und ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg, und dbb beamtenbund und tarifunion, vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik.

Die durchgeschriebene Fassung gibt den Stand vom 1. August 2023 wieder mit den Maßgaben des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrrecht der VKA vom 1. August 2018 redaktionell angepasst.

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (AVH)  
Bei dem Neuen Krahn 2  
20457 Hamburg  
[www.av-hamburg.de](http://www.av-hamburg.de)

## Vorbemerkungen

1. Der TVöD – Allgemeiner Teil – und der jeweilige Besondere Teil Verwaltung (BT-V), Krankenhäuser (BT-K), Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B), Sparkassen (BT-S), Flughäfen (BT-F) und Entsorgung (BT-E) bilden im Zusammenhang das Tarifrecht für den jeweiligen Dienstleistungsbereich.
2. Zur besseren Übersicht und Lesbarkeit haben die Tarifvertragsparteien aus dem Allgemeinen Teil des TVöD und dem jeweiligen Besonderen Teil entsprechend der Prozessvereinbarung vom 9. Januar 2003 durchgeschriebene Fassungen für die sechs Dienstleistungsbereiche erstellt.
3. Die Kündigung eines unter Nr. 1 genannten Tarifvertrages oder einzelner Regelungen davon hat unmittelbare Rechtswirkung auf die entsprechende/n durchgeschriebene/n Fassung/en.
4. [Frei aus redaktionellen Gründen]
5. Tarifverhandlungen zur Änderung oder Ergänzung des Tarifrechts werden auf der Grundlage der unter Nr. 1 genannten Tarifverträge geführt. Etwaige Änderungen oder Ergänzungen ändern auch die durchgeschriebenen Fassungen.
6. Die Lesefassung dient ausschließlich der besseren Handhabbarkeit der durchgeschriebenen Fassung des TVöD-K mit den Maßgaben des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 (Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser). Sie regelt nicht das Verhältnis der Tarifvertragsparteien als Normgeber zueinander (Innenverhältnis). Sie ist nicht die Grundlage für Tarifverhandlungen oder Kündigungen, denn Allgemeiner Teil, Besonderer Teil und landesbezirklicher Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 bleiben rechtlich selbstständige Tarifverträge. Die Lesefassung der durchgeschriebenen Fassung des TVöD-K enthält in Bezug auf die Regelungen des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 auch keine Rechtsnormen für die Anwendungsebene im Außenverhältnis (Arbeitgeber, Beschäftigte, Gerichte etc.). Der angefügten Legende sind die Entsprechungen im landesbezirklichen Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 zu entnehmen, die ausschließlich die Rechtsnormen für die Anwendungsebene im Außenverhältnis (Arbeitgeber, Beschäftigte, Gerichte etc.) darstellen.



## **Inhaltsverzeichnis<sup>1</sup>**

### **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 3.1 Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung
- § 5.1 Qualifizierung der Ärztinnen und Ärzte

### **Abschnitt II Arbeitszeit**

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

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

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

---

<sup>1</sup> Redaktionell angepasst.

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

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

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

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

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

- § 36 Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 38a Übergangsvorschriften
- § 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- |               |   |
|---------------|---|
| Anhang zu § 6 | Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern   |
| Anhang zu § 9 | A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister,<br>B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen |

- |                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Anlage 1 -</b> | Entgeltordnung (VKA)   |
| <b>Anlage A</b>   | Tabellenentgelt  |
| <b>Anlage B</b>   | aufgehoben   |
| <b>Anlage C</b>   | Tabellenentgelt für Ärztinnen und Ärzte  |
| <b>Anlage D</b>   | aufgehoben   |
| <b>Anlage E</b>   | Tabellenentgelt für Beschäftigte in der Pflege                                 |
| <b>Anlage F</b>   | aufgehoben   |
| <b>Anlage G</b>   | Bereitschaftsdienstentgelt   |
| <b>Anlage H</b>   | Tabellenentgelt für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst <sup>1a</sup> |

---

<sup>1a</sup> Nach § 1 Abschnitt B Ziffer 2 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

**Anlage I**                      Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungs-  
dienst<sup>1b</sup>

Niederschriftserklärungen

Legende der Entsprechungen TVöD-K (durchgeschriebene Fassung) zu TVöD-AT und  
BT-K und Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

---

Redaktioneller Hinweis für die in den Fußnoten verwendeten Abkürzungen:

AT        = Allgemeiner Teil TVöD

BT-K     = Besonderer Teil Krankenhäuser

---

<sup>1b</sup> Nach § 1 Abschnitt B Ziffer 2 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser



## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Die nachfolgenden Regelungen gelten für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, wenn sie in der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) bei den Mitgliedern Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH oder Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH<sup>2.1</sup> beschäftigt sind <sup>2</sup>. <sup>2</sup>Der TVöD-K findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die unter dem Geltungsbereich des TV-KAH abgeleisteten und die nach § 14 TVÜ-KAH anerkannten Zeiten angerechnet werden.<sup>2a</sup>

#### Protokollerklärung zu Absatz 1:

<sup>1</sup>Von dem Geltungsbereich werden auch Fachabteilungen (z.B. Pflege-, Altenpflege- und Betreuungseinrichtungen) in psychiatrischen Zentren bzw. Rehabilitations- oder Kureinrichtungen erfasst, soweit diese mit einem psychiatrischen Fachkrankenhaus bzw. einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden. <sup>2</sup>Von Satz 1 erfasste Einrichtungen können durch landesbezirkliche Anwendungsvereinbarung aus dem Geltungsbereich ausgenommen werden. <sup>3</sup>Im Übrigen werden Altenpflegeeinrichtungen eines Krankenhauses von dem Geltungsbereich des BT-K nicht erfasst, auch soweit sie mit einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden. <sup>4</sup>Vom Geltungsbereich des BT-B erfasste Einrichtungen können durch landesbezirkliche Anwendungsvereinbarung in diesen Tarifvertrag einbezogen werden.

- (2) Diese Regelungen gelten nicht für
- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Chefärztinnen/Chefärzte,
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - c) bis g) [nicht besetzt]
  - h) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
  - i) Beschäftigte, für die Eingliederungsleistungen gewährt werden,
  - k) (aufgehoben),

---

<sup>2.1</sup> Entspricht § 1 Satz 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Satz 2 redaktionell angepasst nach Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2a</sup> Entspricht § 1 Abschnitte A, B, C jeweils Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

- l) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
- m) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.
- n) bis r) [nicht besetzt]<sup>3</sup>
- s) Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. s:

Ausgenommen sind auch wissenschaftliche Assistentinnen/Assistenten, Verwalterinnen/Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistentinnen/Assistenten und Lektorinnen/Lektoren, soweit und solange entsprechende Arbeitsverhältnisse am 1. Oktober 2005 bestehen oder innerhalb der Umsetzungsfrist des § 72 Abs. 1 Satz 7 HRG begründet werden (gilt auch für Forschungseinrichtungen); dies gilt auch für nachfolgende Verlängerungen solcher Arbeitsverhältnisse.<sup>3</sup>

- t) [nicht besetzt]<sup>3</sup>

(3) [nicht besetzt]

(4) <sup>1</sup>Absatz 2 Buchst. b findet auf Ärztinnen und Ärzte keine Anwendung. <sup>2</sup>Eine abweichende einzelvertragliche Regelung für Oberärztinnen und Oberärzte im Sinne des § 15 Abs. 2.2 und 2.3 ist zulässig.<sup>4</sup>

Protokollerklärungen zu § 1:

1. Ärztinnen und Ärzte nach diesen Regelungen sind auch Zahnärztinnen und Zahnärzte.
2. <sup>1</sup>Für Ärztinnen und Ärzte, die sich am 1. August 2006 in der Altersteilzeit befinden, verbleibt es bei der Anwendung des TVöD-K in der bis zum 31. Juli 2006 geltenden Fassung. <sup>2</sup>Mit Ärztinnen und Ärzten, die Altersteilzeit vor dem 1. August 2006 vereinbart, diese aber am 1. August 2006 noch nicht begonnen haben, ist auf Verlangen die Aufhebung der Altersteilzeitvereinbarung zu prüfen. <sup>3</sup>Satz 2 gilt entsprechend in den Fällen des Satzes 1,
  - a) bei Altersteilzeit im Blockmodell, wenn am 1. August 2006 ein Zeitraum von nicht mehr als einem Drittel der Arbeitsphase,
  - b) bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell, wenn am 1. August 2006 ein Zeitraum von nicht mehr als einem Drittel der Altersteilzeitzurückgelegt ist.

---

<sup>3</sup> Absatz 2 redaktionell angepasst.

<sup>4</sup> Absatz 4 entspricht § 41 BT-K.

## **§ 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) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber oder im übrigen öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden.
- (4) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personal-

akten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

- (6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

### **§ 3.1<sup>5</sup> Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte**

- (1) <sup>1</sup>Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. <sup>2</sup>Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.
- (2) <sup>1</sup>Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. <sup>2</sup>Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag bis 29. Februar 2024 in Höhe von 28,08 Euro und ab 1. März 2024 in Höhe von 30,59 Euro. <sup>3</sup>Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1 (Ärztinnen/Ärzte).

#### Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. Eine Ärztin/Ein Arzt, die/der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
  2. Eine Ärztin/Ein Arzt, der/dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
- (3) <sup>1</sup>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.
- (4) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin/des leitenden Arztes. <sup>2</sup>Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung

---

<sup>5</sup> Entspricht § 42 BT-K.

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

## § 4

### Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

### Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

## **§ 5 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz 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, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>3</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 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung

des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

### **§ 5.1<sup>6</sup> Qualifizierung der Ärztinnen und Ärzte**

- (1) Für Beschäftigte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung befinden, ist ein Weiterbildungsplan aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt.
- (2) Die Weiterbildung ist vom Betrieb im Rahmen seines Versorgungsauftrags bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass die/der Beschäftigte die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.
- (3) <sup>1</sup>Können Weiterbildungsziele aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, in der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Arbeitsvertrages entsprechend zu verlängern. <sup>2</sup>Die Regelungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. <sup>3</sup>Absatz 2 bleibt unberührt.
- (4) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und ähnlichen Veranstaltungen ist der Ärztin/dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. <sup>2</sup>Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. <sup>3</sup>Bei Kostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage erfolgen.

---

<sup>6</sup> Entspricht § 43 BT-K.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für
- a) [nicht besetzt],
  - b) die Beschäftigten im Tarifgebiet West durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich; im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich,
    - ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich,
    - ab dem 1. Januar 2024 durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich und
    - ab dem 1. Januar 2025 durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.<sup>7</sup>

<sup>1,1</sup>Für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen abweichend von Absatz 1 Buchst. b Satz 1 (ab 1. Januar 2025 gilt: von Satz 1) durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>1,2</sup>Satz 1.1 gilt nicht für Auszubildende, Schülerinnen/Schüler sowie Praktikantinnen/Praktikanten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg; für sie beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.<sup>8</sup> <sup>2</sup>[nicht besetzt]<sup>9</sup>.

<sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

- (1.1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für Ärztinnen und Ärzte durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 3 findet Anwendung.<sup>10</sup>
- (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, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (2.1) Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind durch elektronische Zeiterfassung oder auf andere Art und Weise zu dokumentieren.<sup>11</sup>
- (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 Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit

---

<sup>7</sup> Entspricht § 44 Abs. 1 Satz 1 BT-K.

<sup>8</sup> Sätze 1.1 und 1.2 entsprechen § 44 Abs. 1 Sätze 2 und 3 BT-K.

<sup>9</sup> Entspricht § 48 Abs. 1 BT-K.

<sup>10</sup> Entspricht § 44 Abs. 2 BT-K.

<sup>11</sup> Entspricht § 44 Abs. 3 BT-K.

vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.<sup>12</sup>

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3<sup>13</sup>:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

- (4.1) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 ArbSchG, kann bei Ärztinnen und Ärzten die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. <sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.<sup>14</sup>
- (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.

---

<sup>12</sup> Satz 3 modifiziert wegen § 6.1.

<sup>13</sup> Protokollerklärung modifiziert wegen § 6.1.

<sup>14</sup> Entspricht § 44 Abs. 4 BT-K.

- (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
- (9.1) <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, für die Beschäftigten günstigeren Grundsätzen oder Abmachungen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.<sup>15</sup>

#### Protokollerklärung zu § 6:

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

### **§ 6.1<sup>16</sup> Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

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

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

---

<sup>15</sup> Entspricht § 57 Abs. 2 BT-K.

<sup>16</sup> Entspricht § 49 BT-K.

- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

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

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

## **§ 7 Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.<sup>17</sup> <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 Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 bzw. Abs. 1.1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich

---

<sup>17</sup> Satz 1 ersetzt durch § 48 Abs. 2 BT-K.

festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.
- (9) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 7 und 8 gilt: Übernimmt ein Beschäftigter freiwillig auf Anforderung des Arbeitgebers aus dem „Frei“ mit einer Ankündigungsfrist von weniger als 24 Stunden einen für ihn nicht geplanten Dienst, gelten die im Rahmen dieses Dienstes geleisteten Stunden als Überstunden nach Absatz 7. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Teilzeitkräfte. <sup>3</sup>Diese Überstunden können in Freizeit oder Geld abgegolten werden. <sup>4</sup>Abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 5 kann der Zeitzuschlag auf Wunsch des Beschäftigten auch in Freizeit gewährt werden. <sup>5</sup>Samstage, Sonntage und Feiertage bleiben bei der Ermittlung der Ankündigungsfrist unberücksichtigt.<sup>17a</sup>

## § 7.1<sup>18</sup>

### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) <sup>1</sup>[nicht besetzt]<sup>19</sup> <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,

---

<sup>17a</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 2 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>18</sup> Entspricht § 45 BT-K.

<sup>19</sup> Identisch mit § 7 Abs. 3.

- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
  - c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- aufgrund einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. <sup>2</sup>Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt (§ 38 Abs. 3) und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. <sup>3</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>4</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.
- (4) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
  - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden
- zulässig ist.
- (5) <sup>1</sup>Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.
- (6) <sup>1</sup>Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebs-/Dienstvereinbarung nach den Absätzen 3 und 4 sind die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene zu informieren.
- (7) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (8) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

- (9) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.
- (10) <sup>1</sup>Für Beschäftigte in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 9 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufe I einzuhalten sind. <sup>2</sup>Dazu gehören auch die Beschäftigten in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

## § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- |    |   |                        |
|----|---|------------------------|
| a) | für Überstunden   |                        |
|    | in den Entgeltgruppen 1 bis 9b  | 30 v.H.,               |
|    | in den Entgeltgruppen 9c bis 15   | 15 v.H.,               |
| b) | für Nacharbeit  | 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<br>am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr  | 35 v.H.,               |
| f) | für Arbeit an Samstagen von<br>13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht<br>im Rahmen von Wechselschicht-<br>oder Schichtarbeit anfällt                         | 20 v.H.,               |
|    | für Beschäftigte nach § 38 Abs. 5 Satz 1<br>für Arbeit an Samstagen<br>von 13 bis 21 Uhr - auch im<br>Rahmen von Wechselschicht-<br>und Schichtarbeit - | 20 v.H., <sup>20</sup> |
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch

---

<sup>20</sup> Entspricht § 50 Abs. 1 BT-K.

der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

<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.

- (1.1) <sup>1</sup>Zugunsten der Beschäftigten können für Dienste, soweit diese zu Zeiten gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f erbracht werden, die dort genannten Prozentbeträge durch Betriebs-/ Dienstvereinbarung erhöht werden. <sup>2</sup>Durch Betriebs-/ Dienstvereinbarungen können für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. <sup>3</sup>Das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebs-/Personalrats ist zu beachten
- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels

technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

- (4) [nicht besetzt]<sup>21</sup>
- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 155,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,93 Euro pro Stunde.<sup>22</sup>
- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

### § 8.1<sup>23</sup>

#### **Bereitschaftsdienstentgelt**

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

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

- (2) <sup>1</sup>Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien. <sup>2</sup>Bei Ärztinnen und Ärzten erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede (§ 2 Abs. 3) zum

---

<sup>21</sup> Ersetzt durch § 46 BT-K.

<sup>22</sup> Entspricht § 50 Abs. 2 BT-K.

<sup>23</sup> Entspricht § 46 BT-K.

Arbeitsvertrag. <sup>3</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

- (3) Für die Beschäftigten gemäß § 7.1 Abs. 10<sup>24</sup> wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 28,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (4) <sup>1</sup>Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage G<sup>25</sup>. <sup>2</sup>Die Beträge der Anlage G verändern sich ab dem 1. März 2012 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.
- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für jede nach den Absätzen 1 und 3 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach der Anlage G. <sup>2</sup>Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Entgelts nach Absatz 4. <sup>2</sup>Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.
- (7) <sup>1</sup>Anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 4 für die nach den Absätzen 1 und 3 gewertete Arbeitszeit kann diese bei Ärztinnen und Ärzten bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>2</sup>Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 1 umfasst auch die den Zeitzuschlägen nach Absätzen 5 und 6 1:1 entsprechende Arbeitszeit. <sup>3</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>4</sup>Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.
- (8) <sup>1</sup>An Beschäftigte, die nicht von Absatz 7 erfasst werden, wird das Bereitschaftsdienstentgelt gezahlt (§ 24 Abs. 1 Satz 3), es sei denn, dass ein Freizeitausgleich im Dienstplan vorgesehen ist, oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebs- bzw. einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder die/der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt. <sup>2</sup>In diesem Fall gilt Absatz 7 entsprechend.

---

<sup>24</sup> Entspricht § 45 Abs. 10 BT-K.

<sup>25</sup> Entspricht Anlage G zu § 46 Abs. 4 BT-K.

- (9) <sup>1</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1, 3, 4, 5 und 6 kann im Falle der Faktorisation nach § 10 Abs. 3 in Freizeit abgegolten werden. <sup>2</sup>Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst
- a) nach Absatz 1
    - aa) in der Stufe I 37 Minuten,
    - bb) in der Stufe II 46 Minuten und
    - cc) in der Stufe III 55 Minuten,
  - b) nach Absatz 3 17,5 Minuten,
  - c) bei Feiertagsarbeit nach Absatz 5 jeweils zuzüglich 15 Minuten und
  - d) bei Nachtarbeit nach Absatz 6 jeweils zuzüglich 9 Minuten.

## **§ 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, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <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 (faktoriert).
  - 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 Abs. 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 eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. <sup>2</sup>§ 6 Abs. 9 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegt die Anwendung dieser Vorschrift der Mitbestimmung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.
- (3) [nicht besetzt]

### Protokollerklärung zu § 9:

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 ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 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 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschafts-dienstentgelte) 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 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) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;

- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <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 bzw. 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 bzw. 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.

### Protokollerklärung zu Abschnitt II:

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

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

### **§ 12** **Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA). Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.
  
- (2) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm 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 (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>4</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>5</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>6</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

<sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. <sup>3</sup>Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

- (3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollerklärung zu § 12:

Die Regelung des § 12 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 12 TV-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten hat.<sup>25a</sup>

**§ 12.1**  
**[aufgehoben]**

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

- (1) <sup>1</sup>Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.
- (2) <sup>1</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>2</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

Protokollerklärung zu § 13:

Die Regelung des § 13 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 13 TV-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten hat.<sup>25b</sup>

Protokollerklärung zu §§ 12, 13:

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

---

<sup>25a</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 3a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>25b</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 3b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

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

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.
- (3) Ab 1. August 2018 gilt:<sup>25c</sup>  
Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 ergeben hätte.<sup>26</sup>

## **§ 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) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach den Anlagen A, E und H. <sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte erhalten Entgelt nach der Anlage C. <sup>3</sup>Absatz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die ab 1. März 2018 geltende Fassung der Anlagen A, E und C erst ab dem 1. August 2018, die ab 1. März 2019 geltende Fassung der Anlage E erst ab dem 1. April 2019 und die ab 1. April 2019 geltende Fassung der Anlagen A, C und H erst ab dem 1. Mai 2019 anzuwenden ist.<sup>26a</sup>
- (2.1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XI Ziffern 1 und 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten Entgelt nach der Anlage E. <sup>2</sup>Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage A Bezug genommen wird, entspricht

---

<sup>25c</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 4 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>26</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 14 Abs. 3 TVöD.

<sup>26a</sup> Entspricht angepasst § 1 Abschnitt A Ziffer 5, § 1 Abschnitt C Ziffer 2a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

**die Entgeltgruppe**

**der Entgeltgruppe**

P 5	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a
P 11	9b
P 12	9c
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12. <sup>27, 27a</sup>

- (2.2) Fachärztinnen und Fachärzte, die als ständige Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes (Chefärztin/Chefarzt) durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind (Leitende Oberärztin/Leitender Oberarzt), erhalten für die Dauer der Bestellung eine Funktionszulage bis 29. Februar 2024 in Höhe von monatlich 1.068,55 Euro und ab 1. März 2024 in Höhe von monatlich 1.191,43 Euro.<sup>28</sup>

Protokollerklärung zu Absatz 2.2:

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

- (2.3) Ärztinnen und Ärzte, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung die medizinische Verantwortung für einen selbstständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder eines Fachbereichs seit dem 1. September 2006 übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Anordnung eine Funktionszulage bis 29. Februar 2024 in Höhe von monatlich 714,60 Euro und ab 1. März 2024 in Höhe von monatlich 796,78 Euro.<sup>29</sup>

Protokollerklärung zu Absatz 2.3:

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

- (2.4) <sup>1</sup>Die Funktionszulagen nach den Absätzen 2.2 und 2.3 sind dynamisch und entfallen mit dem Wegfall der Funktion. <sup>2</sup>Sind die Voraussetzungen für mehr als eine

---

<sup>27</sup> Entspricht § 52 Abs. 1 BT-K.

<sup>27a</sup> Gegenüberstellung Sozial- und Erziehungsdienst s. Anlage I - Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

<sup>28</sup> Entspricht § 51 Abs. 3 BT-K.

<sup>29</sup> Entspricht § 51 Abs. 4 BT-K.

Funktionszulage erfüllt, besteht nur Anspruch auf eine Funktionszulage. <sup>30</sup>Bei unterschiedlicher Höhe der Funktionszulagen wird die höhere gezahlt. <sup>30</sup>

(2.5) Die Absätze 2.2 bis 2.5 finden auf Apothekerinnen/Apotheker und Tierärztinnen/Tierärzte keine Anwendung.<sup>31</sup>

(2.6) Beschäftigte mit einer anerkannten Fachweiterbildung (mindestens 600 Stunden) erhalten auf schriftlichen Antrag mit Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der Qualifikation und bei entsprechender Tätigkeit eine Zulage von 100,00 Euro monatlich.<sup>32</sup>

(2.7) <sup>1</sup>Beschäftigte mit einer nachstehend angeführten anerkannten Zusatzqualifikation (mindestens 200 Stunden) erhalten auf schriftlichen Antrag mit Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der Qualifikation und bei entsprechend übertragener Tätigkeit eine Zulage von 35,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Als anerkannte Zusatzqualifikationen unter diesen Voraussetzungen gelten abschließend:

- Bobath
- Manuelle Lymphdrainage
- Manuelle Therapie
- PNF
- Vojta
- Stroke Nurses
- Prophylaxeassistenz
- Fallmanager
- IMC
- Breast Care Nurse
- Pain Nurse
- Wundexperten
- ERNA/ZNA
- Kinästhetiktrainer
- AFQ.

<sup>3</sup>Bei Vorliegen mehrerer Ansprüche im Sinne von Absatz 2.6 und Absatz 2.7 besteht Anspruch auf eine Zulage, wobei die höchste Zulage gewährt wird.

#### Protokollerklärungen zu den Absätzen 2.6 und 2.7:

Als anerkannte Fachweiterbildung werden diejenigen Weiterbildungen im Sinne dieser Absätze verstanden, die auf einer staatlichen Anerkennung oder Anerkennung gemäß DKG-Richtlinie oder vom Arbeitgeber anerkannte Fachweiterbildung sowie einer Anerkennung von großen Fachgesellschaften beruhen und sich auf die Bereiche Gesundheits- und Krankenpflege, medizinisch-technische Assistenzberufe, Therapie oder Zahnmedizin beziehen.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Entspricht § 51 Abs. 5 BT-K.

<sup>31</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 51 Abs. 6 BT-K.

<sup>32</sup> Entspricht § 1 Abschnitt C Ziffer 2b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser (redaktionell angepasst)

<sup>33</sup> Entspricht § 1 Abschnitt C Ziffer 2b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser (redaktionell angepasst)

- (2.8) <sup>1</sup>Beschäftigte, denen die Leitung einer Station übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Übertragung der Stationsleitung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 60,00 Euro, soweit diesen Beschäftigten im gleichen Zeitraum keine anderweitige höhere Funktionszulage für die Leitung gezahlt wird oder diesen Beschäftigten keine anderweitige höhere Bezahlung nach den bisherigen Regelungen gewährt wird; bei diesen Beschäftigten ist die Funktionszulage auf die höhere Bezahlung anzurechnen. <sup>2</sup>§ 24 Absatz 2 findet Anwendung. <sup>3</sup>Praxisanleitungen im Sinne des Krankenpflegegesetzes erhalten nach Übertragung dieser Tätigkeit eine Zulage von 35,00 Euro monatlich.<sup>34</sup>
- (2.9) <sup>1</sup>Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten bis 29. Februar 2024 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 120,00 Euro. <sup>2</sup>Die Pflegezulage gemäß Satz 1 erhöht sich ab dem 1. März 2024 auf monatlich 133,80 Euro. <sup>3</sup>Ab dem 1. Januar 2025 verändert sich die Pflegezulage bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz.<sup>35</sup>
- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. <sup>2</sup>Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. <sup>3</sup>Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

## **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.

### Protokollerklärung zu § 16 Abs. 1:

Die Regelung des Absatz 1 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 16 Abs. 1 TV-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten hat.<sup>35a</sup>

- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

---

<sup>34</sup> Entspricht § 1 Abschnitt C Ziffer 2b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>35</sup> Entspricht § 52 Abs. 6 BT-K

<sup>35a</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 6 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

- (2.1) Abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil B Abschnitt XI Ziffern 1 und 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.<sup>36</sup>
- (2a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.
- (2a.1) <sup>1</sup>Bei Einstellung von Ärztinnen und Ärzten der Entgeltgruppe I werden Zeiten ärztlicher Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung angerechnet. <sup>2</sup>Eine Tätigkeit als Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Berufserfahrung. <sup>3</sup>Bei der Einstellung von Fachärztinnen und Fachärzten der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Berufserfahrung in der Regel angerechnet. <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.<sup>37</sup>

Protokollerklärungen zu Absatz 2a.1:

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

- (3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

- (3.1) <sup>1</sup>Für Ärztinnen und Ärzte, die nach dem Teil B Abschnitt II Ziffer 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, gelten folgende besondere

---

<sup>36</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 2 BT-K.

<sup>37</sup> Entspricht § 51 Abs. 2 BT-K.

Stufenzuordnungen:

a) Entgeltgruppe I:

Stufe 1: weniger als einjährige ärztliche Berufserfahrung,

Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Berufserfahrung,

Stufe 3: nach dreijähriger ärztlicher Berufserfahrung,

Stufe 4: nach fünfjähriger ärztlicher Berufserfahrung,

Stufe 5: nach neunjähriger ärztlicher Berufserfahrung;

b) Entgeltgruppe II:

Stufe 1: weniger als vierjährige fachärztliche Berufserfahrung,

Stufe 2: nach vierjähriger fachärztlicher Berufserfahrung,

Stufe 3: nach achtjähriger fachärztlicher Berufserfahrung,

Stufe 4: nach zwölfjähriger fachärztlicher Berufserfahrung.

<sup>2</sup>§ 17 bleibt im Übrigen unberührt.<sup>38</sup>

(3.2) Die Absätze 2a.1 bis 3.1 finden auf Apothekerinnen/Apotheker und Tierärztinnen/Tierärzte keine Anwendung.<sup>39</sup>

(3.3) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 wird von den Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.<sup>40</sup>

Protokollerklärung zu Absatz 3.3:

Absatz 3.3 findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten auszuüben haben:

- Pflege Kranker sowie Bedienung und Überwachung der Geräte in Dialyseeinheiten,
- entsprechende Tätigkeiten in Blutzentralen,
- entsprechende Tätigkeiten in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie,
- entsprechende Tätigkeiten in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen,
- entsprechende Tätigkeiten im EEG-Dienst,
- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder

---

<sup>38</sup> Entspricht § 51 Abs. 1 BT-K.

<sup>39</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 51 Abs. 6 BT-K.

<sup>40</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 52 Abs. 3 BT-K.

neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,

- Betreuung von psychisch kranken Patienten bei der Arbeitstherapie in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen,
- entsprechende Tätigkeiten im Operationsdienst als Operations- bzw. Anästhesiepflegekräfte,
- entsprechende Tätigkeiten mit Verantwortlichkeit für die fachgerechte Lagerung in der großen Chirurgie,
- vorbereiten der Herz-Lungen-Maschine und herangezogen werden zur Bedienung der Maschine während der Operation,
- entsprechende Tätigkeiten in Einheiten für Intensivmedizin,
- in erheblichem Umfange der Ärztin bzw. dem Arzt bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien unmittelbar assistieren.

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

## § 17

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten 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 bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A werden die Beschäftigten im Bereich der VKA der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>4</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 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

- (4a) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.
- (4a.1) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage E werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>4</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 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. <sup>5</sup>§ 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.<sup>41</sup>

Protokollerklärungen zu den Absätzen 4, 4a und 4a.1:

1. <sup>1</sup>Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. <sup>2</sup>Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a oder 4a.1 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a oder 4a.1 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.
  2. Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.
- (4.1) <sup>1</sup>Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl

---

<sup>41</sup> Entspricht § 53 Abs. 1 BT-K.

Gruppen von Beschäftigten als auch einzelnen Beschäftigten abweichend von dem sich aus der nach § 16, § 17 Abs. 4, 4a und 4a.1 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben Beschäftigte bereits die Stufe 5 oder die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein um bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Gewährung eines höheren Entgelts nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. <sup>4</sup>Im Übrigen bleibt § 17 unberührt. <sup>5</sup>Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte bleiben unberührt.<sup>42</sup>

#### Protokollerklärung zu Absatz 4.1:

Die Regelung des Absatz 4.1 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 17 Abs. 5 TV-KAH, die dort seit dem 1. Januar 2007 gegolten hat.<sup>42a</sup>

### **§ 18 Leistungsentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (2) Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- (3) <sup>1</sup>Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 1,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers.<sup>43</sup> <sup>2</sup>Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

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

---

<sup>42</sup> Entspricht § 53 Abs. 2 BT-K.

<sup>42a</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 1 Abschnitt C Ziffer 3b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>43</sup> Satz 1 ersetzt durch § 53a Satz 1 BT-K.

und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. <sup>2</sup>Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

2. Für Ärztinnen und Ärzte, für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg und im Tarifgebiet Ost beträgt das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen abweichend von Satz 1
  - ab dem 1. Januar 2010 1,25 v.H.,
  - ab dem 1. Januar 2011 1,50 v.H.
  - ab dem 1. Januar 2012 1,75 v.H. und
  - ab dem 1. Januar 2013 2,00 v.H.<sup>44</sup>
3. Bestehende betriebliche Systeme bleiben unberührt.<sup>45</sup>

- (4) <sup>1</sup>Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. <sup>2</sup>Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. <sup>4</sup>Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. <sup>5</sup>Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. <sup>6</sup>Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. <sup>7</sup>Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 4:

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. <sup>2</sup>Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, rechtzeitig vor dem 1. Januar 2007 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. <sup>3</sup>Kommt bis zum 30. September 2007 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. <sup>4</sup>Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. <sup>5</sup>Solange auch in den Folgejahren keine Einigung entsprechend Satz 2 zustande kommt, gelten die Sätze 3 und 4 ebenfalls. <sup>6</sup>Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß Absatz 3 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Satz 3 zustande gekommen ist.
2. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der

---

<sup>44</sup> Entspricht § 53a Satz 2 BT-K.

<sup>45</sup> Entspricht Satz 2 der Protokollerklärung zu § 53a BT-K.

## Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.

### Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

1. <sup>1</sup>Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Verwaltungs-/Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. <sup>2</sup>Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/des Betriebes festgestellt.
  2. [nicht besetzt].
- (5) <sup>1</sup>Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. <sup>2</sup>Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. <sup>3</sup>Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.
- (6) <sup>1</sup>Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. <sup>2</sup>Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. <sup>3</sup>Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:
- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
  - zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
  - Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, - der Dienstleistungsqualität, - der Kunden-/Bürgerorientierung)
  - Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u.U. Zielerreichungsgrade,
  - Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
  - Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
  - Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
  - Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

1. Besteht in einer Dienststelle/in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vomhundertsatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.
  2. <sup>1</sup>Zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bereits vereinbarte Betriebs- und einvernehmliche Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung gelten als vereinbar mit der Zielsetzung des Absatzes 1. <sup>2</sup>Für die betriebliche Praxis von Arbeitgebern, in deren Betrieb/in deren Dienststelle keine Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung besteht, gilt Satz 1 entsprechend.
- (7) <sup>1</sup>Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. <sup>2</sup>Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>4</sup>Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. <sup>5</sup>Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. <sup>6</sup>Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.
- (8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. <sup>1</sup>Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. <sup>2</sup>Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. <sup>1</sup>Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgeschlossen werden. <sup>2</sup>Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.
4. [nicht besetzt]
5. Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.

## **§ 18a** **Alternatives Entgeltanreiz-System**

- (1) <sup>1</sup>Alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie (§ 18 Abs. 4 Satz 1) kann das in § 18 Abs. 3 geregelte Gesamtvolumen durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere die Aufteilung des sich daraus ergebenden Budgets auf einzelne Maßnahmen geregelt wird, ganz oder teilweise für das in Absatz 2 dargestellte alternative Entgeltanreiz-System verwendet werden. <sup>2</sup>Die Regelungen zur Erfolgsprämie nach § 18 Abs. 4 Sätze 1 und 3 bleiben unberührt.
- (2) Das Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

1. Sofern Teile des in der Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung vereinbarten Budgets nicht gemäß Absatz 2 verbraucht werden, erhöht sich hierdurch das Gesamtvolumen nach § 18 Abs. 3 im Folgejahr um diesen Restbetrag.
  2. Besteht in einer Dienststelle/in einem Betrieb kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die Verwendung des Budgets gemäß Absatz 2 sicherzustellen. Nummer 1 gilt entsprechend.
- (3) Die aus dem alternativen Entgeltanreiz-System gewährten Leistungen sind zuzusatzversorgungspflichtig, soweit es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen der/des Beschäftigten handelt.

## **§ 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 der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
  - a) mit besonderer Gefährdung,
  - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
  - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastrung,
  - 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 Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.
- (5) <sup>1</sup>Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden landesbezirklich vereinbart. <sup>2</sup>[nicht besetzt].

## **§ 20 Jahressonderzahlung**

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

(1.1) § 20 findet auf Ärztinnen und Ärzte keine Anwendung.<sup>46</sup>

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

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	bis zum Kalenderjahr 2021	79,51 Prozent
	ab dem Kalenderjahr 2022	84,51 Prozent
in den Entgeltgruppen 9a bis 12		70,28 Prozent
in den Entgeltgruppen 13 bis 15		51,78 Prozent

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. <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 Absatz 2:

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts

---

<sup>46</sup> Entspricht § 54 Abs. 2 BT-K.

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.

- (2.1) Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, gilt Abs. 2 Satz 1 in folgender Fassung:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8	bis Kalenderjahr 2021	79,74 Prozent
	ab dem Kalenderjahr 2022	84,74 Prozent
in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16		70,48 Prozent

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>47</sup>

- (3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, gelten Absätze 2 und 2.1 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung bis zum Kalenderjahr 2018 75 Prozent, im Kalenderjahr 2019 82 Prozent, im Kalenderjahr 2020 88 Prozent, im Kalenderjahr 2021 94 Prozent und ab dem Kalenderjahr 2022 100 Prozent der dort genannten Prozentsätze betragen. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung für die Entgeltgruppen 1 bis 8 im Kalenderjahr 2022 96,45 Prozent und ab dem Kalenderjahr 2023 100 Prozent der in Absatz 2 genannten Prozentsätze.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

§ 30 Absatz 6 TVÜ-VKA bleibt unberührt.

- (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,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

---

<sup>47</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 54 Abs. 3 BT-K.

- b) Beschäftigungsverboten nach dem 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 Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds 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) [aufgehoben]
- (6.1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember geendet hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach § 20 Abs. 2 der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind.<sup>48</sup>

## § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

### Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

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

---

<sup>48</sup> Entspricht § 54 Abs. 1 BT-K.

2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.
3. <sup>1</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. <sup>2</sup>Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## **§ 22** **Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <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 in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtanken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei

Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3) 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.
- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. <sup>4</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

### **§ 23 Besondere Zahlungen**

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat mindestens 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 Abs. 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. <sup>3</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.
- (3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. <sup>4</sup>Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.
- (4) <sup>1</sup>Die Erstattung von Reise- und ggf. Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen. <sup>2</sup>Für Arbeitgeber, die öffentlichem Haushaltsrecht unterliegen, finden, wenn diese nicht nach eigenen Grundsätzen verfahren, die für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen Anwendung.<sup>49</sup>

## § 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, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den

---

<sup>49</sup> Entspricht § 57 Abs. 1 BT-K.

laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 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) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

## **§ 25 Betriebliche Altersversorgung**

Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der ergänzenden Tarifverträge bzw. bestehender gesetzlicher oder betrieblicher Regelungen.<sup>49a</sup>

---

<sup>49a</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 9 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

## **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 30 Arbeitstage.<sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</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>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

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

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

### **§ 27 Zusatzurlaub**

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

- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (1.1) <sup>1</sup>Besteht im Kalenderjahr 2019 Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach Abs. 1 Buchst. a, wird ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt. <sup>2</sup>Im Kalenderjahr 2020 wird bei einem Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach Abs. 1 Buchst. a ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt; besteht Anspruch auf mindestens vier Tage Zusatzurlaub nach Abs. 1 Buchst. a, wird ein zweiter zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt. <sup>3</sup>Ab dem Kalenderjahr 2021 wird für je zwei Tage Zusatzurlaubsanspruch nach Abs. 1 Buchst. a ein zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt. <sup>50</sup>
- (2) [nicht besetzt]
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.
- (3.1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag  |
| 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage |
| 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage |
| 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |
- Zusatzurlaub im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. <sup>51</sup>
- (3.2) Bei Anwendung des Absatzes 3.1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt. <sup>52</sup>
- (3.3) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3.1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 26 Abs. 1 Sätze 3 und 4 zu ermitteln. <sup>53</sup>
- (3.4) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro

---

<sup>50</sup> Entspricht § 55 Abs. 5 BT-K.

<sup>51</sup> Entspricht § 55 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BT-K.

<sup>52</sup> Entspricht § 55 Abs. 2 BT-K.

<sup>53</sup> Entspricht § 55 Abs. 3 BT-K.

Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 bis 6.00 Uhr fallen. <sup>2</sup>Absatz 3.1 Satz 2 und Absatz 3.3 gelten entsprechend.<sup>54</sup>

- (4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme des gesetzlichen zusätzlichen Urlaubs für schwerbehinderte Menschen wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten.<sup>55</sup> <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.
- (4.1) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr 2019, acht Arbeitstagen im Kalenderjahr 2020, neun Arbeitstagen im Kalenderjahr 2021 und zehn Arbeitstagen ab dem Kalenderjahr 2022 gewährt. <sup>2</sup>Der Erholungsurlaub und der Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr 2019 zusammen 37 Arbeitstage, im Kalenderjahr 2020 zusammen 38 Arbeitstage, im Kalenderjahr 2021 zusammen 39 Arbeitstage und ab dem Kalenderjahr 2022 zusammen 40 Arbeitstage nicht überschreiten.<sup>56</sup>
- (5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1,2 und 3.1:

1. <sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind<sup>57</sup>. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.
2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3.1 bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3.1 Satz 1 erfüllt.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 55 Abs. 4 BT-K.

<sup>55</sup> Entspricht § 55 Abs. 1 Satz 3 BT-K.

<sup>56</sup> Entspricht redaktionell angepasst § 55 Abs. 6 BT-K.

<sup>57</sup> Redaktionell angepasst.

<sup>58</sup> Protokollerklärung Nr. 1 redaktionell angepasst; Protokollerklärung Nr. 2 entspricht Protokollerklärung zu § 55 Abs. 1 BT-K.

## § 28 Sonderurlaub

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

## § 29 Arbeitsbefreiung

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

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

## Wegezeiten.

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Satz 1 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 des Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <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 nach § 21 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 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>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden. <sup>3</sup>Beschäftigte haben auf schriftliche und persönliche Einladung der vertragsschließenden Gewerkschaft Anspruch auf Arbeitsbefreiung für bis zu zwei Tage im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD zum Zwecke beruflicher, kultureller oder politischer Weiterbildung.<sup>58a</sup>

---

<sup>58a</sup> Satz 3 entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 10 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

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

## **Abschnitt V**

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

#### **§ 30**

##### **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.
- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum 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 aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

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

zum Schluss eines Kalendermonats,

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

#### Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

- (6) Die §§ 31,32 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 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 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 Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

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

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder

teilweiser Erwerbsminderung erhält. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. <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; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. 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 dienstliche bzw. betriebliche 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 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist ; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.
- (5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### **§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

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

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,

von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>So weit Beschäftigte nach den bis zum 31. Dezember 2006<sup>58b</sup> geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, 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 dienstliches oder betriebliches 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.

### **§ 35 Zeugnis**

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

---

<sup>58b</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

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

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

- (1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:
  - a) Tarifverträge über die Bewertung der Personalunterkünfte vom 16. März 1974,
  - b) Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz vom 9. Januar 1987,
  - c) Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005,
  - d) Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,
  - e) Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010,
  - f) [nicht besetzt],
  - g) findet keine Anwendung<sup>59a</sup>
  - h) [nicht besetzt].
  
- (2) Auf Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten sowie für Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen finden die Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage I) sowie die Anlage H (Tabellenentgelte) Anwendung.<sup>59b</sup>

### **§ 37 Ausschlussfrist**

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform 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 sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

---

<sup>59a</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 11 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>59b</sup> Entspricht § 1 Abschnitt B Ziffer 2 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

## **§ 38 Begriffsbestimmungen**

- (1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt folgendes:
  - a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.
  - b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.
- (2) 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.
- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

### Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltsicherung bestimmen sich nach § 16a TVÜ-VKA.<sup>60</sup>

- (5) <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 Übergangsvorschriften**

- (1) [nicht besetzt].
- (2) [nicht besetzt].

---

<sup>60</sup> Protokollerklärung zu Absatz 4 redaktionell angepasst.

## **§ 39** **In-Kraft-Treten**

- (1) <sup>1</sup>Diese Regelungen treten am 1. August 2006 in Kraft und ersetzen in ihrem Geltungsbereich zu diesem Zeitpunkt die Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) in der Fassung vom 7. Februar 2006. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 tritt § 20 am 1. Januar 2007 in Kraft.<sup>61</sup>
- (1.1) <sup>1</sup>Bei abgeschlossenen Sanierungs- und Notlagentarifverträgen sowie Tarifverträgen zur Zukunftssicherung und anderweitigen Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung, einschließlich Tarifverträge nach dem TVsA, treten diese Regelungen erst mit Ablauf der zum Zeitpunkt des Abschlusses des jeweiligen Tarifvertrages geltenden Laufzeit bzw. im Falle einer Kündigung des jeweiligen Tarifvertrages mit Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft. <sup>2</sup>Die Tarifvertragsparteien können durch landesbezirklichen Tarifvertrag ein früheres In-Kraft-Treten dieser Regelungen ganz oder teilweise vereinbaren.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> § 39 Abs. 1 AT redaktionell angepasst an § 58 Abs. 1 Satz 1 BT-K.

<sup>62</sup> Entspricht § 58 Abs. 2 BT-K.

## Anhang zu § 6

### Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern

- (1) Cheffahrerinnen und Cheffahrer sind die persönlichen Fahrer von Geschäftsführerinnen/Geschäftsführern, Vorstandsmitgliedern und vergleichbaren Leitungskräften.<sup>63</sup>
- (2) <sup>1</sup>Abweichend von § 3 Satz 1 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden (§ 7 Abs. 2a ArbZG). <sup>2</sup>Die höchstzulässige Arbeitszeit soll 288 Stunden im Kalendermonat ohne Freizeitausgleich nicht übersteigen.
- (3) Die tägliche Ruhezeit kann auf bis zu neun Stunden verkürzt werden, wenn spätestens bis zum Ablauf der nächsten Woche ein Zeitausgleich erfolgt.
- (4) Eine Verlängerung der Arbeitszeit nach Absatz 2 und die Verkürzung der Ruhezeit nach Absatz 3 sind nur zulässig, wenn
  1. geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht der Cheffahrerin/des Cheffahrers auf eine jährliche, für die Beschäftigten kostenfreie arbeitsmedizinische Untersuchung bei einem Betriebsarzt oder bei einem Arzt mit entsprechender arbeitsmedizinischer Fachkunde, auf den sich die Betriebsparteien geeinigt haben, und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung,
  2. die Cheffahrerin/der Cheffahrer gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG schriftlich in die Arbeitszeitverlängerung eingewilligt hat.
- (5) § 9 TVöD bleibt unberührt.

---

<sup>63</sup> Absatz 1 redaktionell angepasst.

## **Anhang zu § 9**

### **A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen / Hausmeister**

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

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

<sup>4</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>5</sup>Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). <sup>6</sup>Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

### **B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen**

(1) <sup>1</sup>Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in den Leitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD:

<sup>2</sup>Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. <sup>3</sup>Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. <sup>4</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, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>5</sup>Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). <sup>6</sup>Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

(2) Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.

(3) Die allgemeinen Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit bleiben im Übrigen unberührt.

(4) Für Beschäftigte, die unter die Sonderregelungen für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst fallen, gilt § 46 Nr. 2 Abs. 1 BT-V, auch soweit sie in Leitstellen tätig sind.

## **Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA)<sup>64</sup>**

### **Inhaltsverzeichnis**

#### **Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)**

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale
2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person
3. Wissenschaftliche Hochschulbildung
4. Hochschulbildung
5. Anerkannte Ausbildungsberufe
6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen
7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht
8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte
9. Unterstellungsverhältnisse
10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

#### **Teil A Allgemeiner Teil**

##### **I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)
2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)
3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)
4. Entgeltgruppen 13 bis 15

##### **II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale**

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner
2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik
3. Ingenieurinnen und Ingenieure
4. Meisterinnen und Meister
5. Technikerinnen und Techniker
6. Vorlesekräfte für Blinde

#### **Teil B Besonderer Teil**

##### **I. Apothekerinnen und Apotheker**

---

<sup>64</sup> Entspricht redaktionell angepasst der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD.

**II. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte**

1. [nicht abgedruckt]
2. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte im Geltungsbereich des Besonderen Teils Krankenhäuser (BT-K)

**III. - X.** [nicht abgedruckt]

**XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen**

1. Beschäftigte in der Pflege
2. Leitende Beschäftigte in der Pflege
3. Lehrkräfte in der Pflege
4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker
- 4a. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkräfte
5. Diätassistentinnen und Diätassistenten
6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten
7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten
8. Logopädinnen und Logopäden
9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister
10. Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten
11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare
12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte
13. Orthoptistinnen und Orthoptisten
14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte
15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten
16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten
17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten
18. Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten
19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker
20. Leitende Beschäftigte
21. Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)

**XII. - XIV.** [nicht abgedruckt]

- XV. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik**
- XVI. Laborantinnen und Laboranten**
- XVII. - XXIII.** [nicht abgedruckt]
- XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst** <sup>64a</sup>
- XXV.** [nicht abgedruckt]
- XXVI. Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Chemo-technikerinnen und -techniker**
- XXVII.** [nicht abgedruckt]
- XXVIII. Tierärztinnen und Tierärzte**
- XXVIIIa. Tierpflegerinnen und Tierpfleger** <sup>64b</sup>
- XXIX. - XXXII.** [nicht abgedruckt]
- Anhang Regelungskompetenzen

---

<sup>64a</sup> § 1 Abschnitt A Ziffer 12 Ziffer 2 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>64b</sup> § 1 Abschnitt A Ziffer 12 Ziffer 3 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

## **Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)**

### **1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale**

<sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Teil A Abschnitt I) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

<sup>2</sup>Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat.

<sup>3</sup>Für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten (Teil A Abschnitt I Ziffer 2); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten nicht.

<sup>4</sup>Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 (Teil A Abschnitt I Ziffer 4), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

<sup>5</sup>Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn die / der Beschäftigte außerhalb des Geltungsbereichs des Besonderen Teils bzw. der Besonderen Teile des TVöD beschäftigt ist, zu dem bzw. in denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

#### Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2:

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) besitzen eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang wie – bestätigt durch die bisherige ständige Rechtsprechung des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT.

#### Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 3:

Spezielle Tätigkeitsmerkmale im Sinne des Satzes 3 sind auch die als Beispiele bezeichneten Tätigkeitsmerkmale in den mit einem Mitgliedverband der VKA abgeschlossenen Tarifverträgen.

## 2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

<sup>1</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Beschäftigten jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen,

bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. <sup>3</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z.B. „in der Tätigkeit von ...“) enthält.

## 3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

- a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder
- b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist. <sup>2</sup>Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. <sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. <sup>4</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. <sup>5</sup>Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>6</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

### Protokollerklärung zu Satz 5:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

#### 4. Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Nr. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

##### Protokollerklärung zu Satz 3 und 4:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt

#### 5. Anerkannte Ausbildungsberufe

<sup>1</sup>Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind.

<sup>2</sup>Soweit in Tarifverträgen auf Landesebene bzw. im Tarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten und verwaltungs- oder betriebseigener Prüfung Beschäftigten mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung gleichgestellt sind, bleiben diese Regelungen unberührt. <sup>3</sup>Die im Bereich der jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverbände bestehenden Richtlinien finden weiterhin Anwendung.

<sup>4</sup>In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA).

#### 6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) <sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup>Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw.

mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht

(1) bis (4) [nicht besetzt]

(5) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Beschäftigte befreit

a) bis c) [nicht besetzt]

d) die in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Versorgungs-, Nahverkehrs- oder Hafenerbetrieben tätig sind.

(6) [nicht besetzt]

(7) [nicht besetzt]

8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte

Die Entgeltordnung gilt nicht für Beschäftigte, die als Lehrkräfte - auch wenn sie nicht unter Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 51 BT-V fallen - beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

9. Unterstellungsverhältnisse

<sup>1</sup>Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen. <sup>2</sup>Für diesen Zweck ist vergleichbar:

<b>der Entgelt- gruppe</b>	<b>die Besoldungs- gruppe</b>
2	A 2
3	A 3
4	A 4
5	A 5
6	A 6
7	A 7
8	A 8
9a, 9b, 9c	A 9
10	A 10
11	A 11
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15

<sup>3</sup>Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. <sup>4</sup>Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

## **Teil A Allgemeiner Teil**

### **I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

#### **1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)**

##### **Entgeltgruppe 1**

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- Essens- und Getränkeausgeber/innen,
- Garderobenpersonal,
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich,
- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks,
- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten,
- Servierer/innen,
- Hausarbeiter/innen,
- Hausgehilfe/Hausgehilfin,
- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion).

Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.

## **2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)**

### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

(<sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

### **Entgeltgruppe 4**

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

(<sup>1</sup>Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. <sup>2</sup>Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.)

### **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeiten in einem landesbezirklichen Tarifvertrag abschließend aufgeführt sind.

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeiten in einem landesbezirklichen Tarifvertrag abschließend aufgeführt sind.

### **3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)**

#### **Vorbemerkung**

Buchhaltereidienst bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Beschäftigten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

#### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

(<sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

#### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

#### **Entgeltgruppe 4**

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

(<sup>1</sup>Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. <sup>2</sup>Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

#### **Entgeltgruppe 5**

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(<sup>1</sup>Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. <sup>2</sup>Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

### **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

### **Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

### **Entgeltgruppe 9c**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

### **Entgeltgruppe 10**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 11**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 12**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

#### **4. Entgeltgruppen 13 bis 15**

##### **Entgeltgruppe 13**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

##### **Entgeltgruppe 14**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgabenaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

##### **Entgeltgruppe 15**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortungaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.
3. Beschäftigte mit der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:

- a) Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 nach Abschnitt II Ziffern 2 und 3,
- b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

## II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

### 1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner

#### **Entgeltgruppe 5**

Berechnerinnen und Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten, einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

(Hierzu Protokollerklärung)

#### **Entgeltgruppe 6**

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.

(Hierzu Protokollerklärung)

#### **Entgeltgruppe 7**

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind und der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 9a**

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig zu errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig auszuführen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die/der Beschäftigte die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 TVöD bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte, einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen festzustellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vorzunehmen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die/der Beschäftigte das Besoldungsdienstalter nicht erstmals, die Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht erstmals, die Ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 TVöD bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Protokollerklärung)

3. Beschäftigte, denen mindestens drei Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte, denen mindestens vier Beschäftigte mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

#### Protokollerklärung:

Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z.B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.

## 2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

### Vorbemerkung

<sup>1</sup>Nach dem Abschnitt II Ziffer 2 sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. <sup>2</sup>Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. <sup>3</sup>Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. <sup>4</sup>Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. <sup>5</sup>Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement.

<sup>6</sup>Nicht unter den Abschnitt II Ziffer 2 fallen Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zurarbeiten lassen.

### Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(<sup>1</sup>Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. <sup>2</sup>Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung [des Betriebes], bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. <sup>3</sup>Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

### Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

(Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

### **Entgeltgruppe 10**

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

### **Entgeltgruppe 11**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.  

(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.  

(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

### **Entgeltgruppe 12**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit

und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
  - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
  - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### **Entgeltgruppe 13**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterin oder Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
  - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
  - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### **3. Ingenieurinnen und Ingenieure**

#### **Vorbemerkungen**

1. Ingenieurinnen und Ingenieure sind Beschäftigte, die einen erfolgreichen Abschluss eines technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs im Sinne der Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) einschließlich der Fachrichtungen Gartenbau, Landschaftsplanung/-architektur oder Landschaftsgestaltung oder der Fachrichtung Forstwirtschaft nachweisen.
2. Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 2 des Abschnitts I Ziffer 4 finden auch auf Ingenieurinnen und Ingenieure im Sinne der Nr. 1 Anwendung; Nr. 1 Satz 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) bleibt unberührt.

#### **Entgeltgruppe 10**

Ingenieurinnen und Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 11**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

#### **Entgeltgruppe 12**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 13**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

#### Protokollerklärungen:

1. Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:
  - a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.
  - b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung und Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen- und Kostenberechnung oder von Verdingungsunterlagen, Bearbeiten der damit zusammenhängenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen; örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von nicht nur einfachen Gartenbau-, Landschaftsbau-, Obstbau-, Pflanzenbau-, Pflanzenschutz- oder Weinbaumaßnahmen und deren Abrechnung.
2. Besondere Leistungen sind z. B.:
  - a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten und deren Abrechnung.
  - b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen einschließlich Massen- und Kostenberechnungen oder Verdingungsunterlagen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt, örtliche Leitung schwieriger Baumaßnahmen und deren Abrechnung sowie selbstständige Planung und Organisation von Pflanzenschutz- oder Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen, die sich auf das Gebiet einer oder mehrerer Gemeinden erstrecken, und das Überwachen ihrer Auswirkungen.

## **4. Meisterinnen und Meister**

### **Vorbemerkung**

<sup>1</sup>Meisterinnen und Meister sind Beschäftigte, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. <sup>2</sup>Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut.

### **Entgeltgruppe 8**

Meisterinnen und Meister mit entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 9a**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8,  
die große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Handwerker oder Facharbeiterinnen oder Facharbeiter beschäftigt sind, oder  
die an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.
2. Gärtnermeisterinnen und Gärtnermeister der Entgeltgruppe 8,  
die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnerinnen oder Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung beschäftigt werden, oder  
deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit auszuüben ist.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

### **Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 9c**

Meisterinnen und Meister mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiterinnen oder Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen oder mit vergleichbarer Tätigkeit, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Protokollerklärungen:

1. Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.
2. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.
3. <sup>1</sup>Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meisterinnen oder Meister vorstehen. <sup>2</sup>Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. <sup>3</sup>Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meisterinnen oder Meister eingesetzt sind.

## **5. Technikerinnen und Techniker**

### **Vorbemerkung**

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker sind Beschäftigte, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen.

### **Entgeltgruppe 8**

Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, die selbstständig tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### Protokollerklärungen:

1. <sup>1</sup>Technikerinnen und Techniker sind selbstständig tätig, wenn sie bei technischen Arbeitsabläufen in Ausführung technischer, mehr routinemäßiger Entwurfs-, Leitungs- und Planungsarbeiten eigene technische Entscheidungen zu treffen haben. <sup>2</sup>Dass das Arbeitsergebnis einer Kontrolle, einer fachlichen Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte unterworfen wird, berührt die Selbstständigkeit der Tätigkeit nicht. <sup>3</sup>Anhand der nach der Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse sind der zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagende Weg und die anzuwendende Methode zu finden.
2. Schwierige Aufgaben sind Aufgaben, die in dem betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder die in konkreten Einzelfällen wegen der Besonderheiten Leistungen erfordern, die über das im Regelfall erforderliche Maß an Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich hinausgehen, z. B. durch die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, die geforderten Spezialkenntnisse, außergewöhnliche Erfahrungen oder sonstige Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit.

**6. Vorlesekräfte für Blinde**

**Entgeltgruppe 5**

Vorlesekräfte für Blinde.

**Entgeltgruppe 6**

Vorlesekräfte für Blinde mit schwierigerer Tätigkeit.

**Teil B**  
**Besonderer Teil**

**I.**  
**Apothekerinnen und Apotheker**

**Entgeltgruppe 14**

Apothekerinnen und Apotheker mit entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 15**

Apothekerinnen und Apotheker als Leiterinnen oder Leiter von Apotheken, denen mindestens vier Apothekerinnen oder Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

**II.  
Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte**

1. [nicht besetzt]
2. **Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte im Geltungsbe-  
reich des Besonderen Teils Krankenhäuser (BT-K)**

**Entgeltgruppe I**

Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte mit entsprechender Tä-  
tigkeit.

**Entgeltgruppe II**

Fachärztinnen und Fachärzte sowie Fachzahnärztinnen und Fachzahnärzte mit  
entsprechender Tätigkeit.

**III. – X.**  
[nicht abgedruckt]

## XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

### 1. Beschäftigte in der Pflege

#### Vorbemerkungen

1. <sup>1</sup>Die Bezeichnung „Pflegehelferinnen und Pflegehelfer“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer. <sup>2</sup>Die Bezeichnung "Pflegerinnen und Pfleger" umfasst Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpflegerinnen und Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.
2. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen und Altenpfleger eingruppiert.
3. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen und Altenpfleger eingruppiert.
4. Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.
5. Nach den Tätigkeitsmerkmalen für Pflegerinnen und Pfleger sind auch Hebammen und Entbindungspfleger sowie Operationstechnische Assistentinnen und Assistenten und Anästhesietechnische Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung, die die Tätigkeit von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern auszuüben haben, eingruppiert.
6. Zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern bzw. von Pflegerinnen und Pflegern gehört auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.

7. Die Bezeichnungen umfassen auch

Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer	Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer
Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger	Krankenschwestern und Krankenpfleger
Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger	Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger

8. Den Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern werden die Erzieherinnen und Erzieher in psychiatrischen Abteilungen gleichgestellt.<sup>64c</sup>

**Entgeltgruppe P 5**

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

**Entgeltgruppe P 6**

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

**Entgeltgruppe P 7**

1. Pflegerinnen und Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3 und 7)

2. Operationstechnische Assistentinnen und Assistenten sowie Anästhesietechnische Assistentinnen und Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und jeweils entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

**Entgeltgruppe P 8**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 6)

---

<sup>64c</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 12 Nr. 1a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

2. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3)

3. Hebammen und Entbindungspfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
4. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 6)

### **Entgeltgruppe P 9**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 bis 3 und 6)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 9b (Anlage A zum TVöD)**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und den Anforderungen der Protokollerklärung Nr. 7 entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

### **Entgeltgruppe 9c (Anlage A zum TVöD)**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

### **Entgeltgruppe 10 (Anlage A zum TVöD)**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 11 (Anlage A zum TVöD)**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 12 (Anlage A zum TVöD)**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Protokollerklärungen:

1. Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patientinnen oder Patienten (z.B. Tuberkulose-Patientinnen oder -Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
  - d) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patientinnen und Patienten,
  - e) Patientinnen oder Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patientinnen oder Patienten,
  - g) Patientinnen oder Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.
2.
  - a) Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patientinnen oder Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 100,00 Euro.<sup>64d</sup>
  - b) Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die zeitlich überwiegend in den Bereichen OP oder Anästhesie beschäftigt sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.<sup>64e</sup>
3. <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patientinnen oder Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale/Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,80 Euro für jede volle Arbeitsstunde dieser Pfl egetätigkeit. <sup>2</sup>Eine nach den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.

---

<sup>64d</sup> Entspricht Protokollerklärung Nr. 2 Teil B Abschnitt XI. Ziffer 1 der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD

<sup>64e</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 12 Nr. 1b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

4. Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind
  - a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach den DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Protokollerklärung Nr. 6) vorgesehen ist, oder
  - b) die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a:
    - Wundmanagerin oder Wundmanager,
    - Gefäßassistentin oder Gefäßassistent,
    - Breast Nurse/Lactation,
    - Painnurse,
    - auf einer Stroke-Unit-Station,
    - auf einer Intermediate-Care-Station,
    - bei den Begleitenden Psychiatrischen Diensten (BPD) oder
  - c) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement, auf Intermediate Care Stationen (IMC) sowie in der Zentralen Notaufnahme (ZNA).<sup>64f</sup>
5. Auf Pflegerinnen und Pfleger in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung der Buchstaben a oder b, letzter Spiegelstrich der Protokollerklärung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, finden
  - a) Buchstabe b der Protokollerklärung Nr. 1 und
  - b) § 1 Abs. 1 Ziffer 5 Unterabs. 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT bzw. § 2 Abs. 1 Ziffer 5 Unterabs. 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT-Okeine Anwendung.
6. Bei den Fachweiterbildungen muss es sich entweder um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 bzw. um eine gleichwertige Weiterbildung jeweils nach § 21 dieser DKG-Empfehlungen handeln.
7. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere
  - a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
  - b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns

---

<sup>64f</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 12 Nr. 1c Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,

- c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
- d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinanderzusetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
- e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

## **2. Leitende Beschäftigte in der Pflege**

### **Vorbemerkungen**

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:
  - a) <sup>1</sup>Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. <sup>2</sup>Einer Gruppen- bzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
  - b) <sup>1</sup>Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. <sup>2</sup>Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Beschäftigte unterstellt.
  - c) <sup>1</sup>Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. <sup>2</sup>Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Beschäftigte unterstellt.

<sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen fachlich unterstellt sein.
2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.
3. Diese Regelungen gelten auch für Leitungskräfte in der Entbindungspflege.

### **Entgeltgruppe P 9**

Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe P 10**

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Gruppenleiterinnen oder Gruppenleitern bzw. von Teamleiterinnen oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe P 11**

1. Beschäftigte als Gruppenleiterinnen oder Gruppenleiter oder als Teamleiterinnen oder Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern.

### **Entgeltgruppe P 12**

1. Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter.

2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Stationsleiterinnen oder Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern oder Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleitern.

### **Entgeltgruppe P 13**

Beschäftigte als Stationsleiterinnen oder Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

### **Entgeltgruppe P 14**

1. Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter.
2. Beschäftigte als ständige Vertreterinnen oder Vertreter von Bereichsleiterinnen oder Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

### **Entgeltgruppe P 15**

Beschäftigte als Bereichsleiterinnen oder Bereichsleiter oder als Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

### **Entgeltgruppe P 16**

Beschäftigte der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.

### **Entgeltgruppe 13 (Anlage A zum TVöD)**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe 14 (Anlage A zum TVöD)**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgabenaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit

wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe 15 (Anlage A zum TVöD)**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

#### Protokollerklärung:

Diese Beschäftigten erhalten die Zulage nach den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zu Ziffer 1 ebenfalls, wenn alle der Gruppenleiterin oder dem Gruppenleiter bzw. der Teamleiterin oder dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.

### **3. Lehrkräfte in der Pflege**

#### **Entgeltgruppe 10**

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

#### **Entgeltgruppe 11**

1. Lehrkräfte an Pflegeschulen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

#### **Entgeltgruppe 12**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Hebammenschule.

#### **Entgeltgruppe 13**

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Hebammenschule.

#### **Entgeltgruppe 14**

1. Stellvertretende Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.
2. Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter einer Pflegeschule.

#### **Entgeltgruppe 15**

Leiterinnen und Leiter einer Pflegeschule.

#### **4. Kardiotechnikerinnen und Kardiotechniker**

Es finden die Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt II Ziffer 5 entsprechende Anwendung.

**4a. Alltagsbegleiterinnen und –begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkräfte**

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

## **5. Diätassistentinnen und Diätassistenten**

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Diätassistentinnen und Diätassistenten.

### **Entgeltgruppe 7**

Staatlich anerkannte Diätassistentinnen und Diätassistenten mit entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit Fortbildung zur Ernährungsberaterin oder zum Ernährungsberater oder mit vergleichbarer Fortbildung (z.B. Diabetesberaterin oder Diabetesberater) und entsprechender Tätigkeit.

#### Protokollerklärung:

Schwierige Aufgaben sind z.B. Diätberatung von einzelnen Patientinnen oder Patienten, selbstständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption, nach Shuntoperationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sonderernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.

## **6. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten**

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten.

### **Entgeltgruppe 7**

Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte folgende Aufgabe erfüllen:

Ergotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz.

#### Protokollerklärung:

Schwierige Aufgaben sind z.B. Ergotherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, bei Schlaganfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

## **7. HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten**

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Tätigkeit von HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten.

### **Entgeltgruppe 7**

HNO-Audiologie-Assistentinnen und -Assistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:
  - Hörprüfungen bei Säuglingen oder schwersterkrankten Patientinnen und Patienten,
  - Durchführung des Hörtrainings nach Cochlea-Implantationen,
  - Mitwirkung bei der BAHA- oder Soundbridge-Versorgung, Hörtraining nach der Versorgung mit BAHA- oder Soundbridge-Implantaten,
  - spezifische Diagnostik (z.B. BERA-Untersuchung) während Operationen.

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B.
  - Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen,
  - Hörprüfung oder Hörtraining bei Kleinkindern und Menschen mit Einschränkungen oder
  - Hörgeräteanpassung und Hörerziehung.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Protokollerklärung Nr. 1 genannt sind.

## **8. Logopädinnen und Logopäden**

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Logopädinnen und Logopäden mit staatlicher Anerkennung.

### **Entgeltgruppe 7**

Logopädinnen und Logopäden mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:
  - Behandlung von Dysphagien (Schluckstörungen) oder Sprach- und Sprechstörungen im Zusammenhang mit neurologischen Erkrankungen oder Demenzen oder im geriatrischen Bereich,
  - Behandlung von Dysphagien und Fütterstörungen von Säuglingen,
  - Durchführung des Trachealkanülenmanagements.

#### Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B. die Erhebung der logopädisch relevanten Anamnese sowie die Auswahl und Durchführung geeigneter Untersuchungsverfahren bei Kindern, die Erstellung patientenbezogener therapeutischer Konzepte unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Störungsbilder bei Demenzen oder nach Hirnverletzungen, die Behandlung von Kehlkopfflohen, von Patientinnen und Patienten nach Schlaganfällen oder anderen Hirnverletzungen, die Behandlung von schwer intelligenzgeminderten Patientinnen und Patienten oder von Patientinnen und Patienten

mit frühkindlichen Hirnschäden oder anderen schweren Erkrankungen mit lang anhaltenden und schweren Auswirkungen auf die Sprachentwicklung sowie Durchführung von Therapien bei Kindern mit Sprachentwicklungsstörungen.

2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Protokollerklärung Nr. 1 genannt sind.

**9. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseur und medizinische Bademeister**

**Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen sowie Masseuren und medizinischen Bademeistern.

**Entgeltgruppe 5**

Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Schwierige Aufgaben sind z.B. Verabreichung von Kohlensäure- und Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten).

## **10. Medizinisch technische Assistentinnen und Assistenten**

### **Vorbemerkung**

Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten im Sinne dieses Abschnitts sind Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten für Funktionsdiagnostik, Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und -assistenten, Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und -assistenten und Veterinärmedizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten.

### **Entgeltgruppe 7**

Staatlich geprüfte Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten sowie Zytologisch-technische Assistentinnen und Assistenten mit jeweils entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:
  - Wartung und Kalibrierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z.B. Autoanalyzern),
  - Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test),
  - schwierige intraoperative Röntgenaufnahmen,
  - interoperatives Monitoring, Mitwirkung bei der prächirurgischen Epilepsiediagnostik und -OP, Mitwirkung bei der Implantation von Hirnelektroden, Mitwirkung bei der Komadiagnostik,
  - Vorbereitung und Mitwirkung bei der Protonentherapie.

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B.
  - der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei selbstständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, hämatologischem, serologischem, molekularbiologischem oder quantitativ klinisch-chemischem Gebiet;
  - die Durchführung von Untersuchungsverfahren zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik;
  - messtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen;
  - schwierige medizinisch radiologische Verfahren;
  - Tätigkeiten in der radiologischen Untersuchung von Kindern bis zum sechsten Lebensjahr;
  - Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie;
  - Durchführung schwieriger molekularbiologischer Untersuchungsverfahren (z.B. Hybridisierung oder Blot), schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen);
  - Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- und Bauchhöhle, Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten (CT, MRT, SPECT, etc.), Arbeiten an Linearbeschleunigern, Durchführung von Szintigraphien unter Belastung (z.B. Myokardszintigraphie), szintigraphische Spezialuntersuchungen (z.B. Sentinelszintigraphie);
  - Durchführung von Untersuchungsverfahren, bei denen mehrere Untersuchungsmethoden kombiniert werden, z.B. SPECT-CT;
  - Vorbereitung und Mitwirkung von röntgenologisch gestützten Gewebeatnahmen;
  - Tätigkeiten in der Telemedizin oder Teleradiologie;
  - Mitwirkung bei der Hirntodbestimmung oder
  - invasive Eingriffe mit z.B. kryostatischen Maßnahmen im EPU-Labor.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Protokollerklärung Nr. 1 genannt sind.

## **11. Medizinische Dokumentarinnen und Dokumentare**

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

## **12. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte**

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

### **13. Orthoptistinnen und Orthoptisten**

#### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Orthoptistinnen und Orthoptisten.

#### **Entgeltgruppe 7**

Orthoptistinnen und Orthoptisten mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

#### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:
  - orthoptische Untersuchungen bei Säuglingen, Kleinkindern oder geistig behinderten Patienten mit Schielkrankungen oder Nystagmus,
  - diagnostische Untersuchungen zur Vorbereitung auf Schieloperationen und Mitwirken bei der Dosierung der Operationsstrecken,
  - Durchführung und Auswertung von VEP-Messungen,
  - Untersuchung von komplizierten infra- und supranukleären Mobilitätsstörungen sowie nystagmusbedingten Kopfzwangshaltungen an z.B. Tangentenskalen oder Synoptometern,
  - neuroophthalmologische Untersuchungen bei Orbitaerkrankungen (z.B. Tumorerkrankungen).

Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B.
  - Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen oder Kleinstanomalien,
  - Messungen bei Doppelbildern,
  - Anpassung von Prismenbrillen,
  - Kontaktlinsenanpassung bei komplizierten Hornhautsituationen (z.B. Ausdünnung der Hornhaut, Hornhautnarben, Zustand nach der operativen Entfernung der Hornhaut),
  - Durchführung orthoptistischer oder plebtischer Schulungen.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Protokollerklärung Nr. 1 genannt sind.

#### **14. Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte**

Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

## 15. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten

### Entgeltgruppe 7

Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten mit staatlicher Erlaubnis und entsprechender Tätigkeit.

### Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit Fortbildung als Spezialistin oder Spezialist für Krankenhaus- und krankenhausesversorgende Apotheken und entsprechender Tätigkeit.

#### Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B. Tätigkeiten unter Reinraumluftbedingungen wie die sterile Herstellung von Zytostatikazubereitungen, Mischbeuteln zur parenteralen Anwendung und applikationsfertigen Spritzen, Infusionen und Injektionen oder Augensalben und -tropfen; schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach Deutschem Arzneibuch, gravimetrische, titrimetrische oder fotometrische Bestimmungen, Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen oder chromatografische Analysen.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Protokollerklärung Nr. 1 genannt sind.

## **16. Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten**

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten.

### **Entgeltgruppe 7**

Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung)

### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

- Physiotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz oder auf einer Intensivstation nach einem Polytrauma.

#### Protokollerklärung:

Schwierige Aufgaben sind z.B. Physiotherapie nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen, nach Verbrennungen zweiten oder dritten Grades oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

## **17. Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten**

Auf Beschäftigte als Biologiemodellmacherinnen oder Biologiemodellmacher oder Präparationstechnische Assistentinnen und Assistenten finden die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik (Teil B Abschnitt XV) Anwendung.

**18. Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten**

**Entgeltgruppe 14**

Psychologische Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und -therapeuten jeweils mit Approbation und entsprechender Tätigkeit.

## **19. Zahntechnikerinnen und Zahntechniker**

### **Entgeltgruppe 6**

Zahntechnikerinnen und Zahntechniker mit entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 8**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeiten Kenntnisse in der kieferchirurgischen Prothetik erfordern, oder die Epithesen herstellen.
2. Zahntechnikermeisterinnen und Zahntechnikermeister mit entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2, deren Tätigkeiten Kenntnisse in der kieferchirurgischen Prothetik erfordern, oder die Epithesen herstellen

### **Entgeltgruppe 9b**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 oder der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

#### Protokollerklärungen:

1. Schwierige Aufgaben sind z.B. Tätigkeiten in der zahnärztlichen Keramik, in der Kiefer-Orthopädie, in der Parallelometertechnik, in der Vermessungstechnik für Einstückgussprothesen oder in der Geschiebetechnik.
2. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, sind auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die in der Entgeltgruppe 7 oder in der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 und in der Entgeltgruppe 9a genannt sind.

## **20. Leitende Beschäftigte**

### **Vorbemerkungen**

1. Diese Tätigkeitsmerkmale finden in den Bereichen der vorstehenden Ziffern 4 bis 10, 13, 15, 16 und 19 Anwendung.
2. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien legen dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Abteilungs-, Gruppen- bzw. Teamleitung (organisatorische Einheiten) folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde:
  - a) Der Leitung einer kleineren organisatorischen Einheit sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt.
  - b) Der Leitung einer größeren organisatorischen Einheit sind in der Regel nicht mehr als 16 Beschäftigte unterstellt.
  - c) Der Leitung einer besonders großen organisatorischen Einheit sind in der Regel mehr als 24 Beschäftigte unterstellt.
3. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

### **Entgeltgruppe 9b**

Leiterinnen und Leiter einer kleineren organisatorischen Einheit.

### **Entgeltgruppe 9c**

Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe 10**

1. Leiterinnen und Leiter einer größeren organisatorischen Einheit.
2. Ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen oder Leitern der Entgeltgruppe 11.

### **Entgeltgruppe 11**

Leiterinnen und Leiter einer besonders großen organisatorischen Einheit.

### **Entgeltgruppe 12**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

## **21. Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinische Berufe (Schulen)**

### **Entgeltgruppe 9c**

Lehrkräfte.

### **Entgeltgruppe 10**

Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation.

### **Entgeltgruppe 11**

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

### **Entgeltgruppe 12**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

### **Entgeltgruppe 13**

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

### **Entgeltgruppe 14**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen oder Leiter oder als Fachbereichsleiterinnen oder Fachbereichsleiter einer Schule.

### **Entgeltgruppe 15**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als Leiterinnen oder Leiter einer Schule.

**XII. - XIV.** [nicht abgedruckt]

**XV.  
Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung,  
Präparierung und Grabungstechnik**

**Vorbemerkungen**

1. Dieser Abschnitt gilt für Beschäftigte im Bereich der Konservierung, Restaurierung, Präparation und Grabungstechnik an kunstgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen und naturkundlichen Museen und Sammlungen und Forschungseinrichtungen, an Archiven, Bibliotheken und in der Denkmalpflege.
  
2. (1) <sup>1</sup>Konservierungs-, Restaurierungs- und Präparationstätigkeiten im Sinne dieses Abschnitts sind sämtliche Tätigkeiten, die zum Ziel haben, Objekte bzw. audiovisuelle Aufzeichnungen von künstlerischer, kulturhistorischer, wissenschaftlicher oder dokumentarischer Bedeutung oder von didaktischem Wert ohne Rücksicht auf ihren materiellen oder kommerziellen Wert zu bergen, langfristig zu erhalten sowie wiederherzustellen, und sie damit u.a. für die wissenschaftliche als auch allgemeine Nutzung sowie die Forschung und Wissensvermittlung aufzubereiten, zu sichern und/oder dauerhaft zu bewahren. <sup>2</sup>Dazu gehören auch die technologischen und naturwissenschaftlichen Untersuchungen der Objekte und deren Dokumentation.
  
- (2) <sup>1</sup>Eine Restaurierung kann auch die Nachbildung bzw. Rekonstruktion als Ergänzung fehlender Teile des Originals einschließen. <sup>2</sup>Fallweise ist es auch notwendig, die im Rahmen der restauratorischen Untersuchung am Objekt festgestellten Materialzusammensetzungen oder auch Schadensbilder an Modellen künstlich zu erzeugen, um z. B. neue, adäquate Restaurierungsmethoden zu entwickeln bzw. kunsttechnologische Befunde anhand von Rekonstruktionen zu überprüfen.
  
- (3) Präparationstätigkeiten sind auch die Nachbildung vom Original, die freie Nachbildung, die Rekonstruktion und der Modellbau, die zum Ziel haben, einen erhaltenswerten Befund der Wissenschaft und der Lehre nutzbar zu machen sowie die Beschaffung, Sammlung und Erfassung von naturwissenschaftlichem Sammlungsgut.
  
- (4) <sup>1</sup>Bei den Tätigkeiten der Grabungstechnik spielt die Verbindung einer wissenschaftlich-fundierte Arbeitsweise mit ingenieurtechnischen bzw. methodischen Arbeitsansätzen eine zentrale Rolle. <sup>2</sup>Je nach Einsatzaufgaben sind unterschiedliche Kenntnisse bzw. Berufsabschlüsse denkbar.

<sup>3</sup>Zu den Aufgaben in der Grabungstechnik gehört die technische Leitung archäologischer Ausgrabungen oder Kontrolle der Arbeit von

Grabungsfirmen. <sup>4</sup>Die Beschäftigten entscheiden vor Ort selbstständig über Grabungs-, Bergungs- und Dokumentationsmethoden, leiten die Mitarbeiter an und treffen Absprachen mit Investoren, Bauherren und Baubetrieben und vertreten damit öffentliche Institutionen vor Ort. <sup>5</sup>Zu den Tätigkeiten von Grabungstechnikerinnen und Grabungstechnikern zählen weiterhin die Vermittlung von Grabungsergebnissen durch Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen.

- (5) Zur Konservierung, Restaurierung und Präparation gehören auch Tätigkeiten wie z. B.:
- a) Sammlungsbetreuung und Schadensprävention etwa durch konservatorisch richtige Lagerung der Sammlungsobjekte, Erstellen von Vorgaben zur Klimatisierung und Ausstattung der Ausstellungs- und Depoträume, Beratung zu Ausstellungs- und Depotflächen bei Neu- und Umbau;
  - b) technologisch-materielle Untersuchung und Erforschung der Objekte;
  - c) Tätigkeiten im Zusammenhang mit Leihverkehr und Ausstellung, z. B. Beurteilung der Leihfähigkeit aus restauratorischer bzw. präparatorischer Sicht, Definieren der Transport- und Ausstellungsbedingungen, Erstellen von Zustandsprotokollen, Überwachen sowohl des Ein- und Auspackens sowie des Transports und der Montierung der Sammlungsobjekte vor Ort;
  - d) beratende oder gutachterliche Tätigkeiten.

#### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte mit nicht mehr einfachen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

#### **Entgeltgruppe 6**

1. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im

Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder mit Tätigkeiten in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 4 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die mindestens zu einem Fünftel besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

### **Entgeltgruppe 8**

1. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die mindestens zu einem Drittel besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen mindestens zwei Beschäftigte, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### **Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, die besonders schwierige Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

### **Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

2. Beschäftigte mit assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung, denen fünf Beschäftigte, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
3. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Fünftel besondere Fachkenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

### **Entgeltgruppe 10**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 heraushebt, dass sie besondere Fachkenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, denen mindestens drei Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, davon mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe 9a.
3. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9a heraushebt, dass sie besondere Fachkenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

### **Entgeltgruppe 11**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 heraushebt, dass sie besondere Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

2. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 3 heraushebt, dass sie besondere Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

### **Entgeltgruppe 12**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

2. Beschäftigte mit Präparationstätigkeiten oder mit Tätigkeiten der Grabungstechnik, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

### **Entgeltgruppe 13**

Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

### **Entgeltgruppe 14**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

### **Entgeltgruppe 15**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortungaus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

#### Protokollerklärungen:

1. Einfache Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z.B. vor bei:
  - a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:
    - (1) Umverpacken von stabilen, unempfindlichen und gut handhabbaren Objekten nach Vorgabe, z. B. Umschläge nach Bedarf zuschneiden und falzen sowie Einlegen von unempfindlichen Büchern und Archivalien,
    - (2) Unterstützung bei der Betreuung oder Mithilfe bei der Montage von Sammlungs- und Ausstellungsgegenständen, z.B.:
      - a. Bedienen von technischen Geräten, die zum Kunstwerk gehören und eine besonders sorgfältige Handhabung erfordern,
      - b. Handhabung von geschütztem Filmmaterial oder unempfindlichen Datenträgern;
  - b) Präparationstätigkeiten:
    - (1) im Bereich „Rekonstruktionen, Abformungen, Modellbau“  
Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:  
Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen einfacher Form und Herstellen der Abgüsse,
    - (2) im Bereich „naturkundliche Objekte“
      - a. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie - allgemeine und

- Nasspräparation“:
- einfaches methodisches Sammeln für zoologische Zwecke,
  - mechanisches Reinigen von Häuten und Präparaten (z.B. Dermoplastiken, Stopfpräparate, Molluskenschalen und sonstige einfache Hartteile von Wirbeltieren und Wirbellosen),
  - Überprüfen und Nachfüllen der Konservierungsflüssigkeiten in Nasssammlungen;
  - Herstellen einfacher Nasspräparate von Tieren,
- b. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie - Balgpräparation“:
- einfache Konservierungstätigkeiten (Abbalgen, Reinigen der Gefieder und Felle, Vergiften der Haut gegen Schädlingsbefall),
- c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Skelette“:
- Präparieren einfach zu bearbeitender Rohskelette von Wirbeltieren (Entfleischen, Wässern, Trocknen und Vorkonservieren der Knochen),
  - einfache Trockenpräparation von Wirbellosen,
- d. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:
- einfaches methodisches Sammeln für botanische Zwecke,
  - Herbarpräparation;
- c) Tätigkeiten der Grabungstechnik
- (1) Fach-(arbeits-)gebiet „Ausgrabungen“:
- a. Freilegen wenig empfindlicher Bodenfunde oder -befunde, sowie Anlegen von Erdprofilen und Grabungsflächen,
  - b. Fundregistrierung bei Grabungen,
  - c. Magazinierung von Kulturgütern in ein Depot als Archiv der sächlichen Kulturgüterunter Anleitung einschließlich vorbereitender Tätigkeiten,
  - d. Tätigkeiten unter Anleitung zur Vorbereitung der Werkprüfung,
- (2) Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:
- a. einfaches methodisches Sammeln für geologische und paläontologische Zwecke, Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Fossil-Material und Gesteinsproben), Waschen und mechanisches Reinigen von Fossil-Material und Gesteinsproben, Zusammensetzen und -kleben unempfindlicher Fossilien bei einfachen Brüchen,
  - b. Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Mineralien und Gesteine), Waschen und mechanisches Reinigen unempfindlicher Mineralstufen, Vorrichten mineralogischer oder petrographischer Proben für Dünnschliffe, Anschliffe oder für die Mineraltrennung, Formatisieren mineralogischer oder petrographischer Handstücke.

2. Nicht mehr einfache Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z. B. vor bei:
- a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:
- (1) Ausführen von sich wiederholenden Tätigkeiten unter Anleitung, z.B.:
    - a. Trockenreinigung mittels Saugen und Pinsel an
      - weniger empfindlichen Bucheinbänden,
      - inhomogenen Buchbeständen nach Vorgabe durch eine Restauratorin oder einen Restaurator,
      - ungefassten und weniger empfindlichen veredelten Holzoberflächen,
      - empfindlicherem, aber nicht vorgeschädigtem gebranntem Ton, Keramik, Porzellan oder Glas,
      - Steinobjekten aus empfindlicherem, aber nicht vorgeschädigtem Gestein,
      - weniger empfindlicher Mosaiken,
      - Teilen und Mechaniken von Musikinstrumenten,
    - b. Nachleimen von Papieren in Massenverfahren im Bereich der Archivalienrestaurierung,
  - (2) Sortieren, Verpacken und Verlagern von empfindlichen und gut handhabbaren Sammlungsgegenständen,
  - (3) Anfertigen von individuell am jeweiligen Objekt anzupassenden Spezialverpackungen,
  - (4) Beschaffung von Materialien, Ansetzen von Arbeitsmitteln,
  - (5) Ausführen von Tätigkeiten, die gute manuelle Fertigkeiten erfordern, z.B.:
    - a. einfache zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse,
    - b. Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach Vorlagen,
    - c. Herstellen von Negativformen von unempfindlichen und ungefassten Objekten komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse unter Vorgabe;
- b) Präparationstätigkeiten, die handwerkliche Fertigkeiten und die Beherrschung besonderer Arbeitstechniken voraussetzen, wie z.B.:
- (1) im Bereich „Abformungen, Modellbau“:
    - a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:
      - Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse,
      - Herstellen von nicht sehr schwierigen Modellen und technischen Zeichnungen von Sammlungsgegenständen und

- sonstigen Objekten von wissenschaftlichem und/oder didaktischem Interesse,
- (2) im Bereich „naturkundliche Objekte“:
- a. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie - allgemeine und Nasspräparation“:
    - methodisches Sammeln von Tieren einschließlich Etikettieren, Messen, Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation,
    - Reinigen und Konservieren von Häuten mit Chemikalien,
    - Schädlingsbekämpfung an Sammlungsobjekten,
    - Herstellen schwieriger Nasspräparate von Tieren einschließlich Vorkonservieren (z.B. Injizieren von Konservierungsflüssigkeiten, Überführen, Konzentrationswechsel),
    - Herstellen einfacher anatomischer Präparate (z.B. Übersichtspräparate von Muskeln oder Organen),
  - b. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine und Nasspräparation“:
    - Herstellen von Bälgen von Vögeln und Säugetieren,
    - Herstellen einfacher Kleindermoplastiken (unter Verwendung künstlicher konfektionierter Tierkörper),
  - c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie - Skelette“:
    - Präparieren von Zerfallskeletten (Mazeration und Entfetten),
  - d. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:
    - methodisches Sammeln von Pflanzen einschließlich Etikettieren; Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation,
    - schwierige Arbeiten für Herbarien (z.B. Trocknen von dickfleischigen Pflanzen, von Flechten, Orchideen und Pflanzen mit ähnlicher Struktur unter Benutzung komplizierter Apparate oder mit chemischen Methoden),
    - Herstellen einfacher Präparate von Blüten,
    - Herstellen einfacher pflanzenanatomischer Präparate,
    - Herstellen schwieriger Nasspräparate von Pflanzen (ggf. einschließlich Vorkonservieren, z.B. zur Erhaltung des Chlorophylls),
  - e. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:
    - Zusammensetzen und Kleben stark zerbrochener Fossilien,
    - Reinigen und Festigen von brüchigem Fossil-Material,
    - Grobpräparieren von in Gestein eingeschlossenen Fossilien,
    - Feinpräparieren von harten Fossilien in weichem Gestein,
    - Konservieren präparierter Fossilien,
    - Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen bei Anschliffen von Gesteinen und einfach gebauten Fossilien,
    - Aufbereiten von Gesteinsproben durch Schlämmen oder

- Auffrieren,
  - Herstellen von Anschliffen von Gesteinen und Fossilien,
  - Auslesen von leicht erkennbaren Mikrofossilien,
- f. Fach-(arbeits-)gebiet „Mineralogie“:
  - chemisches Reinigen von Mineralstufen,
  - Herstellen von Anschliffen und polierten Anschliffen von Mineralien, Gesteinen und Erzen,
  - Herstellen von Mineral- und Gesteinsdünnschliffen in normalem Format (2 x 3 cm),
  - Herstellen von Körnerstreupräparaten für mineralogische oder petrographische Untersuchungen,
- g. Fach-(arbeits-)gebiet „Nachbildungen und Modelle von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:
  - Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) einfach gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien,
- h. Oberflächenreinigung an nicht unempfindlichen Präparaten
  - z.B. Häute, Bälge, empfindliche Steine, Fossilien oder Chitinpanzer,
- (3) Sortieren, Verpacken und Verlagern von empfindlichen Sammlungsgegenständen,
- (4) Anfertigen von individuell am jeweiligen Objekt anzupassenden Spezialverpackungen;
- c) Tätigkeiten der Grabungstechnik
  - (1) Fach-(arbeits-)gebiet „Ausgrabungen nach erfolgreicher Werkprüfung“:
    - a. Erkennen, Freilegen und Bergen von Bodenfunden oder -befunden;
    - b. Einweisen von Großgeräten zur Freilegung von Befunden,
    - c. Herrichten von Erdprofilen und Grabungsflächen zum Zeichnen und Messen,
    - d. Anfertigen von Grabungsskizzen oder einfachen maßstäblichen Grabungszeichnungen und einfachen Grabungs- oder Fundberichten,
    - e. materialgerechtes Sortieren von Funden nach Lage und Fundart,
    - f. Magazinierung von Kulturgütern in ein Depot als Archiv der sächlichen Kulturgüter,
    - g. Begehen von Gebieten (meist als „Feldbegehung“ bezeichnet) nach archäologischem Fundmaterial unter wissenschaftlicher oder technischer Anleitung,
  - (2) Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:
    - a. methodisches Sammeln von Fossilien bei einfachen geologischen Verhältnissen einschließlich Etikettieren, Anfertigen geologischer

- b. Sortieren von Geländeausgrabungen nach Fundorten, Fundschichten und Fossilgruppen.
3. Schwierige Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik oder in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z.B. vor bei:
- a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:
    - (1) Ausführen systematisierter Arbeitsvorgänge an unempfindlichen Objekten nach Vorgabe durch eine Restauratorin oder einen Restaurator, z. B.:
      - a. Lösen zusammengeklebter unempfindlicher Archivalien und Buchblätter von nachgeordneter Bedeutung in weniger schwierigen Fällen, z. B. bei starker Verschimmelung,
      - b. Schließen von Rissen an weniger empfindlichen Archivalien mittels Japanpapier,
      - c. Absaugen oder Entstauben von empfindlichen Bucheinbänden inhomogener Buchbestände oder ungefassten und empfindlichen, veredelten Holzoberflächen (z.B. Trockenreinigung mittels Saugen und Pinsel),
    - (2) Mitarbeit bei umfangreichen Restaurierungsmaßnahmen, z.B.:
      - a. Auflegen unempfindlicher Textilien auf stützende Unterlagen sowie Unterlegen von Fehlstellen,
      - b. Montage von Wandmalereifragmenten und Vorsortieren für die Montage von Mosaiken,
    - (3) Unterstützung bei der Betreuung zeitgenössischer Kunstobjekte (Medienkunstwerke und Installationen), z. B.:
      - a. Bedienen von komplizierten technischen Geräten, die zum Kunstwerk gehören und eine sensible Handhabung erfordern, z. B. Einlegen von ungeschütztem Filmmaterial,
      - b. Austausch von Ersatzteilen an kinetischen, elektrischen oder elektronischen Kunstwerken einschließlich des Auswechselns von zum Kunstobjekt gehörenden Leuchtmitteln,
    - (4) Ausführen von Tätigkeiten, die sehr gute manuelle Fertigkeiten und Kenntnisse erfordern, z.B.:
      - a. originalgetreues Nachformen von Originalen komplizierter Form nach Vorgabe,
      - b. originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen,
      - c. Herstellen schwieriger Modelle und technischer Zeichnungen von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem oder didaktischem Interesse,
      - d. Anfertigen von individuell am jeweiligen Objekt anzupassenden Aufbewahrungs- oder Transportbehältnissen nach Vorgabe, die

- eine schwierige Handhabung des Objekts erfordern,
- e. Mitarbeit beim Aufbau von Ausstellungen: Anfertigen von Präsentationshilfen, z. B. komplizierten Buchstützen oder Figurinen nach Vorgabe;
- b) Präparationstätigkeiten im Bereich „Rekonstruktionen, Abformungen, Modellbau“:
- (1) Ausführen systematisierter Arbeitsvorgänge an unempfindlichen Objekten nach Vorgabe durch die Präparatorin oder den Präparator, z. B.:
    - a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:
      - Herstellen von Negativformen von empfindlichen Originalen und Herstellen der Abgüsse,
      - originalgetreues Nachformen von Originalen komplizierter Form,
      - originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen,
    - b. Fach-(arbeits-)gebiet „zeichnerische Rekonstruktion und Modellbau“:
      - Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach skizzenhaften Angaben,
      - schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse,
    - c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie - Dermoplastik und Dioramen“:
      - Herstellen schwieriger Dermoplastiken, z.B. Herstellung kleiner Dermoplastiken mit selbstgefertigten Körpern und Großdermoplastiken mit überarbeiteten konfektionierten Körpern,
      - Herstellen von montierten Habituspräparaten von Wirbeltieren,
    - d. Fach-(arbeits-)gebiet „organische Materialien (Leder, Federn etc.)“:
      - Reinigen, Konservieren und Restaurieren schlecht erhaltener Präparate mit Leder-, Fell- und Federoberfläche,
    - e. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie - Skelette“:
      - Präparieren schwierig zu bearbeitender Wirbeltier-skelette,
      - Herrichten und Aufstellen von Wirbeltierskeletten für Schauzwecke (Bleichen der präparierten Skelette, Aufstellen und Montieren der Stützgerüste und Montieren der Skelette),
      - Präparieren von Bänderskeletten (Abfleischen und Mazerieren der Knochen unter Erhaltung der Sehnenbänder zwischen den Gelenken; Bleichen, Stützen und Montieren der Skelette),
    - f. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:
      - Herstellen schwieriger Präparate von Blüten (z.B. sehr kleine

- oder stark umgebildete Blüten wie die der Gräser und Sauergräser),
- Herstellen schwieriger pflanzenanatomischer Präparate (z.B. embryologische Schnitte oder Chromosomenpräparate),
- g. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:
- Konservieren von sehr brüchigen Fossilien und von Fossilien aus sich veränderndem Material (z.B. Markasit),
  - Beseitigen alter Konservierungsmittel aus präparierten Fossilien und erneutes Konservieren,
  - Feinpräparieren von weichen Fossilien in weichem Gestein und von harten Fossilien in hartem Gestein, auch mit einfachen Geräten,
  - Herstellen von orientierten Anschliffen, von geätzten Dünnschliffen einschließlich Lackfilmabzügen, selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei Fossilien und fossilhaltigem Gestein,
  - Herstellen von Dünnschliffen oder Serienschliffen von Fossilien,
  - Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen großer geologischer Objekte (z.B. Bodenprofile) und gut erhaltener großer Fossilien,
  - Herausätzen von Fossilien aus Gestein,
  - Auslesen von Mikrofossilien und Vorsortieren nach Familien,
  - Ergänzen und Aufstellen einfacher Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke,
  - Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei kleinen paläontologischen Fundkomplexen,
- h. Fach-(arbeits-)gebiet „Mineralogie“:
- Herstellen von Großdünnschliffen von Mineralien und Gesteinen,
  - Herstellen von Körnerdünnschliffen, von Dünnschliffen von Salzgestein und von polierten Anschliffen kohligter Gesteine;
  - Ätzen von Erzanschliffen und selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei mineralogischen oder petrographischen Dünnschliffen,
  - Aufbereiten und Trennen der Mineralien aus Gesteinen anhand vorgegebener Trennungsstammbäume (z.B. mit Schwerelösungen, Zentrifuge, Magnetscheider, Stoßherd),
- i. Fach-(arbeits-)gebiet „Nachbildungen und Modelle von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:
- Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen oder Fossilien,

- Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen von Tieren und Pflanzen,
- j. schwieriges Verpacken und Verlagern von besonders schwer handhabbaren oder sehr empfindlichen Objekten, z.B.:
  - Großfossilplatten und monumentale Präparate mit hohen Eigengewichten und komplizierten Formen, bei denen geeignete Transportmittel zu bedienen und statische Erfordernisse selbstständig zu bewerten sind,
- k. schwierige Unterstützungsleistungen beim Aufbau von Ausstellungen, z.B.:
  - Aufbau von Großobjekten unter Bedienung von Geräten wie z.B. Kran oder Steiger,
  - Hängung oder Montage von mehrteiligen, komplizierten und empfindlichen Sammlungsgegenständen;
- c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:
  - (1) Durchführen von Teilgrabungen („Schnittleitung“) unter technischer Anleitung (dazu gehören z.B. Vermessungsarbeiten nach einfachen Methoden, fotografische Dokumentation, Anfertigen einfacher maßstäblicher Grabungszeichnungen und einfacher Grabungs- oder Fundberichte),
  - (2) Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und unterstützende Tätigkeiten bei der Grabungsvermessung,
  - (3) Beaufsichtigung der Grabungsmitarbeiter,
  - (4) Herstellung von Lackfilmen und Folienabzügen archäologischer Befunde,
  - (5) Anleitung und Überwachung von einfachen Tätigkeiten in der Fundregistrierung und Fundbearbeitung,
  - (6) Erstmaßnahmen zur Fundkonservierung von empfindlichen Objekten.
- 4. Besonders schwierige Tätigkeiten bei assistierenden Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung, der Präparation oder der Grabungstechnik sowie in der konservatorischen Pflege und Wartung liegen z.B. vor bei:
  - a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:
    - (1) Ausführen systematisierter Arbeitsvorgänge an sehr empfindlichen Objekten nach Vorgabe durch eine Restauratorin oder einen Restaurator, z. B.:
      - a. Lösen zusammengeklebter empfindlicher Archivalien und Buchblätter von nachgeordneter Bedeutung in schwierigen Fällen, z. B. bei starker Verschimmelung,
      - b. Schließen von Rissen an empfindlichen Archivalien mittels Japanpapier,
      - c. Absaugen oder Entstauben von sehr empfindlichen Bucheinbänden inhomogener Buchbestände oder ungefassten und sehr

- empfindlichen, veredelten Holzoberflächen (z.B. Trockenreinigung mittels Saugen und Pinsel),
- (2) Unterstützung bei der Betreuung zeitgenössischer Kunstobjekte (Medienkunstwerke und Installationen), z. B.:
    - a. Bedienen von sehr komplizierten technischen Geräten, die zum Kunstwerk gehören und eine sehr sensible Handhabung erfordern, z. B. Einlegen von ungeschütztem Filmmaterial;
    - b. Beschaffung und Austausch von speziellen Ersatzteilen an kinetischen, elektrischen oder elektronischen Kunstwerken einschließlich des Auswechselns von zum Kunstobjekt gehörenden Leuchtmitteln,
  - (3) Ausführen von Tätigkeiten, die sehr gute manuelle Fertigkeiten und besondere Kenntnisse erfordern, z.B.:
    - a. originalgetreues Nachformen von Originalen sehr komplizierter Form nach Vorgabe,
    - b. originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen mit komplizierter Farbgebung,
    - c. Herstellen sehr schwieriger Modelle und technischer Zeichnungen von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem oder didaktischem Interesse,
    - d. assistierende Tätigkeiten bei der technischen Untersuchung nach Vorgabe, z. B. Einbetten und Anfertigen von Präparaten;
- b) Präparationstätigkeiten
- (1) im Bereich „Abformungen, Rekonstruktionen, Modellbau und Nachbildungen von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:
    - a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:
      - Herstellen von Negativformen von sehr empfindlichen Originalen sehr komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse,
      - originalgetreues Kolorieren von Abformungen und Nachbildungen mit sehr komplizierter Farbgebung,
      - Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) sehr kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien,
      - Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen kompliziert gestalteter Tiere oder Pflanzen,
    - b. Fach-(arbeits-)gebiet „zeichnerische Rekonstruktion und Modellbau“:
      - Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach eigenen Entwürfen aufgrund wissenschaftlicher Unterlagen,
  - (2) im Bereich „naturkundliche Objekte“:
    - a. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie - allgemeine Präparation“:

- Erproben neuartiger, schwieriger Präparierungsverfahren,
  - Präparieren von Tieren nach schwierigen Verfahren bei selbstständiger Wahl des Verfahrens,
  - Präparieren kleinster zoologischer Objekte (z.B. Genitalien kleiner Insekten) unter dem Mikroskop,
  - Herstellen schwieriger anatomischer Präparate (z.B. Nerven- oder Gefäßpräparate),
- b. Fach-(arbeits-)gebiet „organische Materialien (Leder, Federn etc.)“:
- Reinigen, Konservieren und Restaurieren stark beschädigter oder empfindlicher Präparate mit Leder-, Fell oder Federoberfläche,
- c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Dermoplastik und Dioramen“:
- Herstellen schwieriger Dermoplastiken (Großdermoplastiken mit selbst modellierten komplizierten Körpern),
  - Herstellung von Ausstellungspräparaten unter Anwendung verschiedener Technologien (z.B. Habitusmontagepräparation mit Imprägnierungs- und Gefriertrocknungstechnik),
  - Herstellen zoologischer, botanischer, paläontologischer Dioramen - ohne graphische und Kunstmalerarbeiten - nach skizzenhaften Angaben,
- d. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie - Skelette“:
- Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere unter Verwendung selbst zusammengestellter Fachliteratur,
- e. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:
- Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren,
  - Präparieren kleinster Pflanzen und Pflanzenteile unter dem Mikroskop,
  - Präparieren von Pflanzen nach schwierigen Verfahren bei selbstständiger Wahl des Verfahrens,
- f. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:
- Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren,
  - Feinpräparieren sehr schlecht erhaltener oder schlecht präparierbarer Fossilien (z.B. weicher oder spröder Fossilien in hartem Gestein), auch mit komplizierten Geräten,
  - Herstellen sehr schwieriger paläobotanischer Präparate (z.B. Kutikula-Präparate, Präparate für Pollenanalysen),
  - Herstellen schwieriger Serienschliffe und schwieriger orientierter Dünnschliffe von Fossilien,
  - Übertragen schlecht erhaltener großer Fossilien auf Lackfilme,
  - sehr schwieriges Herausätzen von empfindlichen Fossilien

- oder Fossilenteilen,
  - Präparieren von Mikrofossilien unter dem Mikroskop,
  - Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke,
  - Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei großen paläontologischen Fundkomplexen,
- g. Fach-(arbeits-)gebiet Mineralogie:
  - Herstellen von Mineralschnitten und von orientierten Gesteinsdünnschliffen,
  - Herstellen zweiseitig polierter Mineral- und Gesteinsdünnschliffe,
  - Herstellen von Mineral- und Gesteinspräparaten für Untersuchungen mit der Mikrosonde,
  - Handauslesen extrem reiner Mineralfraktionen für die Spektralanalyse,
  - Herauslösen bestimmter Mineralkörner aus Gesteinsdünnschliffen (Mikropräparation),
- (3) weitere besonders schwierige Präparationstätigkeiten liegen z.B. vor bei:
  - a. komplexen Maßnahmen zur Schadensprophylaxe, wie der Erfassung schädlicher Umgebungseinflüsse (z.B. Klima, Licht oder Schadinsektenbefall) auf das wissenschaftliche Sammlungsgut oder das Kulturgut und umfassende Kontrolle des Zustands der wissenschaftlichen Sammlungsgegenstände bzw. des Kulturguts,
  - b. der Erstellung von detaillierten Zustandsprotokollen für den Leihverkehr und Kurierbegleitung bei empfindlichen Objekten mit komplexen Schadensbildern einschließlich deren Installierung vor Ort,
  - c. umfassender schriftlicher und fotografischer Dokumentation und Kartierung von Befunden und Maßnahmen sowie der Erfassung und Kartierung komplexer Schadensbilder;
- c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:
  - (1) Durchführen schwierigerer Grabungen unter technischer Leitung (dazu gehören z.B. Planen und Vermessen von Probeschnitten, Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und schwieriger Grabungs- oder Fundberichte, Photographische Dokumentation),
  - (2) Fundfreilegung von empfindlichen Objekten auf dem Grabungsgelände sowie Durchführung von Blockbergungen unter technischer Anleitung,
  - (3) Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen wissenschaftlichen Artefakten,
  - (4) Umzeichnung und Zusammenfassung von Grabungszeichnungen,
  - (5) Vorlagenerstellung für Veröffentlichungen von

Ausgrabungsergebnissen.

5. Eine entsprechende Tätigkeit liegt z.B. vor bei:
- a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:
    - (1) Maßnahmen zur Schadensprophylaxe, wie der Erfassung möglicher Umgebungseinflüsse (z. B. Klima oder Licht) auf das Kulturgut sowie Kontrolle und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen,
    - (2) Erstellung von detaillierten Zustandsprotokollen für den Leihverkehr und Kurierbegleitung bei weniger empfindlichen Objekten einschließlich deren Installierung vor Ort,
    - (3) schriftlicher und fotografischer Dokumentation und Kartierung von Befunden und Maßnahmen,
    - (4) Erfassung und Kartierung einfacherer Schadensbilder,
    - (5) Durchführung einfacher materialtechnischer Untersuchungen,
    - (6) Endprüfung neu hergestellter audiovisueller Archivalien auf Erreichung des Ziels der konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen und Fehlerfreiheit; gegebenenfalls Formulierung von Reklamationsansprüchen;
  - b) Präparationstätigkeiten:
    - (1) Maßnahmen zur Schadensprophylaxe, wie der Erfassung möglicher Umgebungseinflüsse (z. B. Klima oder Licht) auf das Kulturgut sowie Kontrolle und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen,
    - (2) Erstellung von detaillierten Zustandsprotokollen für den Leihverkehr und Kurierbegleitung bei weniger empfindlichen Objekten einschließlich deren Installierung vor Ort,
    - (3) schriftlicher und fotografischer Dokumentation und Kartierung von Befunden und Maßnahmen,
    - (4) Erfassung und Kartierung einfacherer Schadensbilder,
    - (5) Durchführung einfacher materialtechnischer Untersuchungen;
  - c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:
    - (1) Durchführen schwieriger Grabungen unter wissenschaftlicher Anleitung; dazu gehören z. B. Planen und Vermessen von Probeschnitten, Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und Grabungs- oder Fundberichte sowie fotografische Dokumentation,
    - (2) Erkennung und Bewertung archäologischer Bodendenkmäler (Feldbegehung) sowie deren Lagebestimmung,
    - (3) Erstellung eines Layouts für Publikationen bis zur Druckvorstufe.
6. Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse erfordern, sind z. B.:
- a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:
    - (1) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an Objekten, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b herausheben, dass sie aufgrund ihrer Empfindlichkeit und ihres

- Schadensbildes fortgeschrittene Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie besondere Umsicht und Sorgfalt erfordern,
- (2) Durchführung schwieriger materialtechnologischer Untersuchungen,
  - (3) Erfassung und Kartierung schwieriger Schadensbilder;
- b) Tätigkeiten im Bereich der der Präparierung:
- (1) Bereich „Rekonstruktionen, Abformungen, Modellbau“:
    - a. Fach-(arbeits-)gebiet „Abgüsse, Nachbildungen etc.“:
      - Entwickeln und Erproben neuartiger Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,
      - Abformung empfindlicher organischer Objekte mit komplizierter Form,
    - b. Fach-(arbeits-)gebiet „Nachbildungen und Modelle von Tieren, Pflanzen und Fossilien“:
      - selbstständige Erarbeitung dreidimensionaler Rekonstruktion ausgestorbener Tiere auf Grundlage von Fossilfunden ohne Vorlagen,
      - Erarbeitung komplizierter naturwissenschaftlicher Modelle nach Vorlage eines Originals, z.B. maßstäblich vergrößerter Insektenmodelle,
  - (2) Bereich „naturkundliche Objekte“:
    - a. Fach-(arbeits-)gebiet „organische Materialien (Leder, Federn etc.)“:
      - Restaurierung oder Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltender Leder- oder Fellpräparate,
      - Reinigen, Konservieren, Restaurieren und Ergänzen stark zerstörter Standpräparate und Dermoplastiken aus Federn, Fell oder Lederhäuten,
      - Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,
    - b. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – allgemeine und Nasspräparation“:
      - Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,
    - c. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie – Balgpräparation, Dermoplastik und Dioramen“:
      - Entwerfen und Herstellen besonders schwieriger zoologischer, botanischer oder paläontologischer Dioramen ohne grafische und Kunstmalereien (Die besondere Schwierigkeit muss sich sowohl auf den Lebensraum als auch auf die Ausstellungsobjekte beziehen.),
      - Herstellen besonders schwieriger Dermoplastiken, z.B. Großdermoplastiken mit selbst modellierten komplizierten

- Körperplastiken in Kombination mit anderen Techniken (z.B. Imprägnierung),
- d. Fach-(arbeits-)gebiet „Zoologie - Skelette“:
    - Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können,
  - e. Fach-(arbeits-)gebiet „Botanik“:
    - Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,
  - f. Fach-(arbeits-)gebiet „Geologie und Paläontologie“:
    - Entwickeln und Erproben neuartiger Präparations-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung,
    - Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können,
  - g. Fach-(arbeits-)gebiet „Mineralogie“:
    - Entwicklung und Erprobung neuartiger Präparations-, Konservierungstechniken;
- c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:
- (1) schwierige topographische Vermessungen von komplizierten Burgwällen, Grabhügeln und anderen komplizierten Geländedenkmälern einschließlich Anfertigen von Höhenschichtplänen,
  - (2) sehr schwierige bautechnische Aufmessungen,
  - (3) technische Leitung einer Grabung oder einer Prospektion inklusive der Erstellung eines Grabungsberichts,
  - (4) Erstellung von Grabungsrichtlinien, Archivierungskonzepten, Leistungsverzeichnissen und Standards für Ausgrabungen in der Bodendenkmalpflege,
  - (5) denkmalfachliche Beratung sowie Betreuung von Maßnahmepartnern externer archäologischer Ausgrabungen,
  - (6) Darstellung und öffentliche Präsentation von Grabungen und ihren Ergebnisse.
7. Eine Heraushebung durch besondere Leistungen liegt z.B. vor bei:
- a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:
    - (1) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für empfindliche Objekte mit komplexem Schadensbild,
    - (2) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an empfindlichen Objekten mit komplexem Schadensbild, das

- besondere Spezialkenntnisse oder vertiefte Fachkenntnisse sowie spezielle Erfahrungen erfordert,
- (3) Erfassung und Kartierung komplexer Schadensbilder,
  - (4) Durchführung sehr schwieriger materialtechnologischer Untersuchungen;
- b) Tätigkeiten der Präparierung:
- (1) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für empfindliche naturkundliche Objekte mit komplexem Schadensbild,
  - (2) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an empfindlichen naturkundlichen Objekten mit komplexem Schadensbild, das besondere Spezialkenntnisse oder vertiefte Fachkenntnisse sowie spezielle Erfahrungen erfordert,
  - (3) Erfassung und Kartierung komplexer Schadensbilder,
  - (4) Durchführung sehr schwieriger materialtechnologischer Untersuchungen,
  - (5) Konzepterstellung für präparatorische Maßnahmen an besonders wertvollen, unersetzlichen und schwierig zu präparierenden Frischmaterial,
  - (6) Präparation von besonders wertvollen, unersetzlichen und empfindlichen Frischmaterial, das besondere Spezialkenntnisse oder vertiefte Fachkenntnisse sowie spezielle Erfahrungen erfordert;
- c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:
- (1) sehr schwierigen Vermessungen (z. B. bei Grabungen in noch stehenden Gebäuden oder Gebäudeteilen, in Tunneln, Höhlengrabungen, Geoprofilen oder in vermessungstechnisch noch nicht erfassten Gebieten) inklusive der Aufbereitung der entstandenen Daten; vermessungstechnisch noch nicht erfasste Gebiete sind Gebiete, für die kein für die Ausgrabung verwendungsfähiges Lagebezugssystem vorhanden ist, sodass dieses von der oder dem Beschäftigten erst geplant, erstellt und in ein übliches Landes- bzw. Weltbezugssystem überführt werden muss,
  - (2) selbstständige Umsetzung und Anpassung geeigneter Schutzmaßnahmen für gefährdete Denkmale,
  - (3) Vorbereitung und technische Leitung einer komplexen Grabung oder Prospektion  
(Eine komplexe Grabung oder Prospektion liegt vor, wenn bei der Tätigkeit naturwissenschaftliche Methoden [z. B. C-14-Datierung, Dendrochronologie, Phosphatanalysen, Thermoluminiszenz, Geomagnetik, Geoelektrik, Bodenradar, etc.] zur Anwendung kommen, die eine wichtige Rolle zur Klärung der zentralen wissenschaftlichen Fragestellung spielen. Aufgaben bei der Vorbereitung und technischen Leitung einer komplexen Grabung oder Prospektion sind z. B. die

Koordination des Einsatzes der verschiedenen Methoden, die Vorbereitung der Bodeneingriffe für eine naturwissenschaftliche Bestimmung oder die korrekte Entnahme von Probenmaterial oder die Durchführung der Methode).

8. Eine Heraushebung durch das Maß der Verantwortung liegt z. B. vor bei:
  - a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:
    - (1) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für Sammlungskongolute mit heterogenem Zustand und Schadensbild,
    - (2) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen an sehr empfindlichen Objekten mit einem komplexen Schadensbild,
    - (3) Konzepterstellung im Bereich der präventiven Konservierung für ganze Sammlungen unter Berücksichtigung sammlungs- oder materialspezifischer Gesichtspunkte;
  - b) Tätigkeiten der Präparierung:
    - (1) Präparieren und Restaurieren von zoologischen, botanischen und paläontologischen Unika oder von Typus-Material (d.h. von Einzelobjekten, die Richtmaß für die systematischen Einheiten in Zoologie, Botanik und Paläontologie sind) einschließlich solcher Sammlungsgegenstände, die eine besondere Bedeutung für die Kultur- und Wissenschaftsgeschichte haben,
    - (2) Präparieren von paläontologischen Einzelstücken, die besondere Bedeutung für die Beurteilung der Entwicklungsgeschichte der Tiere und Pflanzen haben (z.B. Archaeopteryx),
    - (3) letztverantwortliche Erstellung von Vorgaben zu klimatischen Bedingungen und zum Sammlungsschutz bei Sammlungen aus heterogenen Objekten sowie deren Überwachung;
  - c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:

technische Leitung großer und schwieriger Grabungen (wie z.B. komplizierte Kirchen-, Burgen- oder Stadtkerngrabungen) und Ausarbeiten der publikationsreifen Grabungsberichte.
  
9. Eine entsprechende Tätigkeit liegt z. B. vor bei:
  - a) Tätigkeiten im Bereich der Konservierung oder Restaurierung:
    - (1) Durchführung von konservatorischen oder restauratorischen Maßnahmen bedeutender oder sehr empfindlicher Objekte mit einem sehr komplexen Schadensbild, insbesondere Durchführung besonders schwieriger, z. B. sensibler und risikoreicher Maßnahmen,
    - (2) Durchführung kunst- und materialtechnologischer Untersuchungen, die ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erfordern,

- (3) wissenschaftliche Auswertung von Ergebnissen naturwissenschaftlicher Analysen oder bildgebender Untersuchungsverfahren, auch zur Echtheitsbestimmung,
  - (4) Erkennen von Degradationsprozessen auf Grundlage naturwissenschaftlicher Kenntnisse, Abschätzen des damit verbundenen Schadenspotenzials und Konzeptionierung des weiteren Vorgehens,
  - (5) Konzepterstellung für konservatorische oder restauratorische Maßnahmen für aufgrund ihrer sehr komplexen Beschaffenheit und Herstellungstechnik oder ihres Schadensbildes sehr empfindliche oder besonders bedeutende Objekte,
  - (6) Konzepterstellung im Bereich der präventiven Konservierung, wenn neben sammlungs- oder materialspezifischen auch übergreifende Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind,
  - (7) Betreuung und Koordinierung von externen Vergabeverfahren einschließlich der Erstellung des Restaurierungskonzepts, der Kostenkalkulation und der Kontrolle sowie der Endabnahme,
  - (8) Beurteilung der Leihfähigkeit von empfindlichen oder bedeutenden Objekten,
  - (9) Entwicklung oder Leitung eines wissenschaftlichen Forschungsvorhabens einschließlich der Entwicklung neuartiger Restaurierungsverfahren,
  - (10) Erstellung von Gutachten oder Beratung zu umfassenden restauratorischen, konservatorischen oder kunsttechnologischen Fragestellungen, z.B. bei Echtheitsprüfungen, Neuerwerbungen oder Bauvorhaben;
- b) Tätigkeiten der Präparierung:  
Entwicklung und Modifizierung neuartiger Technologien und Methoden für die Präparation, Konservierung oder Restaurierung von naturwissenschaftlichen Sammlungsgegenständen auf wissenschaftlicher Grundlage;
- c) Tätigkeiten der Grabungstechnik:
- (1) technische Leitung von herausragend schwierigen Grabungen, z. B. Grabungen im Bereich von Stadtkernen, der Landschaftsarchäologie, der Unterwasser- oder Feuchtbodenarchäologie oder der Höhlen- oder Montanarchäologie, einschließlich des Ausarbeitens der publikationsreifen Grabungsberichte,
  - (2) wissenschaftliche Weiterentwicklung und Erprobung von Methoden zur Bearbeitung und Erhebung von Daten in der Bodendenkmalpflege.
10. Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:
- a) Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 nach dem Teil A Abschnitt II Ziffern 2 und 3,
  - b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

## **XVI. Laborantinnen und Laboranten**

### **Vorbemerkung**

Den Laborantinnen und Laboranten mit Abschlussprüfung werden milchwirtschaftliche Laborantinnen und Laboranten mit verwaltungseigener Abschlussprüfung gleichgestellt, wenn die nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung vorgesehene Ausbildungszeit mindestens drei Jahre beträgt.

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte ohne Abschlussprüfung in der Tätigkeit von Laborantinnen und Laboranten.

### **Entgeltgruppe 5**

1. Laborantinnen und Laboranten mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 3, die sich durch schwierigere Tätigkeiten aus der Entgeltgruppe 3 herausheben.

### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass sie besondere Leistungen erfordert.

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 heraushebt, dass sie selbstständige Leistungen erfordert.

**XVI. - XXIII.** [nicht abgedruckt]

**XXIV.  
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst <sup>64g</sup>**

Teil B Abschnitt XXIV. findet für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten sowie für Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen in der Fassung des Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (TV-AVH) Anwendung.

**[Teil C Abschnitt 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum TV-AVH:**

**10. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten bei Mitgliedern der AVH**

**Vorbemerkungen**

1. [Frei aus redaktionellen Gründen]
2. [Frei aus redaktionellen Gründen]
3. [Frei aus redaktionellen Gründen]
4. Den Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sind sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gleichgestellt.
5. Wie Erzieherinnen/Erzieher werden auch Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung sowie Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger eingruppiert.
6. Kindertagesstätten sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Kinderhäuser mit mindestens zwei Gruppen.
7. <sup>1</sup> Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup> Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup> Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig

---

<sup>64g</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 12 Nr. 2 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. <sup>5</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>6</sup>Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

8. <sup>1</sup> Beschäftigte der Entgeltgruppe S 13 Stufe 6 erhalten bis 29. Februar 2024 eine Zulage von EUR 24,01 und ab 1. März 2024 eine Zulage von EUR 26,42. <sup>2</sup> § 17 Absatz 2 findet entsprechende Anwendung. <sup>3</sup> Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz.
9. [Frei aus redaktionellen Gründen]
10. Wie staatlich anerkannte Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger werden auch staatlich anerkannte sozialpädagogische Assistentinnen/sozialpädagogische Assistenten und staatlich anerkannte Sozialassistentinnen/Sozialassistenten eingruppiert, sofern sie diesen Abschluss erworben haben
  - auf der Grundlage eines mittleren Bildungsabschlusses und einer danach absolvierten mindestens zweijährigen Ausbildung an einer Berufsfachschule oder
  - auf der Grundlage eines Hauptschulabschlusses und einer mindestens dreijährigen Ausbildung an einer oder mehreren Berufsfachschule/n.
11. <sup>1</sup> Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von EUR 70,00 monatlich. <sup>2</sup> Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.

## **Entgeltgruppe S 2**

Beschäftigte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger oder Erzieherin/Erzieher haben.

### **Entgeltgruppe S 3**

Beschäftigte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger oder Erzieherin/Erzieher haben, mit abgeschlossener Berufsausbildung.

### **Entgeltgruppe S 4**

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten.

### **Entgeltgruppen S 5 bis S 8a**

[nicht besetzt]

### **Entgeltgruppe S 8b**

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten.
2. Therapeuten in Kindertagesstätten.
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

### **Entgeltgruppe S 9**

Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten, denen durch Anordnung des Arbeitgebers fachlich koordinierende Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 dieses Abschnittes übertragen sind.

### **Entgeltgruppe S 10**

1. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten bestellt sind.  
- Fußnote 1 -
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterinnen/Leiter von pädagogischen Abteilungen in Kindertagesstätten der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH bestellt sind.

*Fußnote 1*

Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 30 v.H. der Differenz zwischen dem Entgelt aus der Stufe, der sie zugeordnet sind, und dem Entgelt der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe S 13.

**Entgeltgruppe S 11a**

[nicht besetzt]

**Entgeltgruppe S 11b**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe S 12**

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit schwierigen Tätigkeiten (z.B. Beratung von Suchtmittel-Abhängigen, begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner oder Strafgefangene, nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner oder ehemalige Strafgefangene, Koordination der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9, Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen, Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit, Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen).

**Entgeltgruppe S 13**

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

- *Fußnote 1* -

*Fußnote 1*

Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 30 v.H. der Differenz zwischen dem Entgelt aus der Stufe, der sie zugeordnet sind, und dem Entgelt der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe S 15.

**Entgeltgruppe S 14**

[nicht besetzt]

### **Entgeltgruppe S 15**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen bestellt sind.  
- Fußnote 1 -
3. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

#### *Fußnote 1*

Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 30 v.H. der Differenz zwischen dem Entgelt aus der Stufe, der sie zugeordnet sind, und dem Entgelt der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe S 16.

### **Entgeltgruppe S 16**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen bestellt sind.  
- Fußnote 1 -

#### *Fußnote 1*

Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 30 v.H. der Differenz zwischen dem Entgelt aus der Stufe, der sie zugeordnet sind, und dem Entgelt der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe S 17.

### **Entgeltgruppe S 17**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen.
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

### **Entgeltgruppe S 18**

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen.
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 2 heraushebt.

**XXV.** [nicht abgedruckt]

**XXVI.  
Technische Assistentinnen und Assistenten  
sowie Chemotechnikerinnen und -techniker**

**Entgeltgruppe 6**

Technische Assistentinnen und Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistentinnen und Assistenten, physikalisch-technische Assistentinnen und Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistentinnen und Assistenten, lebensmitteltechnische Assistentinnen und Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechnikerinnen und -techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

**Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben erfüllen.

**Entgeltgruppe 9a**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, die zu mindestens einem Viertel verantwortlichere Tätigkeiten verrichten.

**Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für technische Assistentinnen und Assistenten eingesetzt sind.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die schwierige Aufgaben erfüllen, die ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit erfordern.

**Entgeltgruppe 10**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1, deren Tätigkeit besondere Kenntnisse und Erfahrungen erfordert.

**XXVII.** [nicht abgedruckt]

## **XXVIII. Tierärztinnen und Tierärzte**

### **Entgeltgruppe 14**

Tierärztinnen und Tierärzte.

### **Entgeltgruppe 15**

1. Fachtierärztinnen und Fachtierärzte mit entsprechender Tätigkeit.
2. Tierärztinnen und Tierärzte, denen mindestens fünf Tierärztinnen oder Tierärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

#### Protokollerklärung:

Bei der Zahl der unterstellten Tierärztinnen oder Tierärzte zählen gegen Stundenvergütung tätige Tierärztinnen und Tierärzte, die im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 18 Stunden wöchentlich zur Arbeitsleistung herangezogen werden, und gegen Stückvergütung tätige Tierärztinnen und Tierärzte nicht mit.

**XXVIIIa.<sup>64h</sup>**  
**Tierpflegerinnen und Tierpfleger**

Es finden die Tätigkeitsmerkmale des Teils III Abschnitt 44 des Tarifvertrages über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) entsprechende Anwendung.

**[Teil III Abschnitt 44 TV EntgO Bund:**

**44. Tierpflegerinnen und -pfleger**

**Entgeltgruppe 3**

Helferinnen und Helfer in der Tierpflege (Tierwärterinnen und -wärter).

**Entgeltgruppe 4**

Helferinnen und Helfer in der Tierpflege mit schwierigen Tätigkeiten.

**Entgeltgruppe 5**

Tierpflegerinnen und -pfleger mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 6**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die die Versuchsnachbereitung nach § 7 Tierschutzgesetz einschließlich § 4 Tierschutzgesetz durchführen.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

---

<sup>64h</sup> Entspricht § 1 Abschnitt A Ziffer 12 Nr. 3 Landesbezirk. ÜTV Hamburg

### **Entgeltgruppe 7**

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 oder 2, die Tierversuche nach § 8 Tierschutzgesetz durchführen und überwachen.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 oder 2 mit besonders verantwortlicher Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Protokollerklärungen**

- Nr. 1 Besonders verantwortliche Tätigkeiten liegen bei gesteigerten Anforderungen an die zu betreuenden Tiere vor, z. B. wenn von den Tieren eine große Gefährdung ausgeht, oder wenn deren Pflege außerordentliche hygienische Maßnahmen erfordern oder wenn es sich um Tiere mit besonders hohem Wert handelt.
- Nr. 2 Besonders hochwertige Arbeiten sind z. B. die Leitung eines Bereichs, in dem Tiere mit unterschiedlichen Belastungen durch verschiedene Krankheitserreger oder mindestens zehn verschiedene Tierarten zu betreuen sind.
- Nr. 3 Hochwertige Arbeiten sind z. B. die Mitwirkung bei der Planung und Einrichtung neuartiger Haltungssysteme, das Erkennen und die Beschreibung von Verhaltensanomalien und sonstigen klinischen Anzeichen, oder die Vornahme von schwierigen Inokulationen beispielsweise in das Gehirn oder in das Muskelgewebe.

**XXIX. - XXXII.** [nicht abgedruckt]

## Anhang

### Regelungskompetenzen

- (1) Die Eingruppierung der Beschäftigten wird durch die Tarifvertragsparteien auf der Bundesebene geregelt.
- (2) Im Bereich der Besonderen Teile Krankenhäuser (BT-K), Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) sowie Sparkassen (BT-S) liegt die Regelungskompetenz ausschließlich bei der Bundesebene.
- (3) [nicht besetzt]
- (4) [nicht besetzt]
- (5) [Frei aus redaktionellen Gründen]<sup>64i</sup>
- (6) <sup>1</sup>Für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. findet für die Beschäftigten nach § 38 Abs. 5 S. 2 TVöD (handwerkliche Beschäftigte) der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH die Entgeltordnung zum TVöD, mit Ausnahme von Tierpflegerinnen und Tierpfleger, keine Anwendung. <sup>2</sup>Für diese Beschäftigten gilt der Landesbezirkliche Tarifvertrag zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH vom 1. August 2018 [abgedruckt im Anschluss an den TVöD-K und der Legende]. <sup>64j</sup>

---

<sup>64i</sup> Regelungen für den kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen - nicht abgedruckt

<sup>64j</sup> vgl. Landesbezirklicher Tarifvertrag zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte

**Anlage A**

**Tabelle TVöD-K**  
**gültig bis 29. Februar 2024**  
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
<b>14</b>	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
<b>13</b>	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
<b>12</b>	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
<b>11</b>	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
<b>10</b>	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
<b>9c</b>	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
<b>9b</b>	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
<b>9a</b>	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
<b>8</b>	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
<b>7</b>	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
<b>6</b>	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
<b>5</b>	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
<b>4</b>	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
<b>3</b>	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
<b>2</b>	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
<b>1</b>		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

**Anlage A**

**Tabelle TVöD-K  
gültig ab 1. März 2024  
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
<b>14</b>	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
<b>13</b>	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
<b>12</b>	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
<b>11</b>	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
<b>10</b>	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
<b>9c</b>	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	5.220,52
<b>9b</b>	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11
<b>9a</b>	3.448,96	3.662,32	3.869,96	4.331,88	4.436,39	4.703,23
<b>8</b>	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
<b>7</b>	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
<b>6</b>	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
<b>5</b>	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
<b>4</b>	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
<b>3</b>	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
<b>2</b>	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
<b>1</b>		2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

## Anlage C

**Tabelle TVöD-K  
Anlage C (Ärztinnen und Ärzte)  
gültig bis 29. Februar 2024  
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Grund- entgelt	Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
II	6.157,04	6.793,98	7.360,15	7.997,08	
I	4.883,16	5.265,34	5.520,12	5.732,44	5.873,97

## Anlage C

<b>Tabelle TVöD-K Anlage C (Ärztinnen und Ärzte) gültig ab 1. März 2024 (monatlich in Euro)</b>
---

Entgelt- gruppe	Grund- entgelt	Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
II	6.706,68	7.378,65	7.975,96	8.647,92	
I	5.362,73	5.765,93	6.034,73	6.258,72	6.408,04

## Anlage E

<b>Tabelle TVöD-K</b> <b>Anlage E (Pflegedienst)</b> <b>gültig bis 29. Februar 2024</b> (monatlich in Euro)
--

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>P 16</b>		4.490,85	4.648,28	5.156,63	5.749,20	6.010,59
<b>P 15</b>		4.394,40	4.538,47	4.898,67	5.329,75	5.494,38
<b>P 14</b>		4.288,08	4.428,68	4.780,16	5.257,71	5.344,85
<b>P 13</b>		4.181,78	4.318,89	4.661,64	4.909,13	4.973,03
<b>P 12</b>		3.969,12	4.099,27	4.424,61	4.624,46	4.717,41
<b>P 11</b>		3.756,50	3.879,67	4.187,58	4.392,07	4.485,03
<b>P 10</b>		3.545,85	3.660,42	3.985,40	4.142,26	4.241,02
<b>P 9</b>		3.373,96	3.545,85	3.660,42	3.880,82	3.973,77
<b>P 8</b>		3.108,44	3.257,43	3.448,44	3.602,71	3.818,50
<b>P 7</b>		2.932,41	3.108,44	3.379,29	3.514,69	3.654,17
<b>P 6</b>	2.473,40	2.634,68	2.797,02	3.142,31	3.230,33	3.392,79
<b>P 5</b>	2.376,30	2.596,81	2.661,62	2.769,93	2.851,19	3.042,09

## Anlage E

<b>Anlage E (Pflegedienst)</b> <b>gültig ab 1. März 2024</b> (monatlich in Euro)
--

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>P 16</b>		4.948,85	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
<b>P 15</b>		4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
<b>P 14</b>		4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
<b>P 13</b>		4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
<b>P 12</b>		4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
<b>P 11</b>		4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
<b>P 10</b>		3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
<b>P 9</b>		3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
<b>P 8</b>		3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
<b>P 7</b>		3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
<b>P 6</b>	2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
<b>P 5</b>	2.718,00	2.950,63	3.019,01	3.133,28	3.219,01	3.420,40

## Anlage G

### I. Anlage A zum TVöD

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt	Stundenentgelt
	gültig bis 29. Februar 2024  (in Euro)	gültig ab 1. März 2024  (in Euro)
EG 15	31,52	35,14
EG 14	29,06	32,40
EG 13	27,80	31,00
EG 12	26,29	29,31
EG 11	24,05	26,82
EG 10	22,15	24,70
EG 9c	22,08	24,62
EG 9b	20,93	23,34
EG 9a	20,25	22,58
EG 8	19,84	22,12
EG 7	19,00	21,19
EG 6	18,21	20,30
EG 5	17,49	19,50
EG 4	16,66	18,58
EG 3	16,01	17,85
EG 2Ü	15,37	17,14
EG 2	15,06	16,79
EG 1	12,50	13,94

## II. Ärztinnen und Ärzte

Entgeltgruppe	Stundenentgelt	Stundenentgelt
	gültig bis 29. Februar 2024 (in Euro)	gültig ab 1. März 2024 (in Euro)
Ärztinnen und Ärzte gem. § 51 Abs. 3 BT-K	42,72	47,63
Ärztinnen und Ärzte gem. § 51 Abs. 4 BT-K	40,06	44,67
II	36,21	40,37
I	29,80	33,23

### III. Anlage E

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt	Stundenentgelt
	gültig bis 29. Februar 2024  (in Euro)	gültig ab 1. März 2024  (in Euro)
P 16	28,57	31,86
P 15	26,68	29,75
P 14	25,22	28,12
P 13	23,63	26,35
P 12	22,75	25,37
P 11	21,94	24,46
P 10	20,94	23,35
P 9	20,62	22,99
P 8	19,71	21,98
P 7	18,88	21,05
P 6	17,49	19,50
P 5	16,24	18,11

**Anlage H - Anlage C-Kitas<sup>64k</sup>**

<p><b>Tabelle TV-AVH</b>  <b>Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten</b>  <b>bei Mitgliedern der AVH</b>  <b>(gültig bis 29. Februar 2024)</b>  <b>(monatlich in Euro)</b></p>
---

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	5.834,18
<b>S 17</b>	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.353,71
<b>S 16</b>	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.079,16
<b>S 15</b>	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	4.941,89
<b>S 14</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 13</b>	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.667,35
<b>S 12</b>	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	4.670,26
<b>S 11b</b>	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.602,37
<b>S 11a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 10</b>	3.017,83	3.324,40	3.477,70	3.935,68	4.309,24	4.616,08
<b>S 9</b>	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
<b>S 8b</b>	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	3.999,82	4.136,86
<b>S 8a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 7</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
<b>S 3</b>	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
<b>S 2</b>	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

<sup>64k</sup> Tabelle nach § 1 Abschnitt B Ziffer 2a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

**Anlage H - Anlage C-Kitas<sup>64l</sup>**

<p><b>Tabelle TV-AVH</b>  <b>Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten</b>  <b>bei Mitgliedern der AVH</b>  <b>(gültig vom 1. März 2024 bis 30. September 2024)</b>  <b>(monatlich in Euro)</b></p>
--

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.366,06
<b>S 17</b>	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	5.859,16
<b>S 16</b>	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.569,51
<b>S 15</b>	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.424,69
<b>S 14</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 13</b>	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.135,05
<b>S 12</b>	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.138,12
<b>S 11b</b>	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.066,50
<b>S 11a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 10</b>	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96
<b>S 9</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
<b>S 8b</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.440,71	4.592,44
<b>S 8a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 7</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
<b>S 3</b>	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
<b>S 2</b>	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

<sup>64l</sup> Tabelle nach § 1 Abschnitt B Ziffer 2a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

**Anlage H - Anlage C-Kitas<sup>64m</sup>**

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten**  
**bei Mitgliedern der AVH**  
**(gültig ab 1. Oktober 2024)**  
**(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.366,06
<b>S 17</b>	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	5.859,16
<b>S 16</b>	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.569,51
<b>S 15</b>	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.424,69
<b>S 14</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 13</b>	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.135,05
<b>S 12</b>	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.138,12
<b>S 11b</b>	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.066,50
<b>S 11a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 10</b>	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96
<b>S 9</b>	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60
<b>S 8b</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.440,71	4.592,44
<b>S 8a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 7</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
<b>S 3</b>	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
<b>S 2</b>	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

<sup>64m</sup> Tabelle nach § 1 Abschnitt B Ziffer 2a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

## Anlage I

### Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst<sup>64n</sup>

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten sowie für Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen findet die Anlage zu § 101 TV-AVH mit den Maßgaben des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 entsprechende Anwendung:

### Anlage zu § 101

#### § 1

#### Entgelt

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum TV-AVH eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage C-Kitas. <sup>2</sup> Satz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die ab 1. März 2018 geltende Fassung der Anlage C-Kitas erst ab dem 1. August 2018 und die ab 1. April 2019 geltende Fassung der Anlage C-Kitas erst ab dem 1. Mai 2019 anzuwenden ist.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Die Anlage C-Kitas ist inhaltsgleich mit der Anlage A Tabelle S zum TV-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten hat.

- (2) Anstelle des § 16 gilt Folgendes:

<sup>1</sup> Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup> Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup> Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur 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. <sup>5</sup> Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird oder zu einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4), der einen dem TV-AVH vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. <sup>6</sup> Die Beschäftigten

---

<sup>64n</sup> Textfassung nach § 1 Abschnitt B Ziffer 2 Landesbezirkli. ÜTV Krankenhäuser

erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>7</sup> Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) [Frei aus redaktionellen Gründen]
- b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

<sup>8</sup> Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5. <sup>9</sup> Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zur Anlage C in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 2, 4 oder 5 eingruppiert sind (bis 31. Dezember 2015), die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Die Regelung des Satzes 1 ist inhaltsgleich mit der Regelung in der Anlage A Tabelle S zum TV-KAH, die dort ab der Entgeltgruppe S 11a seit dem 1. Januar 2018 gegolten hat.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

<sup>1</sup> Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. (TVP-AVH) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

<sup>2</sup> Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

### **Fassung des Absatzes 2 ab 1. Oktober 2024**

(2) Anstelle des § 16 gilt Folgendes:

<sup>1</sup> Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup> Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup> Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren,

erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur 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. <sup>5</sup> Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird oder zu einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4), der einen dem TV-AVH vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

<sup>1</sup> Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. (TVP-AVH) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

<sup>2</sup> Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

- (3) Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12

- (4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C-Kitas werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup>Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C-Kitas der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
- bis 29. Februar 2024 weniger als 65,46 Euro und

- ab 1. März 2024 weniger als 72,99 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
  - bis 29. Februar 2024 weniger als 104,74 Euro und
  - ab 1. März 2024 weniger als 116,79 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrug. <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; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <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. <sup>6</sup>§ 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.<sup>15</sup>

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

<sup>1</sup>Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. <sup>2</sup>Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a bzw. nach dem Satz 5 des § 17 Abs. 4a.1 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a bzw. nach dem Satz 5 des § 17 Abs. 4a.1 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

- (5) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.
- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von EUR 130,00. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von EUR 180,00.

## § 2

### **Betrieblicher Gesundheitsschutz / Betriebliche Gesundheitsförderung**

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung eingruppiert sind.
- (2) <sup>1</sup> Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. <sup>2</sup> Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. <sup>3</sup> Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. <sup>4</sup> Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. <sup>5</sup> Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. <sup>6</sup> Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.
- (3) <sup>1</sup> Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. <sup>2</sup> Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). <sup>3</sup> Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. <sup>4</sup> Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. <sup>5</sup> Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. <sup>6</sup> Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befassen. <sup>7</sup> Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. <sup>8</sup> Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.
- (4) <sup>1</sup> Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Betriebs-/Personalrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs- bzw. Personalrat benannt werden. <sup>2</sup> Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. <sup>3</sup> Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission

tätig werden. <sup>4</sup> Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. <sup>5</sup> Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. <sup>6</sup> Gesetzliche Rechte der (kommunalen) Beschlussorgane bleiben unberührt. <sup>7</sup> Wird ein Vorschlag nur von den vom Betriebs-/Personalrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. <sup>8</sup> Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. <sup>9</sup> Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>10</sup> Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

- (5) <sup>1</sup> Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. <sup>2</sup> Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. <sup>3</sup> Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. <sup>4</sup> Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.
- (6) <sup>1</sup> Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. <sup>2</sup> Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.
- (7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrats bleiben unberührt.

#### Protokollerklärungen:

1. Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.
2. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit dieser Regelung außerhalb seines Geltungsbereichs der betriebliche Gesundheitsschutz/die betriebliche Gesundheitsförderung im BT-V und BT-B nicht abschließend tariflich

geregelt sind und die übrigen Besonderen Teile des TV-AVH von der hier getroffenen Regelung unberührt bleiben.

## § 2a

### Regenerationstage/Umwandlungstage

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). <sup>2</sup> Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup> Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup> Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup> Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

- <sup>1</sup> Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup> Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup> Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.
- (2) <sup>1</sup> Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup> Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>3</sup> Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>4</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3

auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup> Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup> Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Für das Kalenderjahr 2022 zustehende Regenerationstage, die im Kalenderjahr 2022 nicht geltend gemacht worden sind, verfallen am 30. September 2023.

- (3) <sup>1</sup> Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 101 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup> Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 101 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup> Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup> Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. <sup>5</sup> Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup> Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>7</sup> Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>8</sup> Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup> Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

Protokollerklärung zu § 2a:

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

### § 3

#### **Beschäftigte im Erziehungsdienst**

<sup>1</sup> Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden - soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen - im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. <sup>2</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. <sup>3</sup> Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärung zu Satz 3:

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

### § 4

<sup>1</sup> Die Entgeltbeträge der Entgeltgruppe S 8b in Anlage C-Kitas werden in den Stufen 5 und 6 so festgelegt, dass ihr Abstand zu denjenigen in Anlage C des TVöD-V ab dem 1. März 2025 in Stufe 5 EUR 108,00 und in Stufe 6 EUR 186,00 und ab dem 1. März 2026 in Stufe 5 EUR 36,00 und in Stufe 6 EUR 62,00 beträgt. <sup>2</sup> Ab dem 1. Januar 2027 ist der Abstand aufgehoben.

## **Niederschriftserklärungen**

### **0.1 Zu § 1 Abs. 1<sup>65</sup>:**

Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 1 fallen unter den TVöD-K.

### **1. Zu § 1 Abs. 2 Buchst. b:**

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

### **2. Zu § 1 Abs. 2 Buchst. s:**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen.

### **3. Zu § 4 Abs. 1:**

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

### **3.1 Zu § 7 Abs. 1 Satz 1<sup>66</sup>:**

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

### **4. Zu § 8 Abs. 3:**

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

### **5. Zu § 10 Abs. 4:**

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

### **5.1 Zu den §§ 6 bis 10<sup>67</sup>:**

<sup>1</sup>Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gem. § 10 TVöD-K gleichzusetzen. <sup>2</sup>Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 10 TVöD-K durch Betriebs- bzw. einvernehmliche Dienstvereinbarungen eingerichtet und geführt werden.

---

<sup>65</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu § 40 Abs. 1 BT-K.

<sup>66</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu § 48 Abs. 2 BT-K.

<sup>67</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu §§ 6 bis 10 AT i.V.m. §§ 44 bis 50 BT-K.

**6. Zu § 14 Abs. 1:**

1. Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich im Bereich der VKA für nach einem gemäß § 2 Abs. 2 TVÜ-VKA weitergeltenden Lohngruppenverzeichnis eingruppierte Beschäftigte nach der Anlage 3 zum TVÜ-VKA.
2. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

**6.1 Zu § 15 Abs. 2.5<sup>68</sup>:**

Für die in Absatz 2.5 genannten Beschäftigten gelten die Regelungen des Allgemeinen Teils sowie die entsprechenden Regelungen des TVÜ-VKA.

7. [nicht besetzt]

**8. Zu § 16 Abs. 2 Satz 2:**

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

**8a. Zu § 16 Abs. 2.1<sup>69</sup>:**

Von der Regelung werden alle auf der Grundlage der Tätigkeitsmerkmale nach der Anlage 1b zum BAT eingruppierten Beschäftigten erfasst.

**8b. Zu § 16 Abs. 2a:**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die erworbene Stufe im Sinne des § 16 Abs. 2a auch eine individuelle Endstufe im Sinne des § 6 Abs. 4 Satz 1, § 7 Abs. 2 erste Alternative oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-VKA oder eine individuelle Zwischenstufe im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-VKA sein kann.

**8.c Zu § 16 Abs. 3.3<sup>70</sup>:**

Von § 16 Abs. 3.3 werden auch diejenigen Beschäftigten erfasst, die in Entgeltgruppe 2Ü eingruppiert sind.

9. [nicht besetzt]

**10. Zu § 17 Abs. 4 Satz 3 (in der bis zum 31. März 2019 geltenden Fassung):**

<sup>1</sup>Bei einer Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 9a Stufen 2 bis 4 in die Entgeltgruppe 9b beginnt abweichend vom ansonsten gültigen Grundsatz in der Entgeltgruppe 9b die Stufenlaufzeit nicht neu. <sup>2</sup>Die Anrechnung der in diesen Stufen in der Entgeltgruppe 9a zurückgelegten Stufenlaufzeiten auf die jeweils maßgebliche

---

<sup>68</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu § 51 Abs. 6 BT-K.

<sup>69</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu § 52 Abs. 3 BT-K.

<sup>70</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu § 52 Abs. 4 BT-K.

Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b ist allein dem Umstand geschuldet, dass im Rahmen der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD die bisherige Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b aufgeteilt wurde und hierbei das Tabellenentgelt in der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b nur geringfügig über dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 9a Stufe 2 liegt und die Tabellenentgelte der Stufen 3 und 4 in den Entgeltgruppen 9a und 9b identisch sind.<sup>3</sup>Die Mitnahme der Stufenlaufzeit in diesen Fällen vermeidet Eingriffe in der Erwerbsbiografie der Beschäftigten bis zum Erreichen der Stufe 5 in der Entgeltgruppe 9b.

**11.** [nicht besetzt]

**12. Zu § 18 Abs. 3:**

Das als Zielgröße zu erreichende Gesamtvolumen von 8 v.H. wird wie folgt finanziert

- Anteil aus auslaufenden Besitzständen in pauschalierter Form,
- im Rahmen zukünftiger Tarifrunden.

Die Tarifvertragsparteien führen erstmals Mitte 2008 Gespräche über den Anteil aus auslaufenden Besitzständen und über eine mögliche Berücksichtigung von Effizienzgewinnen.

**13. Zu § 18:**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 TV ATZ sind.

**14. Zu § 18 Abs. 5 Satz 2:**

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Motivationsgründen die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht. <sup>2</sup>Eine freiwillige Zielvereinbarung kann auch die Verständigung auf zum Teil vorgegebene oder übergeordnete Ziele sein, z.B. bei der Umsetzung gesetzlicher oder haushaltsrechtlicher Vorgaben, Grundsatzentscheidungen der Verwaltungs-/Unternehmensführung.

**15. Zu § 18 Abs. 5 Satz 3:**

Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung.

**16. Zu § 18 Abs. 7:**

1. Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung über Leistungsentgelte im Einzelfall.
2. Die nach Abs. 7 und die für Leistungsstufen nach § 17 Abs. 2 gebildeten betrieblichen Kommissionen sind identisch.

**17. Zu § 18 Abs. 8:**

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass der ATV, der ATV-K sowie die Satzungen der VBL und der kommunalen Zusatzversorgungskassen bis spätestens 31. Dezember 2006 entsprechend angepasst werden.

**18. Zu § 20 Abs. 2 Satz 1:**

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

**18a. Zu § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c**

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

**18.1 Zu § 20 Abs. 6.1 Satz 2<sup>71</sup>:**

In § 20 Abs. 6.1 Satz 2 TVöD-K tritt bei Beschäftigten, die sich in einer individuellen Zwischen bzw. Endstufe befinden, an die Stelle des Tabellenentgelts das sich aus der jeweiligen Zwischen- bzw. Endstufe ergebende Entgelt.

**19.** [nicht besetzt]

**19a.** [nicht besetzt]

**20. Zu § 29 Abs. 1 Buchst. f:**

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

**21. Zu § 29 Abs. 6:**

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass vom Begriff der kommunalen Studieninstitute und Verwaltungsschulen Einrichtungen umfasst sind, die im Auftrag einer oder mehrerer Kommunalverwaltungen Beschäftigte für Aufgaben im Bereich der Allgemeinen Verwaltung aus-, weiter- und fortbilden und deren Kernaufgabe die Berufsausbildung insbesondere zum/r Verwaltungsfachangestellten und die Aufstiegsfortbildung zum/r Verwaltungsfachwirt/in oder die Abschlüsse nach Angestelltenlehrgang I und II sind.

---

<sup>71</sup> Entspricht Niederschriftserklärung zu § 54 Abs. 1 Satz 2 BT-K.

**Legende über die Entsprechungen der  
TVöD-K-Regelungen zu den jeweiligen Bestimmungen  
im TVöD-AT bzw. BT-K**

<b>TVöD-K</b>	<b>TVöD-AT</b>	<b>BT-K</b>	<b>Landesbezirkli. ÜTV Hamburg</b>
§ 1 (Geltungsbereich) In Absatz 1 ist § 40 Abs. 1 BT-K redaktionell integriert.	§ 1	§ 40	Absatz 1 2. Halbsatz und Satz 2 entsprechen § 1 Abschn. A, B, C jew. Ziff. 1
§ 1 Abs. 4 (Besondere Re- gelung zum Geltungsbe- reich TVöD) entspricht § 41 BT-K		§ 41	
§ 2 (Arbeitsvertrag, Neben- abreden, Probezeit)	§ 2		
§ 3 (Allgemeine Arbeitsbe- dingungen)	§ 3		
§ 3.1 (Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte)		§ 42	
§ 4 (Versetzung, Abord- nung, Zuweisung, Perso- nalgestellung)	§ 4		
§ 5 (Qualifizierung)	§ 5		
§ 5.1 (Qualifizierung – Ärz- tinnen/Ärzte)		§ 43	
§ 6 (Regelmäßige Arbeits- zeit) Abs. 1 Satz 2 AT entspre- chend § 48 Abs. 1 BT-K nicht be- setzt.	§ 6 (ist modifiziert)	§ 48 Abs. 1	
§ 6 Abs.1, 1.1, 2.1, 4.1 ent- spr. § 44 Abs. 1, 2, 3, 4 BT- K.	§ 6 Abs. 3 S. 3 und Protokollerklä- rung zu Abs. 3 S. 3 modifiziert we- gen § 6.1 TVöD-K	§ 44	
§ 6 Abs. 9.1 entspr. § 57 Abs. 2 BT-K		§ 57 Abs. 2	
§ 6.1 (Arbeit an Sonn- und Feiertagen)		§ 49	

Lesefassung  
TVöD-K idF Hamburger Krankenhäuser  
**Landesbezirklicher TV zum TVöD**

<b>TVöD-K</b>	<b>TVöD-AT</b>	<b>BT-K</b>	<b>Landesbezirkli. ÜTV Hamburg</b>
§ 7 (Sonderformen der Arbeit) Abs. 1 Satz 1 ersetzt durch § 48 Abs. 2 BT-K	§ 7 (ist modifiziert)	§ 48 Abs. 2	Absatz 9 entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 2
§ 7.1 (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft)		§ 45	
§ 8 (Ausgleich für Sonder- formen der Arbeit) Abs. 1 S. 2 Buchst. f, 2. Alt. entspr. § 50 Abs. 1 BT-K. Abs. 1.1 entspr. § 50 Abs. 3 BT-K. Abs. 5 entspr. § 50 Abs. 2 BT-K.	§ 8 (ist modifiziert) Abs. 4 ersetzt durch § 8.1 TVöD- K (entspr. § 46 BT-K)	§ 50	
§ 8.1 (Bereitschaftsdiens- tentgelt)		§ 46	
§ 9 (Bereitschaftszeiten)	§ 9		
§ 10 (Arbeitszeitkonto)	§ 10		
§ 11 (Teilzeitbeschäfti- gung)	§ 11		
§ 12 (Eingruppierung)	§ 12		Protokollerklärung zu § 12 entspricht § 1 Ab- schn. A Ziff. 3a
§ 12.1 (aufgehoben)			
§ 13 (Eingruppierung in be- sonderen Fällen)	§ 13		Protokollerklärung zu § 13 entspricht § 1 Ab- schn. A Ziff. 3b
§ 14 (Vorübergehende Übertragung einer höher- wertigen Tätigkeit)	§ 14		„Ab 1. August 2018 gilt:“ entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 4
§ 15 (Tabellenentgelt) Abs. 2.1 entspr. § 52 Abs. 1 BT-K; Abs. 2 S. 2 entspr. § 52 Abs. 4 BT-K	§ 15 (ist modifi- ziert)	§ 52 Abs. 1, Abs. 4	Absatz 2 Satz 3 ent- spricht angepasst § 1 Abschn. A Ziff. 5, § 1 Abschn. B Ziff. 2a; Abätze 2.6 bis 2.8 ent- sprechen § 1 Abschn. C Ziff. 2b
§ 15 Abs. 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 entspr. § 51 Abs. 3, 4, 5, 6 BT-K		§ 51 Abs. 3 bis 6	

TVöD-K	TVöD-AT	BT-K	Landesbezirkli. ÜTV Hamburg
§ 16 (Stufen der Entgeltta- belle) Abs. 3.1, Abs. 2a.1 ent- spricht § 51 Abs. 1 bzw. Abs. 2 BT-K	§ 16 (ist modifi- ziert)	§ 51 Abs. 1 und 2	Protokollerklärung zu § 16 Absatz 1 entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 6
§ 16 Abs. 2.1, Abs. 3.3 ent- spr. § 52 Abs. 2, Abs. 3 BT-K. § 15 Abs. 2.6, 2.7, 2.8 ent- spr. § 52 Abs. 5, 6, 7 BT-K		§ 52 Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 5 bis 7	
§ 17 (Allgemeine Regelun- gen zu den Stufen) Abs. 4a.1, Abs. 4.1 ent- spricht § 53 Abs. 1, Abs. 2 BT-K Portokollerklärung zu den Abs. 4, 4a und 4a.1 ent- spricht Protokollerklärung zu § 53 Abs. 1 BT-K	§ 17	§ 53	Protokollerklärung zu Absatz 4 entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 7a; Protokollerklärung zu Absatz 4a entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 7b; Protokollerklärung zu Absatz 4a.1 entspricht redaktionell angepasst § 1 Abschn. C Ziff. 3a; Protokollerklärung zu Abs. 4.1 entspricht re- daktionell angepasst § 1 Abschn. C Ziff. 3b
§ 18 (Leistungsentgelt) Abs. 3 S. 1 modifiziert durch § 53a S. 1 BT-K Protokollerklärung Nr. 2 zu Abs. 3 S.1 entspricht modi- fiziert § 53a S. 2 BT-K. Nr. 3 entspr. S. 2 der Proto- kollerklärung zu § 53a BT- K	§ 18 (ist modifi- ziert)	§ 53a	
§ 18a (Alternatives Entgelt- anreiz-System)	§ 18a		
§ 19 (Erschwerniszü- schläge)	§ 19		
§ 20 (Jahressonderzah- lung) Abs. 1.1 entspr. § 54 Abs. 2 BT-K. Abs. 6.1 entspricht § 54 Abs. 1 BT-K. Abs. 2.1 entspr. § 54 Abs. 3 BT-K	§ 20 (ist modifi- ziert)	§ 54	Fassung im Jahr 2018 entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 8

TVöD-K	TVöD-AT	BT-K	Landesbezirkli. ÜTV Hamburg
§ 21 (Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung)	§ 21		
§ 22 (Entgelt im Krankheitsfall)	§ 22		
§ 23 (Besondere Zahlungen) Abs. 4 entspr. § 57 Abs. 1 BT-K.	§ 23 (ist modifiziert)	§ 57 Abs. 1	
§ 24 (Berechnung und Auszahlung des Entgelts)	§ 24		
§ 25 (Betriebliche Altersversorgung)	§ 25		§ 25 entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 9
§ 26 (Erholungsurlaub)	§ 26		
§ 27 (Zusatzurlaub) Abs. 3.1 entspr. § 55 Abs. 1 S. 1 und 2. Abs. 4 S. 2 entspr. § 55 Abs. 1 S. 3 BT-K. Abs. 3.2, 3.3, 3.4 entspr. § 55 Abs. 2, 3, 4 BT-K. Abs. 1.1 entspr. § 55 Abs. 5 BT-K Protokollerklärung Nr. 1 zu den Abs. 1, 2 und 3.1 redaktionell angepasst, Nr. 2 entspr. Protokollerklärung zu § 55 Abs. 1 BT-K.	§ 27 (ist modifiziert)	§ 55	
§ 28 (Sonderurlaub)	§ 28		
§ 29 (Arbeitsbefreiung)	§ 29		Absatz 4 Satz 3 entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 10
§ 30 (Befristete Arbeitsverträge)	§ 30		
§ 31 (Führung auf Probe)	§ 31		
§ 32 (Führung auf Zeit)	§ 32		
§ 33 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung)	§ 33		
§ 34 (Kündigung des Arbeitsverhältnisses)	§ 34		

<b>TVöD-K</b>	<b>TVöD-AT</b>	<b>BT-K</b>	<b>Landesbezirkli. ÜTV Hamburg</b>
§ 35 (Zeugnis)	§ 35		
§ 36 (Anwendung weiterer Tarifverträge)	§ 36		Absatz 1 Buchstabe g entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 11
§ 37 (Ausschlussfrist)	§ 37		
§ 38 (Begriffsbestimmun- gen)	§ 38		
§ 38a (Übergangsvorschrif- ten)	§ 38a		
§ 39 (In-Kraft-Treten) Abs. 1 redaktionell angepasst an § 58 Abs. 1 S. 1 BT-K. Abs. 1.1 entspr. § 58 Abs. 2 BT-K.	§ 39 (ist modifi- ziert)	§ 58	
Anhang zu § 6 (Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern)	Anhang zu § 6		
Anhang zu § 9 A. (Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Haus- meister) B. (Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leit- stellen)	Anhang zu § 9		

Fortsetzung nächste Seite!

TVöD-K	TVöD-AT	BT-K	Landesbezirkl. ÜTV Hamburg
<b>Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA)</b>	<b>Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA)</b>		<p><u>Teil B Abschnitt XI. Ziff. 1 Vorbemerkung Nr. 8</u> entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 12 Nr. 1a;</p> <p><u>Teil B Abschn. XI. Ziff. 1 Protokollerklärung Nr. 2</u> entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 12 Nr. 1b;</p> <p><u>Teil B Abschn. XI. Ziffer 1 Protokollerklärung Nr. 4 Buchst. c</u> entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 12 Nr. 1c;</p> <p><u>Teil B Abschn. XXIV.</u> entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 12 Nr. 2;</p> <p><u>Teil B Abschn. XXVIIIa.</u> entspricht § 1 Abschn. A Ziff. 12 Nr. 3</p>
<b>Regelungskompetenzen</b>			Absatz 6 vgl. Landesbezirklichen Tarifvertrag zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KÖR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH vom 1. August 2018
<b>Anlage A (Tabellenentgelt)</b>	<b>Anlage A</b>		
<b>Anlage B (aufgehoben)</b>	<b>Anlage B (aufgehoben)</b>		
<b>Anlage C (Tabellenentgelt für Ärztinnen und Ärzte)</b>		<b>Anlage C</b>	
<b>Anlage D (aufgehoben)</b>		<b>Anlage D (aufgehoben)</b>	
<b>Anlage E (Beschäftigte in der Pflege)</b>		<b>Anlage E</b>	

Lesefassung  
TVöD-K idF Hamburger Krankenhäuser  
**Landesbezirklicher TV zum TVöD**

---

<b>TVöD-K</b>	<b>TVöD-AT</b>	<b>BT-K</b>	<b>Landesbezirkl. ÜTV Hamburg</b>
<b>Anlage F</b> (aufgehoben)		Anlage 5 TVÜ-VKA (aufgehoben)	
<b>Anlage G</b>		<b>Anlage G</b>	
<b>Anlage H</b> (Tabellenentgelt für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)			Tabelle nach § 1 Abschn. B Ziff. 2a
<b>Anlage I</b> (Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten bei Mitgliedern der AVH)			Textfassung nach § 1 Abschn. B Ziff. 2

## **2. Lesefassung**

### **Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)**

vom 13. September 2005

i. d. F. des Änderungstarifvertrags Nr. 20  
vom 22. April 2023

mit den Maßgaben  
des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Be-  
schäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der  
VKA vom 1. August 2018  
(Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser)

i. d. F. des Änderungstarifvertrages  
vom 18. Mai 2022/12. Oktober 2023

## **Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)**

Inhaltsgleich vereinbart zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion, bzgl. der Maßgaben des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) und ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg, und dbb beamtenbund und tarifunion, vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik.

Diese Fassung gibt den Stand vom 1. Januar 2023 mit den Maßgaben des landesverbandlichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 redaktionell angepasst wieder.

Die Lesefassung dient ausschließlich der besseren Handhabbarkeit des TVÜ-VKA mit den Maßgaben des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 (Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser). Sie regelt nicht das Verhältnis der Tarifvertragsparteien als Normgeber zueinander (Innenverhältnis). Sie ist nicht die Grundlage für Tarifverhandlungen oder Kündigungen, denn TVÜ-VKA und landesbezirklicher Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 bleiben rechtlich selbstständige Tarifverträge. Die Lesefassung des TVÜ-VKA enthält in Bezug auf die Regelungen des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 auch keine Rechtsnormen für die Anwendungsebene im Außenverhältnis (Arbeitgeber, Beschäftigte, Gerichte etc.).

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (AVH)  
Bei dem Neuen Krahn 2  
20457 Hamburg  
[www.av-hamburg.de](http://www.av-hamburg.de)

## **Inhaltsverzeichnis<sup>1</sup>**

### **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TVöD

### **Abschnitt II Überleitungsregelungen**

- § 3 Überleitung in den TVöD
- § 4 Zuordnung der Vergütung und Lohngruppen
- § 5 Vergleichsentgelt
- § 6 Stufenzuordnung der Angestellten
- § 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

### **Abschnitt III Besitzstandsregelungen**

- § 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege
- § 9 Vergütungsgruppenzulagen
- § 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit
- § 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile
- § 12 Strukturausgleich
- § 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 14 Beschäftigungszeit
- § 15 Urlaub
- § 16 Abgeltung
- § 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte

---

<sup>1</sup> Redaktionell angepasst.

## **Abschnitt IV**

### **Sonstige vom TVöD abweichende oder ihn ergänzende Bestimmungen**

- § 17 Eingruppierung
- § 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2006
- § 19 Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü
- § 20 [aufgehoben]
- § 21 [aufgehoben]
- § 22 Sonderregelungen für Beschäftigte im bisherigen Geltungsbereich der SR 2m und SR 2n zum MTV Angestellte
- § 23 Erschwerniszuschläge, Schichtzulagen
- § 24 Bereitschaftszeiten
- § 25 Übergangsregelung zur Zusatzversorgungspflicht der Feuerwehrzulage
- § 26 Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen
- § 27 Angestellte im Bibliotheksdienst
- § 28 [aufgehoben]

## **Abschnitt IVa**

### **Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

- § 28a Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst und weitere Regelungen
- § 28b findet keine Anwendung
- § 28c Überleitung in die Tabelle nach § 1 Abschnitt B Ziffer 2a des Landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 zum 1. Januar 2023
- § 28d Höhergruppierung auf Antrag
- § 28e Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte, die unter § 1 der Anlage zu § 101 TV-AVH - BT-V - fallen und weitere Regelungen

## **Abschnitt IVb**

### **Überleitung in die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA**

- § 29 Grundsatz
- § 29a Besitzstandsregelungen
- § 29b Höhergruppierungen
- § 29c Besondere Überleitungsregelungen
- § 29d Überleitung in die Anlage E zum BT-K und zum BT-B

## **Abschnitt V**

### **Besondere Regelungen für einzelne Mitgliedverbände der VKA**

- § 30 KAV Berlin
- § 31 KAV Bremen
- § 32 AV Hamburg
- § 33 Gemeinsame Regelungen

## **Abschnitt VI**

### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 34 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Anhang zu § 16a

- Anlage 1** [aufgehoben]
- Anlage 2** Strukturausgleiche für Angestellte
- Anlage 3** (Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen)

Niederschriftserklärungen

## **Abschnitt I**

### **Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem tarifgebundenen Arbeitgeber, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, über den 31. Dezember 2006<sup>1</sup> hinaus fortbesteht, und die am 1. Januar 2007<sup>1</sup> unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Dieser Tarifvertrag gilt ferner für die unter § 19 Abs. 2 fallenden Beschäftigten. <sup>3</sup>In der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) gilt dieser Tarifvertrag für Beschäftigte bei den Mitgliedern Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH oder Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH<sup>2</sup>. <sup>5</sup>Der TVÜ-VKA ist grundsätzlich mit der Maßgabe anzuwenden, dass die unter dem Geltungsbereich des TV-KAH / des TVÜ-KAH zu den dort genannten Stichtagen bzw. im Rahmen der dort genannten Zeiträume abgeleisteten Zeiten, ermittelten Vergleichsentgelte, Zuordnungen zu den Stufen der Entgelttabelle, Zuordnungen zu den Entgeltgruppen, ermittelten Besitzstandszulagen, Strukturausgleiche und Beschäftigungszeiten angerechnet bzw. zugrunde gelegt werden.<sup>1</sup>

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1:

Tritt ein Arbeitgeber erst nach dem 31. Dezember 2006<sup>1</sup> einem der Mitgliedverbände der VKA als ordentliches Mitglied bei und hat derselbe Arbeitgeber vor dem 1. September 2002 einem Mitgliedverband der VKA als ordentliches Mitglied angehört, so ist Absatz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 31. Dezember 2006<sup>1</sup> das Datum tritt, welches dem Tag der Wiederbegründung der Verbandsmitgliedschaft vorausgeht, während das Datum des Wirksamwerdens der Verbandsmitgliedschaft den 1. Januar 2007<sup>1</sup> ersetzt.

- (2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 31. Dezember 2006<sup>1</sup> beginnt und die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Satz 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

- (3) Die Bestimmungen des TVöD gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

## § 2

### **Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TVöD<sup>1</sup>**

- (1) Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Krankenhäuser - (BT-K) ersetzen für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zur Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, zur Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, zur Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH oder zur Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH als Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. stehen, ab dem 1. August 2018 den mit Tarifvertrag zur Aufhebung von Tarifverträgen des Krankenhausarbeitgeberverbandes Hamburg e.V. und zur Anwendung von Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 aufgehobenen Tarifvertrag für den Krankenhaus-Arbeitgeberverband Hamburg e.V. (TV-KAH) vom 14. Juni 2007 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 7. Juni 2017.
- (2) Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) ersetzt für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zur Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, zum Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, zur Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE GmbH oder zur Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH als Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. stehen, ab dem 1. August 2018 den mit Tarifvertrag zur Aufhebung von Tarifverträgen des Krankenhausarbeitgeberverbandes Hamburg e.V. und zur Anwendung von Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 aufgehobenen Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten von Mitgliedern des Krankenhaus-Arbeitgeberverbandes Hamburg (KAH) (TVÜ-KAH) vom 14. Juni 2007 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 7. Juni 2016.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 1 Satz 1, § 2 Satz 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

## **Abschnitt II Überleitungsregelungen**

### **§ 3 Überleitung in den TVöD**

Die von § 1 Abs. 1 erfassten Beschäftigten werden am 1. Januar 2007<sup>0.1</sup> gemäß den nachfolgenden Regelungen in den TVöD übergeleitet.

### **§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen**

- (1) <sup>1</sup>Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 22 MTV Angestellte<sup>0.1</sup> bzw. entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. besondere tarifvertragliche Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der Anlage 2<sup>0.1</sup> den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 gilt für Ärztinnen und Ärzte die Entgeltordnung gemäß § 51 Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K)<sup>1</sup> bzw. gemäß § 51 Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B)<sup>2</sup>, soweit sie unter den BT-K bzw. BT-B fallen.
- (2) Beschäftigte, die im Januar 2007<sup>0.1</sup> bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2006<sup>0.1</sup> höhergruppiert worden.
- (3) Beschäftigte, die im Januar 2007<sup>0.1</sup> bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2006<sup>0.1</sup> herabgruppiert worden.

### **§ 5 Vergleichsentgelt**

- (1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TVöD wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2006<sup>0.1</sup> erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 7 gebildet.
- (2) <sup>1</sup>Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des MTV Angestellte<sup>0.1</sup> setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, der allgemeinen Zulage und dem Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. <sup>2</sup>Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 MTV Angestellte<sup>1</sup> ortszuschlagsberechtigt oder

---

<sup>0.1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>1</sup> Entspricht § 12.1 TVöD-K.

<sup>2</sup> Entspricht § 12.1 TVöD-B.

nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TVöD am 1. Januar 2007<sup>1</sup> auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages in das Vergleichsentgelt ein.<sup>3</sup> Ferner fließen im Dezember 2006<sup>1</sup> tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TVöD nicht mehr vorgesehen sind.<sup>4</sup> Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung (§ 30 MTV Angestellte<sup>1</sup>), bildet diese das Vergleichsentgelt.<sup>5</sup> Bei Lehrkräften, die die Zulage nach Abschnitt A Unterabschnitt II der Lehrer-Richtlinien der VKA erhalten, wird diese Zulage und bei Lehrkräften, die am 30. September 2005 einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT/BAT-O fallenden Angestellten haben, wird dieser Betrag in das Vergleichsentgelt eingerechnet [redaktioneller Hinweis: Satz 5 findet keine Anwendung, da keine Entsprechung im MTV Angestellte/TV KAH].

#### Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 2:

1. Findet der TVöD am 1. Januar 2007<sup>1</sup> für beide Beschäftigte Anwendung und hat einer der beiden im Dezember 2006<sup>1</sup> keine Bezüge erhalten wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen, erhält die/der andere Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den Differenzbetrag zwischen dem ihr/ihm im Dezember 2006<sup>1</sup> individuell zustehenden Teil des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und 2 des Ortszuschlages und dem vollen Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage.
2. Hat die andere ortszuschlagsberechtigte oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigte Person im Dezember 2006<sup>1</sup> aus den in Nr. 1 genannten Gründen keine Bezüge erhalten, erhält die/der in den TVöD übergeleitete Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages als Besitzstandszulage.
3. <sup>1</sup>Ist die andere ortszuschlagsberechtigte oder familienzuschlagsberechtigte Person im Dezember 2006<sup>1</sup> aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden, ist das Tabellenentgelt neu zu ermitteln. <sup>2</sup>Basis ist dabei die Stufenzuordnung nach § 6 Abs. 1 Satz 2, die sich zum 1. Juli 2008<sup>1</sup> ergeben hätte, wenn das Vergleichsentgelt unter Berücksichtigung der Stufe 2 des Ortszuschlages gebildet worden wäre.
4. <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 oder das neu ermittelte Tabellenentgelt nach Nr. 3 wird auf einen bis zum 31. Januar 2009<sup>1</sup> zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) vom 1. November 2008<sup>1</sup> angezahlt. <sup>2</sup>Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung vom 1. Juni 2008 an.
5. <sup>1</sup>In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

Besitzstandszulage angerechnet. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen. <sup>3</sup>Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die/der andere Beschäftigte die Arbeit wiederaufnimmt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Vorhandene Beschäftigte erhalten bis zum 30. Juni 2017<sup>1</sup> ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulage unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

- (3) <sup>1</sup>Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des MTV Arbeiter II<sup>1</sup> wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Erhalten Beschäftigte nicht den Lohn (§ 23 Abs. 1 MTV Arbeiter II<sup>1</sup>), gilt Absatz 2 Satz 4 entsprechend.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die im Januar 2007<sup>1</sup> bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2006<sup>1</sup> erfolgt. <sup>2</sup>§ 4 Abs. 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Fällt bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des MTV Angestellte<sup>1</sup>, bei denen sich bisher die Grundvergütung nach § 27 Abschn. A MTV Angestellte<sup>1</sup> bestimmt, im Januar 2007<sup>1</sup> eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

- (5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

<sup>1</sup>Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet. <sup>2</sup>Diese zeiträtierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrag unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 MTV Angestellte<sup>1</sup>. <sup>3</sup>Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

- (6) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Dezember 2006<sup>1</sup> oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 7<sup>1</sup> Unterabs. 6 und Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 MTV Angestellte<sup>1</sup> bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2006<sup>1</sup> die Arbeit wiederaufgenommen.

- (7) Abweichend von den Absätzen 2 bis 6 wird bei Beschäftigten, die gemäß § 27 Abschn. A Abs. 8<sup>1</sup> oder Abschn. B Abs. 7 MTV Angestellte<sup>1</sup> bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung bzw. dem Monatstabellenlohn ihrer bisherigen zur nächsthöheren Stufe im Dezember 2006<sup>1</sup> nur zur Hälfte erhalten, für die Bestimmung des Vergleichsentgelts die volle Grundvergütung bzw. der volle Monatstabellenlohn aus der nächsthöheren Stufe zugrunde gelegt.

## **§ 6** **Stufenzuordnung der Angestellten**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des MTV Angestellte<sup>1</sup> werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. <sup>2</sup>Zum 1. Juli 2008<sup>1</sup> steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. <sup>3</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.
- (2) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte vor dem 1. Juli 2008<sup>1</sup> höhergruppiert (nach § 8 Abs. 1 und 3 1. Alt., § 9 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. <sup>2</sup>In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD entsprechend. <sup>3</sup>Werden Beschäftigte vor dem 1. Juli 2008<sup>1</sup> herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2006<sup>1</sup> ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.
- (3) <sup>1</sup>Ist bei Beschäftigten, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum MTV Angestellte<sup>1</sup>) richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist die/der Beschäftigte am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, wird sie/er abweichend von Absatz 1 bereits zum 1. Januar 2007<sup>1</sup> in die Stufe 3 übergeleitet. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.
- (4) <sup>1</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Beschäftigte abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>2</sup>Das Entgelt

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 15 TVöD. <sup>3</sup>Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden die Beschäftigten entsprechend § 17 Abs. 4 TVöD der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. <sup>4</sup>Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 3 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird die/der Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>5</sup>Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. <sup>6</sup>Der Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Absatz 4:<sup>1</sup>

Die Regelung des Absatz 4 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 6 Abs. 4 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. September 2017 gegolten hat.

**Fassung des Absatz 4 bis zum 31. August 2017<sup>1</sup>:**

- (4) *<sup>1</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Beschäftigte abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>2</sup>Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. <sup>3</sup>Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. <sup>4</sup>Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.*

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 2 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 6:

Die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich ab dem 1. März 2024 um 200,00 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. <sup>2</sup>Der weitere Stufenanstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2006<sup>4</sup> eine in der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum MTV Angestellte<sup>4</sup>) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vb MTV Angestellte<sup>4</sup> mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.
- (6) <sup>1</sup>Für unter § 51 Abs. 1 bis 5 BT-B<sup>1</sup> fallende Ärztinnen und Ärzte gelten die Absätze 1 bis 5, soweit nicht im Folgenden etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte ohne Facharztanerkennung, die in der Entgeltgruppe 14 einer individuellen Zwischenstufe zwischen Stufe 1 und Stufe 2 zugeordnet werden, steigen nach einem Jahr in die Stufe 2 auf. <sup>3</sup>Ärztinnen und Ärzte ohne Facharztanerkennung, die in der Entgeltgruppe 14 einer individuellen Zwischenstufe zwischen Stufe 2 und Stufe 3 zugeordnet werden, steigen mit der Facharztanerkennung in die Stufe 3 auf. <sup>4</sup>Ärztinnen und Ärzte mit Facharztanerkennung am 31. Dezember 2006<sup>4</sup> steigen zum 1. Oktober 2008<sup>4</sup> [redaktionell angepasst] in die Stufe 3 auf, wenn sie in eine individuelle Zwischenstufe unterhalb der Stufe 3 übergeleitet worden sind. <sup>5</sup>Ärztinnen und Ärzte mit Facharztanerkennung am 31. Dezember 2006<sup>4</sup>, die in eine individuelle Zwischenstufe oberhalb der Stufe 3 übergeleitet worden sind, steigen in die nächsthöhere Stufe nach den Regelungen des § 51 BT-B<sup>2</sup> auf, frühestens zum 1. Oktober 2008<sup>4</sup> [redaktionell angepasst]. <sup>6</sup>Die weiteren Stufenanstiege richten sich jeweils nach dem § 51 BT-B<sup>2</sup>. <sup>7</sup>Zeiten als Fachärztin oder Facharzt mit entsprechender Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern werden abweichend von § 51 BT-B<sup>2</sup> i.V.m. § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD auf den weiteren Stufenverlauf angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

<sup>1</sup>Die Überleitungsregelungen für Ärztinnen und Ärzte folgen den Regelungen in § 51 BT-B<sup>2</sup>, wonach Ärztinnen und Ärzte bis zur Facharztanerkennung und der Übertragung entsprechender Tätigkeiten in der Stufe 2 verbleiben. <sup>2</sup>Übergeleitete Ärztinnen und Ärzte ohne Facharztanerkennung und mit einem Vergleichsentgelt oberhalb der Stufe 2 verbleiben in ihrer individuellen Zwischenstufe bis zur Facharztanerkennung und der Übertragung entsprechender Tätigkeiten.

- (7) <sup>1</sup>Die Funktionszulagen gemäß § 51 Abs. 2 bis 5 BT-B<sup>3</sup> stehen bei Erfüllung der Voraussetzungen auch übergeleiteten Ärztinnen und Ärzten zu und werden zusätzlich zu dem jeweiligen Vergleichsentgelt bzw. zum jeweiligen Tabellenentgelt

---

<sup>1</sup> Entspricht § 12.1 Abs. 1 bis 5 TVöD-B

<sup>2</sup> Entspricht § 12.1 TVöD-B.

<sup>3</sup> Entspricht § 12.1 Abs. 2 bis 5 TVöD-B.

<sup>4</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

gezahlt. <sup>2</sup>Der Zahlbetrag aus Vergleichsentgelt und Funktionszulage ist auf die Summe aus dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 Stufe 6 und der jeweiligen Zulage nach § 51 Abs. 2 bis 5 BT-B<sup>1</sup> begrenzt. <sup>3</sup>Übersteigt das Vergleichsentgelt die Summe aus dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 Stufe 6 und der jeweiligen Zulage nach § 51 Abs. 2 bis 5 BT-B<sup>1</sup>, werden auf den Differenzbetrag zukünftige allgemeine Entgelterhöhungen jeweils zur Hälfte angerechnet.

#### Protokollerklärung zu §§ 4 und 6:

Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8a zum 1. Januar 2007<sup>2</sup> gemäß Anlagen 4 und 5 TVÜ-VKA gilt für übergeleitete Beschäftigte

- der Vergütungsgruppe Kr. V vier Jahre, Kr. Va zwei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. Va drei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. Va fünf Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. V sechs Jahre Kr. VI

mit Ortszuschlag der Stufe 2 folgendes:

1. Zunächst erfolgt die Überleitung nach den allgemeinen Grundsätzen.
2. Die Verweildauer in Stufe 3 wird von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt.
3. Der Tabellenwert der Stufe 4 wird nach der Überleitung um 100 Euro erhöht.

### **§ 7**

#### **Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des MTV Arbeiter II<sup>2</sup> werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 MTV Arbeiter II<sup>2</sup> der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TVöD bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.
- (2) § 6 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 1 und 2 gilt für Beschäftigte gemäß Absatz 1 entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Ist das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. <sup>2</sup>Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 4 Satz 6 gilt entsprechend.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 12.1 TVöD-B.

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:<sup>1</sup>

Die Regelung des Absatz 3 Satz 3 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 7 Abs. 3 Satz 3 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. September 2017 gegolten hat.

**Fassung des Absatz 3 Satz 3 bis zum 31. August 2017<sup>2</sup>:**

<sup>3</sup>§ 6 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend.

- (4) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. <sup>2</sup>§ 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD gilt entsprechend. <sup>3</sup>Werden Beschäftigte während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Eingruppierung bereits im Dezember 2006<sup>2</sup> erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

## **Abschnitt III Besitzstandsregelungen**

### **§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege**

- (1) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des MTV Angestellte<sup>2</sup> in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Januar 2007<sup>2</sup> bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII MTV Angestellte<sup>2</sup> mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII MTV Angestellte<sup>2</sup> übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die

Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIb MTV Angestellte<sup>2</sup> mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc MTV Angestellte<sup>2</sup> übergeleitet worden sind. <sup>3</sup>Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 3 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

<sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Abs. 2. <sup>5</sup>Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Juli 2008<sup>1</sup>, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

- (2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des MTV Angestellte<sup>1</sup> in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Januar 2007<sup>1</sup> bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Februar 2007<sup>1</sup> und dem 30. Juni 2008<sup>1</sup> höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. <sup>2</sup>Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

<sup>3</sup>Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. <sup>4</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. <sup>5</sup>§ 4 Abs. 2 bleibt unberührt. <sup>6</sup>Zur Ermittlung einer neuen individuellen Zwischenstufe gemäß Satz 1 ist für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, das auf den Rechtsstand vom 30. September 2005 festgestellte neue Vergleichsentgelt um den Faktor 1,01596 zu erhöhen, wenn die Neuberechnung des Vergleichsentgelts in der Zeit vom 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007, und um den Faktor 1,03191, wenn die Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach dem 30. Juni 2007 zu erfolgen hat [redaktioneller Hinweis: Satz 6 findet keine Anwendung].

- (3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des MTV Angestellte<sup>1</sup> bis spätestens zum 30. Juni 2017<sup>1</sup> wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. <sup>2</sup>In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Beschäftigte, die in der Zeit zwischen dem 1. Juli 2008<sup>1</sup> und 30. Juni 2017<sup>1</sup> bei Fortgeltung des MTV Angestellte<sup>1</sup> höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten mit

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. <sup>4</sup>§ 6 Abs. 4 Satz 6 gilt entsprechend.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 4:<sup>2</sup>

Die Regelung des Absatz 3 Satz 4 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 8 Abs. 3 Satz 4 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. September 2017 gegolten hat.

#### **Fassung des Absatz 3 Satz 5 bis zum 31. August 2017<sup>1</sup>:**

<sup>5</sup>§ 6 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 3:

1. Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 8 Abs. 3 TVÜ-VKA findet keine Anwendung.<sup>3</sup>
  2. Die Beträge der individuellen Zwischenstufe verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz; sie erhöhen sich ab dem 1. März 2024 um 200,00 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.
- (4) Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum MTV Angestellte<sup>1</sup>) richtet, und auf unter § 51 Abs. 1 bis 5 BT-K bzw. § 51 Abs. 1 bis 5 BT-B fallende Ärztinnen und Ärzte keine Anwendung.
- (5) <sup>1</sup>Ist bei einer Lehrkraft, die gemäß Nr. 7 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum MTV Angestellte<sup>1</sup> fällt, eine Höhergruppierung nur vom Ablauf einer Bewährungszeit und von der Bewährung abhängig und ist am Stichtag die Hälfte der Mindestzeitdauer für einen solchen Aufstieg erfüllt, erfolgt in den Fällen des Absatzes 1 unter den weiteren dort genannten Voraussetzungen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt der Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch entsprechende Anwendung beamtenrechtlicher Regelungen bleiben unberührt. <sup>3</sup>Im Fall des Absatzes 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle der Höhergruppierung eine Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach Absatz 2 erfolgt.

## **§ 9**

### **Vergütungsgruppenzulagen**

- (1) Aus dem Geltungsbereich des MTV Angestellte<sup>1</sup> übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2006 nach der Vergütungsordnung zum MTV Angestellte<sup>1</sup> eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 4a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>3</sup> Entspricht § 2 Ziffer 4b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

- (2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des MTV Angestellte<sup>1</sup> übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2006<sup>1</sup> eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. <sup>2</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2006<sup>1</sup> zugestanden hätte. <sup>3</sup>Voraussetzung ist, dass
- am 1. Januar 2007<sup>1</sup> die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschn. B MTV Angestellte<sup>1</sup> zur Hälfte erfüllt ist,
  - zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
  - bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.
- (2a) <sup>1</sup>Absatz 2 gilt auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des MTV Angestellte<sup>1</sup> bis spätestens zum 30. Juni 2017<sup>1</sup> wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag nicht erfüllt ist. <sup>2</sup>Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.
- (3) Für aus dem Geltungsbereich des MTV Angestellte<sup>1</sup> übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2006<sup>1</sup> im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:
- a) <sup>1</sup>In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2006<sup>1</sup> noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert; § 8 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. <sup>2</sup>Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
  - b) <sup>1</sup>Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2006<sup>1</sup> bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2007<sup>1</sup> die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss oder die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 30. Juni 2017<sup>1</sup> erworben worden

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

wäre. <sup>2</sup>Im Fall des Satzes 1 2. Alternative wird die Vergütungsgruppenzulage auf schriftlichen Antrag gewährt. <sup>3</sup>Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.

- c) <sup>1</sup>Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 30. Juni 2008<sup>1</sup> erreicht worden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Juli 2008<sup>1</sup> die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht worden sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 30. Juni 2017<sup>1</sup> erworben worden wäre. <sup>2</sup>Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.
- (4) <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. <sup>2</sup>Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vohundertersatz.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 4 Sätze 1 und 2:

1. <sup>1</sup>Unterbrechungen wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen sowie wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. <sup>2</sup>In den Fällen, in denen eine Unterbrechung aus den in Satz 1 genannten Gründen nach dem 31. Dezember 2006<sup>1</sup> und vor dem 1. Juli 2008 endet, wird eine Besitzstandszulage nach § 9 Abs. 1, 2 oder 3 Buchst. b oder c vom 1. November 2008<sup>1</sup> angezahlt, wenn bis zum 31. Januar 2009<sup>1</sup> ein entsprechender schriftlicher Antrag (Ausschlussfrist) gestellt worden ist. <sup>3</sup>Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung vom 1. Juni 2008 an.
2. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

### **§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2006<sup>1</sup> eine Zulage nach § 24 MTV Angestellte<sup>1</sup> zusteht, erhalten nach Überleitung in den TVöD eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. <sup>2</sup>Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. Juni 2008<sup>1</sup> hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Juli 2008<sup>1</sup> die Regelungen des TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. <sup>3</sup>Für eine vor dem 1. Januar 2007 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Dezember 2006<sup>1</sup> wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 MTV Angestellte<sup>1</sup> noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. <sup>4</sup>Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 MTV Arbeiter II entsprechend; bei Vertretung einer Arbeiterin/eines Arbeiters bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Abs. 2 Buchst. a MTV Arbeiter II und dem im Dezember 2006 ohne Zulage zustehenden Lohn.<sup>1</sup> <sup>5</sup>Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. <sup>6</sup>Ist Beschäftigten, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum 30. Juni 2008<sup>1</sup> dauerhaft übertragen worden, erhalten sie eine persönliche Zulage. <sup>7</sup>Die Zulage nach Satz 6 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit auf einen bis zum 31. Januar 2009<sup>1</sup> zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) der/des Beschäftigten vom 1. November 2008<sup>1</sup> angezahlt. <sup>8</sup>Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Januar 2007<sup>1</sup> nach § 6 oder § 7 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. <sup>9</sup>Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 14 Abs. 3 TVöD und gemäß § 18 Abs. 4 Satz 1 sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 2 der Anlage 3 zum BAT zustand, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. <sup>2</sup>Soweit sich bei entsprechender Anwendung von Absatz 1 Satz 2 eine Zulage ergäbe, die höher ist als die Besitzstandszulage nach Satz 1, wird die höhere Zulage gezahlt. <sup>3</sup>Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend [redaktioneller Hinweis: Absatz 2 findet keine Anwendung, da keine Entsprechung zur Anlage 3 zum BAT im MTV Angestellte (Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Angestellten im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst sowie im Sparkassendienst)].

## **§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

- (1) <sup>1</sup>Für im Dezember 2006<sup>1</sup> zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des MTV Angestellte<sup>1</sup> oder MTV Arbeiter II<sup>1</sup> in der für Dezember 2006<sup>1</sup> zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruheordnungsversorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. <sup>3</sup>Unterbrechungen wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2006<sup>1</sup> vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. <sup>1</sup>Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Dezember 2006<sup>1</sup> wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen des Ablaufs der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. <sup>2</sup>Für die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 gilt § 5 Abs. 6 entsprechend.
2. Ist die andere Person im Dezember 2006<sup>1</sup> aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden und entfiel aus diesem Grund der kinderbezogene Entgeltbestandteil, entsteht der Anspruch auf die Besitzstandszulage bei dem in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten.
3. <sup>1</sup>Beschäftigte mit mehr als zwei Kindern, die im Dezember 2006<sup>1</sup> für das dritte und jedes weitere Kind keinen kinderbezogenen Entgeltanteil erhalten haben, weil sie nicht zum Kindergeldberechtigten bestimmt waren, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage für das dritte und jedes weitere Kind, sofern und solange sie für diese Kinder Kindergeld erhalten, wenn sie bis zum 30. März 2009<sup>1</sup> einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld zu ihren Gunsten vornehmen und der Beschäftigungsumfang der kindergeldberechtigten anderen Person am 31. Dezember 2006<sup>1</sup> 30 Wochenstunden nicht überstieg. <sup>3</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte die/der Beschäftigte bereits im Dezember 2006<sup>1</sup> Anspruch auf Kindergeld gehabt.
4. <sup>1</sup>Bei Tod der/des Kindergeldberechtigten wird ein Anspruch nach Absatz 1 für den anderen in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten auch nach dem 1. Januar 2007<sup>1</sup> begründet. <sup>2</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte sie/er bereits im Dezember 2006<sup>1</sup> Anspruch auf Kindergeld gehabt.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

5. <sup>1</sup>Endet eine Unterbrechung aus den in Nr. 1 Satz 1 genannten Gründen vor dem 1. Juli 2008, wird die Besitzstandszulage vom 1. Januar 2009<sup>1</sup> an gezahlt, wenn bis zum 31. März 2009<sup>1</sup> ein entsprechender schriftlicher Antrag (Ausschlussfrist) gestellt worden ist. <sup>2</sup>Wird die Arbeit nach dem 31. Dezember 2008<sup>1</sup> wiederaufgenommen oder erfolgt die Unterbrechung aus den in Nr. 1 Satz 1 genannten Gründen nach dem 31. Dezember 2008<sup>1</sup>, wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Arbeit auf schriftlichen Antrag gezahlt. <sup>3</sup>In den Fällen der Nrn. 2 und 3 wird die Besitzstandszulage auf einen bis zum 31. März 2009<sup>1</sup> zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) vom 1. Januar 2009<sup>1</sup> angezahlt. <sup>4</sup>Ist eine den Nrn. 1 bis 3 entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung vom 1. Juni 2008 an. <sup>5</sup>In den Fällen der Nr. 4 wird die Besitzstandszulage auf schriftlichen Antrag ab dem ersten Tag des Monats, der dem Sterbemonat folgt, frühestens jedoch ab dem 1. Januar 2009<sup>1</sup>, gezahlt. <sup>6</sup>Die/der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 bis 4 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen.
- (2) <sup>1</sup>[weggefallen] <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. <sup>3</sup>Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden. <sup>4</sup>[weggefallen]

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Die tarifliche Arbeitszeitverlängerung zum 1. November 2008<sup>1</sup> führt nicht zu einer Veränderung der Besitzstandszulage, sofern als Besitzstandszulage die kinderbezogenen Entgeltbestandteile aufgrund vor dem 1. Januar 2007<sup>1</sup> anzuwendender Konkurrenzregelungen (§ 29 Abschn. B Abs. 6 MTV Angestellte<sup>1</sup> und entsprechende Arbeiterregelungen) in ungekürzter Höhe zustehen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für
- a) zwischen dem 1. Januar 2007<sup>1</sup> und dem 31. März 2007<sup>1</sup> geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,
  - b) die Kinder von bis zum 31. März 2007<sup>1</sup> in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und in der Entbindungs- pflege sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. April 2007<sup>1</sup> geboren sind.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

## § 12 Strukturausgleich

- (1) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des MTV Angestellte<sup>3</sup> übergeleitete Beschäftigte erhalten ausschließlich in den in Anlage 3<sup>3</sup> aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. <sup>2</sup>Für alle Beschäftigten, auf die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, bestimmt sich der Strukturausgleich ab 1. Januar 2010 nach den für das Tarifgebiet West ausgewiesenen Beträgen. <sup>3</sup>Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Stufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Januar 2007<sup>3</sup>, sofern in Anlage 3<sup>3</sup> nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.
- (2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Juli 2008<sup>1</sup>, sofern in Anlage 3<sup>3</sup> nicht etwas anderes bestimmt ist.
- (3) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 24 Abs. 2 TVöD). <sup>2</sup>[weggefallen]

### Protokollerklärung zu Absatz 3:

Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

- (4) <sup>1</sup>Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet. <sup>2</sup>Für die Dauer der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wird die Zulage nach § 14 Abs. 3 TVöD auf den Strukturausgleich angerechnet. <sup>3</sup>Entsprechendes gilt für die Zulage in den Fällen der Übertragung einer Führungsposition auf Probe nach § 31 TVöD und auf Zeit nach § 32 TVöD.
- (5) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.
- (6) Die Absätze 1 bis 5 finden auf Ärztinnen und Ärzte, die unter § 51 BT-K<sup>1</sup> bzw. § 51 BT-B<sup>2</sup> fallen, keine Anwendung.

## § 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

<sup>1</sup>Bei Beschäftigten, für die bis zum 31. Dezember 2006<sup>3</sup> § 71 MTV Angestellte<sup>3</sup> gegolten hat, wird abweichend von § 22 Abs. 2 TVöD für die Dauer des über den 31. Dezember 2006<sup>3</sup> hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten

---

<sup>1</sup> Entspricht § 12.1 TVöD-K.

<sup>2</sup> Entspricht § 12.1 TVöD-B.

<sup>3</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. <sup>2</sup>Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

#### Protokollerklärung zu § 13:

Ansprüche aufgrund von beim Arbeitgeber am 31. Dezember 2006<sup>1</sup> geltenden Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall bleiben für die von § 1 Abs. 1 erfassten Beschäftigten unberührt. Änderungen von Beihilfevorschriften für Beamte kommen zur Anwendung, soweit auf Landes- bzw. Bundesvorschriften Bezug genommen wird.

### **§ 14 Beschäftigungszeit**

- (1) <sup>1</sup>Für die Dauer des über den 31. Dezember 2006<sup>21</sup> hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2007<sup>1</sup> nach Maßgabe der jeweiligen tarifrechtlichen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt. <sup>2</sup>Für die Dauer des über den 31. Juli 2018 ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses findet § 34 TV-KAH in der bis zum 31. Juli 2018 geltenden Fassung Anwendung.<sup>3</sup>
- (2) Für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TVöD werden die bis zum 31. Dezember 2006<sup>1</sup> zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe
  - des MTV Angestellte<sup>1</sup> anerkannte Dienstzeit,
  - des BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen, BMT-G/BMT-G-O anerkannte Beschäftigungszeit,sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.
- (3) [Redaktioneller Hinweis: Absatz 3 findet keine Anwendung, da keine Entsprechung im MTV Arbeiter II: Aus dem Geltungsbereich des BMT-G übergeleitete Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Beschäftigungszeit (§ 6 BMT-G ohne die nach § 68a BMT-G berücksichtigten Zeiten) von mindestens zehn Jahren zurückgelegt haben, erwerben abweichend von § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD den besonderen Kündigungsschutz nach Maßgabe des § 52 Abs. 1 BMT-G.]

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 5 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

## **§ 15 Urlaub**

- (1) Absatz 1 findet keine Anwendung.<sup>1</sup>
- (2) § 49 Abs. 1 und 2 MTV Arbeiter II i.V.m. dem Tarifvertrag über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter des Bundes gelten bis zum Inkrafttreten eines entsprechenden Tarifvertrags für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. fort.<sup>2</sup>

## **§ 16 Abgeltung**

<sup>1</sup>Durch Vereinbarungen mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. <sup>2</sup>§ 11 Abs. 2 Satz 3 und § 12 Abs. 5 bleiben unberührt.

## **§ 16a Leistungsgeminderte Beschäftigte<sup>3</sup>**

- (1) Die nach Satz 1 und 2 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt in der bis zum 31. Juli 2018 geltenden Fassung zurückgestellte Überleitung der Beschäftigten mit Anspruch auf Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in das Entgeltsystem des TVöD erfolgt nach folgenden Regelungen:

1. <sup>1</sup>Beschäftigte, die am 31. Dezember 2006 eine Zahlung nach § 37 MTV Arbeiter II erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Januar 2007 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 2<sup>3</sup> in das Entgeltsystem des TVöD übergeleitet. <sup>2</sup>Maßgebend hierbei ist die Lohngruppe, in der die/der Beschäftigte vor Eintritt der Leistungsminderung eingruppiert war. <sup>3</sup>Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 7. <sup>4</sup>Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 7 und der Regelungen des TVöD bis zum 31. Juli 2018 nachzuzeichnen. <sup>5</sup>Ab dem 1. August 2018 richtet sich der weitere Stufenaufstieg nach den Regelungen des TVöD.

<sup>6</sup>Zur Ermittlung der der/dem Beschäftigten zustehenden persönlichen Zulage sind in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 die Entgeltgruppe und die Stufe festzustellen, in denen die/der Beschäftigte weiterbeschäftigt wird. <sup>7</sup>Der Unterschiedsbetrag zwischen beiden Entgeltgruppen und Stufen ist die ab dem 1. August 2018 zu zahlende persönliche Zulage. <sup>8</sup>Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 2 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt in der bis zum 31. Juli 2018 geltenden Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; § 37 TVöD

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 6a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 6b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>3</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 bzw. Text redaktionell angepasst nach § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

bleibt unberührt. <sup>9</sup>Die sonstigen nach § 37 MTV Arbeiter II gesicherten Lohnbestandteile erhält die/der Beschäftigte weiter.

<sup>10</sup>Beschäftigte, die am 31. Dezember 2006 Monatslohn nach § 25 MTV Arbeiter II erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Januar 2007 in entsprechender Anwendung der Sätze 1, 3 und 4 in das Entgeltsystem des TVöD übergeleitet; Satz 5 gilt entsprechend.

2. <sup>1</sup>Beschäftigte, die am 31. Dezember 2006 eine Ausgleichszulage nach § 56 MTV Angestellte erhalten haben, werden rückwirkend zum 1. Januar 2007 nach Maßgabe des § 4 i.V.m. der Anlage 2 in das Entgeltsystem des TVöD übergeleitet. <sup>2</sup>Maßgebend hierbei ist die Vergütungsgruppe, in der die/der Beschäftigte vor ihrem/seinem Unfall bzw. vor Feststellung einer Berufskrankheit eingruppiert war. <sup>3</sup>Die Stufenzuordnung bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 5 und 6. <sup>4</sup>Der weitere Stufenaufstieg ist unter Anwendung des § 6 und der Regelungen des TVöD bis zum 31. Juli 2018 nachzuzeichnen.

<sup>5</sup>Zur Ermittlung der der/dem Beschäftigten zustehenden Ausgleichszulage sind in entsprechender Anwendung der Sätze 1 bis 4 die Entgeltgruppe und die Stufe festzustellen, in denen die/der Beschäftigte weiterbeschäftigt wird.

<sup>6</sup>Der Unterschiedsbetrag zwischen beiden Entgeltgruppen und Stufen ist der ab dem 1. August 2018 zu zahlende Ausgleichsbetrag. <sup>7</sup>Für die Zeit davor verbleibt es bei den geleisteten Zahlungen, wenn diese die sich aus Satz 2 der Protokollerklärung zum 3. Abschnitt in der bis zum 31. Juli 2018 geltenden Fassung ergebenden Ansprüche nicht unterschreiten; § 37 TVöD bleibt unberührt.

3. <sup>1</sup>Soweit abweichend von Nummern 1 und 2 bereits vor dem 1. August 2018 die Überleitung in das Entgeltsystem des TVöD erfolgt ist, verbleibt es dabei auch für die Zeit nach dem 31. Juli 2018. <sup>2</sup>Der/Die Beschäftigte kann bis zum 31. Januar 2019 schriftlich die Anwendung von Nummer 1 oder 2 mit Wirkung ab dem 1. August 2018 beantragen.

(2) <sup>1</sup>§§ 25, 37 MTV Arbeiter II und § 56 MTV Angestellte - einschließlich etwaiger Sonderregelungen - finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich weiterhin Anwendung, und zwar auch auf Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. <sup>2</sup>§ 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 MTV Angestellte, Nr. 8 und Nr. 14 SR 2f zum MTV Angestellte bleiben in ihrem bisherigen Geltungsbereich unberührt.

(3) Die in den Absätzen 1 und 2 genannten Regelungen des MTV Arbeiter II und des MTV Angestellte ergeben sich aus dem Anhang zu § 16a.

## **Abschnitt IV**

### **Sonstige vom TVöD abweichende oder ihn ergänzende Bestimmungen**

#### **§ 17**

#### **Eingruppierung**

- (1) An die Stelle des § 1 und § 2 Abs. 1 und 3 des Tarifvertrages über die Einreihung der Arbeiter in die Lohngruppen und über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen (TV Einreihung) treten § 12 und § 13 TVöD.<sup>1</sup>
- (2) [nicht besetzt]
- (3) [nicht besetzt]
- (4) [nicht besetzt]
- (5) [nicht besetzt]
- (6) [nicht besetzt]
- (7) <sup>1</sup>Die Lohngruppen der bisherigen Betriebslohntabelle Nr. 12 nach der Anlage 1 zu § 2 Absatz 2 Unterabsatz 2 des landesbezirklichen Tarifvertrages zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH vom 1. August 2018 sind gemäß Anlage 3 des vorgenannten Tarifvertrages den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet.<sup>2</sup> <sup>2</sup>In den Fällen des § 16 (VKA) Abs. 2a TVöD kann die Eingruppierung in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis durch Zeit-, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstieg erreichte Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2007<sup>3</sup> begründet worden ist.
- (8) [nicht besetzt]
- (9) Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 TVöD zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen/Vorhandwerker oder Lehrgesellinnen/Lehrgesellen besteht<sup>4</sup>, erhält die/der Beschäftigte abweichend von § 14 Abs. 3 TVöD anstelle der

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 7a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 7b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>3</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>4</sup> redaktioneller Hinweis: § 4 Landesbezirklicher Tarifvertrag zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH vom 1. August 2018

Zulage nach § 14 TVöD für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage von 10 Prozent ihres/seines Tabellenentgelts.

Protokollerklärung zu Absatz 9:

<sup>1</sup>Die Zulage für Vorarbeiter/innen und Vorhandwerker/innen, Fachvorarbeiter/innen und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellen/innen verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgesetzten Vomhundertsatz. <sup>2</sup>Die Zulage nach Satz 1 erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent. <sup>3</sup>Abweichende Regelungen in landesbezirklichen Tarifverträgen bleiben unberührt.

**§ 18**  
**Vorübergehende Übertragung**  
**einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2006<sup>2</sup>**

- (1) [nicht besetzt]
- (2) Wird aus dem Geltungsbereich des MTV Arbeiter II übergeleiteten Beschäftigten nach dem 31. Dezember 2006 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum Inkrafttreten eines Tarifvertrages über eine persönliche Zulage die bisherigen Regelungen des MTV Arbeiter II mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach dem TVöD richtet, soweit sich aus § 17 Abs. 9 nichts anderes ergibt.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 8 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

## § 19 Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü

- (1) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die nach der Anlage 3 der Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet sind, gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>gültig bis 29. Februar 2024</b>	2.261,60	2.487,98	2.569,31	2.677,75	2.752,26	2.861,58
<b>gültig ab 1. März 2024</b>	2.601,60	2.835,82	2.921,62	3.036,03	3.114,63	3.229,97

- (2) <sup>1</sup>Übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppe I MTV Angestellte<sup>1</sup> unterliegen dem TVöD. <sup>2</sup>Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet. <sup>3</sup>Für sie gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>gültig bis 29. Februar 2024</b>	6.200,57	6.873,00	7.510,04	7.934,77	8.033,83
<b>gültig ab 1. März 2024</b>	6.752,60	7.462,02	8.134,09	8.582,18	8.686,69

<sup>4</sup>Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 5 beträgt jeweils fünf Jahre.

### Protokollerklärung zu Absatz 2:<sup>2</sup>

Die Stufe 6 der Entgeltgruppe 15Ü ist identisch mit der Stufe 6 der Entgeltgruppe 15Ü nach § 19 Abs. 2 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten hat.

## § 20 [aufgehoben]

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 9b Doppelbuchst. bb Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

**§ 21**  
[aufgehoben]

**§ 22**  
**Sonderregelungen für Beschäftigte im bisherigen Geltungsbereich  
der SR 2m und SR 2n zum MTV Angestellte<sup>1</sup>**

- (1) [nicht besetzt]
- (2) Nr. 7 SR 2m MTV Angestellte gilt im bisherigen Geltungsbereich bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung fort.<sup>2</sup>
- (3) Nr. 5 der SR 2n MTV Angestellte gilt für die in den TVÜ-KAH übergeleiteten Ärztinnen und Ärzte bis zu einer arbeitsvertraglichen Neuregelung ihrer Nebentätigkeit fort.<sup>3</sup>
- (4) Bestehende Regelungen zur Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten auf die Arbeitszeit bleiben durch das In-Kraft-Treten des TVöD unberührt.

**§ 23**  
**Erschwerniszuschläge, Schichtzulagen**

- (1) <sup>1</sup>Bis zur Regelung in einem landesbezirklichen Tarifvertrag gelten für die von § 1 Abs. 1 und 2 erfassten Beschäftigten im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich
  - die jeweiligen Regelungen des landesbezirklichen Tarifvertrages zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH vom 1. August 2018<sup>4</sup>
  - der Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c MTV Angestellte vom 11. Januar 1962 und<sup>4</sup>
  - der Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT-O vom 8. Mai 1991

fort.<sup>2</sup> Dies gilt für die landesbezirklichen Tarifverträge mit der Maßgabe, dass die Grenzen und die Bemessungsgrundlagen des § 19 Abs. 4 TVöD zu beachten sind.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 10 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 10a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>3</sup> Entspricht § 2 Ziffer 10b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>4</sup> Entspricht § 2 Ziffer 11 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1, auf die bis zum 30. September 2005 der Tarifvertrag betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte vom 1. Juli 1981, der Tarifvertrag betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte (TV Schichtzulagen Ang-O) vom 8. Mai 1991, der Tarifvertrag zu § 24 BMT-G (Schichtlohnzuschlag) vom 1. Juli 1981 oder der Tarifvertrag zu § 24 Abs. 4 Unterabs. 1 BMT-G-O (TV Schichtlohnzuschlag Arb-O) vom 8. Mai 1991 Anwendung gefunden hat, gelten diese Tarifverträge einschließlich der bis zum 30. September 2005 zu ihrer Anwendung maßgebenden Begriffsbestimmungen des BAT/BAT-O/BMT-G/BMT-G-O weiter. <sup>2</sup>Für alle übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen des § 8 Abs. 5 und 6 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 und 2 TVöD. <sup>3</sup>Satz 1 gilt nicht für § 4 Nrn. 2, 3, 8 und 10 des Tarifvertrages zu § 24 BMT-G (Schichtlohnzuschlag) vom 1. Juli 1981; insoweit findet § 2 Abs. 2 Anwendung.

[Redaktioneller Hinweis: Sätze 1 und 3 finden keine Anwendung, da keine Entsprechung im MTV Angestellte / MTV Arbeiter II.]

#### **§ 24 Bereitschaftszeiten<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Die landesbezirklich für Hausmeister und Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit getroffenen Tarifverträge und Tarifregelungen sowie Nr. 3 SR 2r BAT-O gelten fort. <sup>2</sup>Dem Anhang zu § 9 TVöD widersprechende Regelungen zur Arbeitszeit sind bis zum 31. Dezember 2005 entsprechend anzupassen.

#### **§ 25 Übergangsregelung zur Zusatzversorgungspflicht der Feuerwehrezulage<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Abweichend von der allgemeinen Regelung, dass die Feuerwehrezulage für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst nicht Zusatzversorgungspflichtig ist, ist diese Zulage bei Beschäftigten, die eine Zulage nach Nr. 2 Abs. 2 SR 2x BAT/BAT-O bereits vor dem 1. Januar 1999 erhalten haben und bis zum 31. Dezember 2006 nach Vergütungsgruppen X bis V a/b eingruppiert waren (§ 4 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. der Anlage 1), Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nach Ablauf des Kalendermonats, in dem sie sieben Jahre lang bezogen worden ist, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2007. <sup>2</sup>Auf die Mindestzeit werden auch solche Zeiträume angerechnet, während derer die Feuerwehrezulage nur wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen nicht zugestanden hat. <sup>3</sup>Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn der Beschäftigte bis zum 31. Dezember 2007 bei Fortgeltung des BAT/BAT-O oberhalb der Vergütungsgruppe V a/b eingruppiert wäre.

#### **§ 26 Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen<sup>1</sup>**

Für die bis zum 30. September 2005 unter den Geltungsbereich der Nr. 1 SR 2 I II BAT fallenden Angestellten, die am 28. Februar 1987 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 1. März 1987 zu demselben Arbeitgeber bis zum 30. September 2005 fortbestanden hat, wird eine günstigere einzelarbeitsvertragliche Regelung zur Arbeitszeit durch das In-Kraft-Treten des TVöD nicht berührt.

#### **§ 27 Angestellte im Bibliotheksdienst<sup>1</sup>**

Regelungen gemäß Nr. 2 SR 2 m BAT/BAT-O bleiben durch das In-Kraft-Treten des TVöD unberührt.

#### **§ 28 [aufgehoben]**

---

<sup>1</sup> Redaktioneller Hinweis: §§ 24 bis 27 finden keine Anwendung, da keine Entsprechung bei den Hamburger Krankenhäusern.

## **Abschnitt IVa Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

### **§ 28a<sup>1</sup> Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst und weitere Regelungen**

- (1) <sup>1</sup>Die unter die Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH fallenden Beschäftigten werden am 1. Juli 2017 in die Entgeltgruppe, in der sie nach Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH eingruppiert sind, übergeleitet. <sup>2</sup>Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der/dem Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. <sup>3</sup>Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	→	neue Stufe und Jahr
1	→	1
2/1	→	2/1
2/2	→	2/2
3/1	→	2/3
3/2	→	3/1
3/3	→	3/2
4/1	→	3/3
4/2	→	3/4
4/3	→	4/1
4/4	→	4/2
5/1	→	4/3
5/2	→	4/4
5/3	→	5/1
5/4	→	5/2
5/5	→	5/3
6/1	→	5/4
6/2	→	5/5.

<sup>2</sup>Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. <sup>3</sup>§ 1 Abs. 2 Satz 7 des § 37 TV KAH bleibt unberührt. <sup>4</sup>Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8b eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 12a Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 1 Abs. 2 Satz 8 des § 37 TV KAH bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist.

<sup>5</sup>Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8b eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	→	neue Stufe und Jahr
1	→	1
2/1	→	2/1
2/2	→	2/2
2/3	→	2/3
2/4	→	3/1
2/5	→	3/2
3/1	→	3/3
3/2	→	3/4
3/3	→	4/1
3/4	→	4/2
3/5	→	4/3
3/6	→	4/4
3/7	→	4/5
3/8	→	4/6
3/9	→	4/7
4/1	→	4/8
4/2	→	5/1
4/3		5/2
4/4		5/3
4/5		5/4
4/6		5/5
4/7		5/6
4/8		5/7
4/9		5/8
4/10		5/9
4/11		5/10.

<sup>6</sup>Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 4 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. <sup>7</sup>Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß § 37 Abs. 2 Satz 6 TV KAH bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind. <sup>8</sup>Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. <sup>9</sup>Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in

das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen.  
<sup>10</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 37 Abs. 2 Satz 6 bis 8 TV KAH.

- (3) <sup>1</sup>Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 30. Juni 2017 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TV KAH gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 30. Juni 2017 nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. <sup>2</sup>In den Fällen des § 8 Abs. 3 Satz 2 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. <sup>3</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Abs. 2 TV KAH berechnet. <sup>4</sup>(frei aus redaktionellen Gründen) <sup>5</sup>Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Juni 2017 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. <sup>6</sup>Beschäftigte, die im Juli 2017 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juni 2017 erfolgt. <sup>7</sup>Bei Beschäftigten, die am 1. Januar 2007 vom MTV Angestellte in den TV KAH übergeleitet wurden und die nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH in der Entgeltgruppe S 2 bis S 9 eingruppiert sind, erhöht sich das Vergleichsentgelt um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe übergeleitet werden; bei Beschäftigten, die am 1. Januar 2007 vom MTV Angestellte in den TV KAH übergeleitet wurden und die nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH in Entgeltgruppe S 10 oder S 18 eingruppiert sind, erhöht sich das Vergleichsentgelt um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 ihrer Entgeltgruppe übergeleitet werden. <sup>8</sup>Bei Beschäftigten, die am 1. Januar 2007 vom MTV Angestellte in den TV KAH übergeleitet wurden und die nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 7 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 oder 3 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden.
- (4) <sup>1</sup>Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 1. Juli 2017 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 37 Abs. 2 Satz 6 bis 8 TV KAH das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. <sup>3</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH eingruppiert ist, wird die/der Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>4</sup>Erhält die/der Beschäftigte am 30. Juni 2017 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. <sup>5</sup>Steht der/dem

Beschäftigten am 30. Juni 2017 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. <sup>6</sup>Liegt der Betrag der individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, wird die/der Beschäftigte erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>7</sup>Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 7<sup>1</sup>:

Die Vergleichsentgelte sowie die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich am 1. März 2024 um 200,00 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

- (5) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte, die nach dem 30. Juni 2017 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. <sup>2</sup>Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. <sup>3</sup>Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2.
- (6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Abs. 1 TV KAH gleich.
- (7) <sup>1</sup>Auf am 1. Januar 2007 aus dem MTV Angestellte in den TV KAH übergeleitete Beschäftigte, die nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH in der Entgeltgruppe S 8b oder S 9 eingruppiert wären, finden die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 30. Juni 2018 ihre Eingruppierung nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH schriftlich geltend machen.
- (8) <sup>1</sup>Abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 TV KAH gelten für am 1. Januar 2007 aus dem MTV Angestellte übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. Juni 2017 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

---

<sup>1</sup> § 1 Abschnitt A Ziffer 5, § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>gültig bis 29. Februar 2024</b>	3.415,20	3.657,14	3.989,55	4.256,24	4.589,56	4.756,23
<b>gültig ab 1. März 2024</b>	3.814,04	4.069,28	4.419,98	4.701,33	5.052,99	5.228,82.

<sup>2</sup>Der Betrag der Stufe 6 in der Entgeltgruppe S 13 Ü erhöht sich ab 1. Oktober 2018 um 62,15 Euro [redaktioneller Hinweis = 4.398,76 Euro]. <sup>3</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 7 entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 8:<sup>1</sup>

Die Stufe 6 der Entgeltgruppe S 13Ü ist inhaltsgleich mit der Stufe 6 der Entgeltgruppe 13Ü nach § 26 Abs. 8 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. Januar 2018 gegolten hat.

- (9) <sup>1</sup>Abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 TV KAH gelten für am 1. Januar 2007 aus dem MTV Angestellte übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. Juni 2017 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>
<b>gültig bis 29. Februar 2024</b>	4.326,72	4.800,07	5.093,41
<b>gültig ab 1. März 2024</b>	4.775,69	5.275,07	5.584,55.

<sup>2</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 7 entsprechend.

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 12b Doppelbuchst. bb Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

Protokollerklärung zu Absatz 9:<sup>1</sup>

Die Stufe 6 der Entgeltgruppe S 16Ü ist inhaltsgleich mit der Stufe 6 der Entgeltgruppe S 16Ü nach § 26 Abs. 9 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. Januar 2018 gegolten hat [redaktioneller Hinweis: es gilt die Stufe 6 der Entgeltgruppe S 16.]

- (10) §§ 8, 9 finden auf Beschäftigte, die nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH eingruppiert sind, keine Anwendung.
- (11) <sup>1</sup>Ein am 30. Juni 2017 zustehender Strukturausgleich steht nach den Regelungen des § 12 auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach § 12 Abs. 4 bleibt unberührt. <sup>2</sup>Ein am 1. Juli 2017 noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus dem MTV Angestellte aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus dem MTV Angestellte aus derselben Vergütungsgruppe und der derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 2 ausgewiesen ist. <sup>3</sup>Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Beschäftigten zusteht. <sup>4</sup>Am 1. Juli 2017 noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Beschäftigte entfallen.
- (12) Die sich aus der Eingruppierung der Beschäftigten nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH bzw. nach Absatz 8 und 9 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 9.

**§ 28b  
findet keine Anwendung<sup>2</sup>**

**§ 28c<sup>3</sup>  
Überleitung in die Tabelle nach § 1 Abschnitt B Ziffer 2a des Landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 zum 1. Januar 2023**

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte, die am 1. Januar 2007 aus dem MTV Angestellte in den TV KAH übergeleitet wurden und nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH in der Entgeltgruppe S 8b oder S 9 eingruppiert wären, nicht bis zum 30. Juni 2018 ihre Eingruppierung nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 12c Doppelbuchst. bb Landesbezirkli. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 13 Landesbezirkli. ÜTV Krankenhäuser

<sup>3</sup> Entspricht § 2 Ziffer 13a Landesbezirkli. ÜTV Krankenhäuser i.d.F. d. ÄTV v. 18. Mai 2022/ 12. Oktober 2023

zum TV-KAH geltend gemacht haben und weiterhin Entgelt nach der Anlage A zum TVöD erhalten, können bis zum 31. Dezember 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C-Kitas zu § 101 BT-V schriftlich beantragen. <sup>2</sup> Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

- (2) <sup>1</sup> Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 1 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen S 8b bzw. S 9, in die sie nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum TV-AVH eingruppiert sind. <sup>2</sup> Bei Beschäftigten nach Satz 1, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebtrag und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9 besteht. <sup>3</sup> Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. <sup>4</sup> Zum 1. Januar 2027 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu § 101 BT-V. <sup>5</sup> Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>6</sup> Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 101 BT-V findet Anwendung. <sup>7</sup> Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 101 BT-V findet Anwendung. <sup>8</sup> Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vornhundertsatz.
- (3) <sup>1</sup> Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, für die bis zum 31. Juli 2018 der TV-KAH gegolten hat und die weiterhin Entgelt nach der Anlage A zum TVöD erhalten, können bis zum 31. Dezember 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C-Kitas zu § 101 BT-V schriftlich beantragen. <sup>2</sup> Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.
- (4) <sup>1</sup> Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 3 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum TV-AVH eingruppiert sind. <sup>2</sup> Bei Beschäftigten nach Satz 1, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebtrag und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9 besteht. <sup>3</sup> Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt

entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. <sup>4</sup> Zum 1. Januar 2027 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu § 101 BT-V. <sup>5</sup> Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>6</sup> Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 101 BT-V findet Anwendung. <sup>7</sup> Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 101 BT-V findet Anwendung. <sup>8</sup> Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

### **§ 28d Höhergruppierung auf Antrag**

<sup>1</sup> Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 (VKA) TVöD in diese Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup> Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung (VKA) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 (VKA) TVöD in diese Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>3</sup> Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. <sup>4</sup> Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. <sup>5</sup> Werden Beschäftigte nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 1 Abs. 4 Satz 2 der Anlage zu § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. Satz 2 BT-B entspricht. <sup>6</sup> Werden Beschäftigte nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. <sup>7</sup> Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

### § 28e<sup>1</sup>

#### **Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte, die unter § 1 der Anlage zu § 101 TV-AVH - BT-V - fallen und weitere Regelungen**

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. <sup>2</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum TV-AVH eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.
- (2) <sup>1</sup> Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 und Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. <sup>2</sup> Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. <sup>3</sup> Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.
- (3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 13b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser i.d.F. d. ÄTV v. 18. Mai 2022/ 12. Oktober 2023 redaktionell angepasst; § 28e TVÜ-VKA gilt in der jeweils aktuellen Fassung des § 27e TVÜ-AVH.

## **Abschnitt IVb Überleitung in die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA**

### **Zu den §§ 29 bis 29d TVÜ-VKA:<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Die Regelungen in den §§ 29 bis 29d sind inhaltsgleich mit den Regelungen in den §§ 29 bis 29d TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten haben. <sup>2</sup>Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst außerhalb von Kindertagesstätten finden die §§ 29 bis 29d erst mit Wirkung vom 1. August 2018 Anwendung. <sup>3</sup>Der Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA kann von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst außerhalb von Kindertagesstätten bis zum 31. Januar 2019 (Ausschlussfrist) gestellt werden und wirkt auf den 1. August 2018 zurück.

### **§ 29 Grundsatz**

- (1) <sup>1</sup>Für die in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten (§ 1 Abs. 1) sowie für die zwischen dem Inkrafttreten des TVöD und dem 30. Juni 2017<sup>2</sup> neu eingestellten Beschäftigten (§ 1 Abs. 2), deren Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 2017<sup>3</sup> hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Januar 2017 für Eingruppierungen § 12 (VKA) und § 13 (VKA) TVöD in Verbindung mit der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD. <sup>2</sup>Diese Beschäftigten sind zum 1. Juli 2017<sup>32</sup> gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) übergeleitet.
- (2) <sup>1</sup>Absatz 2 findet keine Anwendung. <sup>2</sup>Für handwerkliche Beschäftigte findet § 2 des landesbezirklichen Tarifvertrages zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KÖR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH vom 1. August 2018 Anwendung.<sup>3</sup>

### **§ 29a Besitzstandsregelungen**

- (1) <sup>1</sup>Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. <sup>2</sup>Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung für den Bereich der VKA nicht statt.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 14 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>3</sup> Entspricht § 2 Ziffer 15 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe des TVöD nach der Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA in der bis zum 30. Juni 2017<sup>1</sup> geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.

- (2) Hängt die Eingruppierung nach § 12 (VKA) und § 13 (VKA) TVöD in Verbindung mit der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Juli 2017<sup>1</sup> zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 12 (VKA) und § 13 (VKA) TVöD sowie die Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.
- (3) Beschäftigte, denen am 30. Juni 2017<sup>1</sup> eine persönliche Besitzstandszulage nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 oder eine persönliche Zulage nach § 17 Abs. 6 in der bis zum 30. Juni 2017<sup>1</sup> geltenden Fassung zugestanden hat, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist.
- (4) <sup>1</sup>Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe über Absatz 3 hinaus besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2017<sup>1</sup> bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. <sup>2</sup>Die Differenz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

1. Absatz 4 findet auf die Regelung in der Protokollerklärung Nr. 5 des Teils B Abschnitt XI Ziffer 1 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) sowie auf § 52 Abs. 4 BT-K in der bis zum 30. Juni 2017<sup>1</sup> gültigen Fassung und die Protokollerklärungen Nr. 1 Abs. 2 der Abschnitte A und B der Anlage 1b zum MTV Angestellte<sup>1</sup> keine Anwendung.
  2. Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.
- (5) Abweichend von Absatz 4 bestimmt sich die Zahlung der Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 9.
  - (6) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich in den Fällen der Absätze 3 und 4 die Besitzstandszulage entsprechend.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

- (7) Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 nach § 3 Absatz 1 Buchst. a der Anlage 3 zum BAT von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind, bleiben für die Dauer ihres über den 31. Dezember 2016 hinaus zu demselben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit [redaktioneller Hinweis: Absatz 7 findet keine Anwendung, da keine Entsprechung zur Anlage 3 zum BAT im MTV Angestellte (Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Angestellten im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst sowie im Sparkassendienst].

### **§ 29b Höhergruppierungen**

- (1) <sup>1</sup>Ergibt sich nach der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 (VKA) TVöD ergibt. <sup>2</sup>Der Antrag kann nur bis zum 30. Juni 2018<sup>11</sup> gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Juli 2017<sup>1</sup> zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 bis 5 unberücksichtigt. <sup>3</sup>Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2017<sup>1</sup>, beginnt die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2017 zurück.
- (2) <sup>1</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 31. August 2017<sup>1</sup> geltenden Fassung). <sup>2</sup>War die/der Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie/er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.
- (3) <sup>1</sup>Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 9 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Juli 2017<sup>1</sup>. <sup>2</sup>Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TVöD in der bis zum 31. August 2017<sup>1</sup> geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach § 9 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

- (4) <sup>1</sup>Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 29a Abs. 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

ab dem 1. Juli 2017<sup>1</sup>. <sup>2</sup>Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>3</sup>Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. <sup>4</sup>§ 29a Abs. 4 findet keine Anwendung.

- (5) <sup>1</sup>Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 9 und eine Besitzstandszulage nach § 29a Abs. 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfallen beide Besitzstandszulagen rückwirkend ab dem 1. Juli 2017<sup>1</sup>. <sup>2</sup>Abweichend von Absatz 2 Satz 1 werden für die Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TVöD zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die beiden wegfallenden Besitzstandszulagen hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. <sup>3</sup>Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>4</sup>Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. <sup>5</sup>§ 29a Abs. 4 findet keine Anwendung.

#### Protokollerklärung zu Absatz 5 Satz 2:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe werden die Besitzstandszulagen nach § 9 und nach § 29a Abs. 3 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

#### Protokollerklärung zu den Absätzen 4 und 5:

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe erfolgt die Mitnahme der Stufenlaufzeit nur bei der ersten dazwischenliegenden Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 3 Halbsatz 1 TVöD.

### **§ 29c Besondere Überleitungsregelungen**

- (1) Beschäftigte mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach § 17 Abs. 8 in der bis zum 30. Juni 2017<sup>1</sup> geltenden Fassung sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.
- (2) Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 16 TV KAH in der bis zum 30. Juni 2017 geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist (Anhang zu § 16 I Satz 1 a), sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die am 30. Juni 2017 der Stufe 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 die Tabellenwerte der Stufe 2 nach dem Stand vom 30. Juni 2017 Anwendung. <sup>3</sup>Ist bei Beschäftigten, die am 30. Juni 2017 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Juli 2017 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. <sup>4</sup>Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.<sup>1</sup>

Protokollerklärung zu den Absätzen 2 und 3:

Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 16 (VKA) TVöD in der bis zum 30. Juni 2017<sup>2</sup> geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. <sup>2</sup>Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 des Anhangs zu § 16 (VKA) bleiben unberührt.
- (5) Fallen am 1. Juli 2017<sup>i2</sup> ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 29b Abs. 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.
- (6) <sup>1</sup>Bei Höhergruppierungen nach § 29b Abs. 1 wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich nach § 12 angerechnet. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9c. <sup>3</sup>Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a, 9b oder 14 nach den Absätzen 1 bis 4 gilt nicht als Höhergruppierung.

### **§ 29d**

#### **Überleitung in die Anlage E zum BT-K und zum BT-B**

- (1) <sup>1</sup>Die unter die Anlage 5<sup>3</sup> in der bis zum 30. Juni 2017<sup>41</sup> gültigen Fassung (Kr-Anwendungstabelle) fallenden Beschäftigten sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 16 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>3</sup> Anlage 4 redaktionell angepasst in Anlage 5

<sup>4</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

von der Entgeltgruppe der Anlage 5 in die Entgeltgruppe der Anlage E

KR 12a	P 16
KR 11b	P 15
KR 11a	P 14
KR 10a	P 13
KR 9d	P 12
KR 9c	P 11
KR 9b	P 10
KR 9a	P 9
KR 8a	P 8
KR 7a	P 7
KR 4a	P 6
KR 3a	P 5

übergeleitet.

<sup>2</sup>Aus der Stufe 1 der Entgeltgruppen KR 7a und KR 8a erfolgt die Überleitung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 der Anlage E zum BT-K und zum BT-B unter Mitnahme der in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit. <sup>3</sup>Erfolgt die Überleitung aus der Stufe 2 der Entgeltgruppen KR 7a oder KR 8a, wird die Stufenlaufzeit der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 der Anlage E zum BT-K und zum BT-B angerechnet. <sup>4</sup>Ist durch eine Verkürzung der Stufenlaufzeit in der Anlage E zum BT-K und zum BT-B am 1. Juli 2017<sup>1</sup> die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. <sup>5</sup>Haben am 30. Juni 2017<sup>1</sup> einer der Entgeltgruppen KR 9a bis KR 11a der Anlage 5<sup>2</sup> in der bis zum 30. Juni 2017<sup>1</sup> gültigen Fassung (Kr-Anwendungstabelle) zugeordnete Beschäftigte in der Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt, erfolgt die Zuordnung zu der Stufe 6 der Entgeltgruppe der Anlage E zum BT-K und zum BT-B, in die sie gemäß Satz 1 übergeleitet werden. <sup>6</sup>§ 29b Abs. 1 und 2 bleibt unberührt.

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach § 29b Abs. 1 aus den Stufen 3, 4 oder 5 der Entgeltgruppe P 7 in die Entgeltgruppe P 8 höhergruppiert werden, erhalten zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe P 8
- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 3 der Entgeltgruppe P 7,
  - für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7,
  - für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 7
- eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro,

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Anlage 4 redaktionell angepasst in Anlage 5

sofern und solange sie nach den Protokollerklärungen Nr. 1 Abs. 1 Buchst. b der Abschnitte A und B zu der Anlage 1b zum MTV Angestellte<sup>1</sup> einen Anspruch auf eine monatliche Zulage gehabt hätten. <sup>2</sup>Für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 im Anschluss an die Stufenlaufzeit der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7 erhalten die Beschäftigten unter den sonstigen Voraussetzungen des Satzes 1 eine monatliche Zulage in Höhe von 23,01 Euro.

- (3) Beschäftigte, die am 30. Juni 2017<sup>1</sup> in der Entgeltgruppe KR 7a einer der Stufen 4 bis 6 oder einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 4 der Anlage 5<sup>2</sup> zum TVÜ-VKA bzw. in der Entgeltgruppe KR 8a den Stufen 5 oder 6 oder einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 5 der Anlage 5<sup>2</sup> zum TVÜ-VKA zugeordnet waren, erhalten solange ihr Bereitschaftsdienstentgelt nach dem Stand vom 30. Juni 2017<sup>1</sup>, bis das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Anlage G zum BT-K dieses übersteigt.

## **Abschnitt V**

### **Besondere Regelungen für einzelne Mitgliedverbände der VKA**

#### **§ 30 KAV Berlin**

- (1) Auf Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 bis 6 und 8 des Tarifvertrages über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Angestellten und angestelltenversicherungspflichtigen Auszubildenden der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Berlin (KAV Berlin) – Überleitungs-TV KAV Berlin – vom 9. Dezember 1999 in der jeweils geltenden Fassung fallen und auf deren Arbeitsverhältnis § 27 Abschnitt A BAT/BAT-O in der für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung sowie der Vergütungstarifvertrag für den Bereich des Bundes und der Länder Anwendung findet, findet der TVöD und dieser Tarifvertrag Anwendung, soweit nachfolgend nichts Besonderes bestimmt ist.
- (2) <sup>1</sup>Auf überzuleitende Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O finden anstelle der §§ 4 bis 6, §§ 12, 17 und 19 Abs. 2 und 3 sowie der Anlagen 1 bis 3 dieses Tarifvertrages die §§ 4 bis 6, §§ 12, 17 und 19 Abs. 2 und 3 sowie die Anlagen 2 bis 4 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005 in der bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Fassung Anwendung. <sup>2</sup>Abweichend von Anlage 2 TVÜ-Bund in der bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Fassung und von § 16 (VKA) TVöD gelten ab der Entgeltgruppe 9a folgende besonderen Regelungen:
- a) <sup>1</sup>In der Entgeltgruppe 9a ist Endstufe die Stufe 4. <sup>2</sup>Die Stufe 2 der Entgeltgruppe 9a hat den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b.
- b) Ab der Entgeltgruppe 9b wird die Stufe 5a nach 5 Jahren in Stufe 5 und die Stufe 6 – frühestens ab 1. Oktober 2015 – nach fünf Jahren in Stufe 5a erreicht.

<sup>3</sup>Die Entgeltgruppe 15 Ü wird um die Stufe 6 mit einem Tabellenwert bis 29. Februar 2024 in Höhe von 8.033,83 Euro und ab 1. März 2024 in Höhe von 8.686,69 Euro erweitert. <sup>4</sup>Die Entgeltstufe 5a entspricht dem Tabellenwert der Stufe 5 zuzüglich des halben Differenzbetrages zwischen den Stufen 5 und 6, kaufmännisch auf volle Eurobeträge gerundet. <sup>5</sup>Bei Höhergruppierung aus der Stufe 6 einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 in eine der Entgeltgruppen 9b bis 15 erfolgt die Zuordnung zur Stufe 5a. <sup>6</sup>Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Höhergruppierung mindestens zehn Jahre in der Stufe 6 zurückgelegt hat. <sup>7</sup>Mit Erreichen der Stufe 5a entfällt ein etwaiger Strukturausgleich. <sup>8</sup>Mit Erreichen der Stufe 6 findet uneingeschränkt das VKA-Tarifrecht Anwendung.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Anlage 4 redaktionell angepasst in Anlage 5

- (3) [nicht besetzt]
- (4) [nicht besetzt]
- (5) Der Tarifvertrag über die Fortgeltung des TdL-Tarifrechts für die Angestellten und angestelltenrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden der NET-GE Kliniken Berlin GmbH (jetzt Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH) vom 17. Januar 2001 gilt uneingeschränkt fort; die vorstehenden Absätze 1 bis 4 gelten nicht.

**§ 31  
KAV Bremen**

- (1) Der Tarifvertrag über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Beschäftigten der Mitglieder des KAV Bremen vom 17. Februar 1995 bleibt durch das In-Kraft-Treten des TVöD und dieses Tarifvertrages unberührt und gilt uneingeschränkt fort.
- (2) Der Tarifvertrag über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Arbeiter und die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowie der Stadt Bremerhaven (Überleitungs-TV Bremen) vom 17. Februar 1995 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 8 vom 31. Januar 2003 gilt mit folgenden Maßgaben weiter:
  - 1. Der TVöD und dieser Tarifvertrag treten an die Stelle der in § 2 Abs. 2 vereinbarten Geltung des BMT-G II.
  - 2. § 2 Abs. 3 treten mit Wirkung vom 1. Oktober 2005 außer Kraft.
  - 3. In § 2 Abs. 4 bis 7 und 9 wird die Bezugnahme auf den BMT-G II ersetzt durch die Bezugnahme auf den TVöD.
  - 4. In den Anlagen 3 bis 6 wird die Bezugnahme auf den BMT-G II ersetzt durch die inhaltliche Bezugnahme auf die entsprechenden Regelungen des TVöD. Diese Anlagen sind bis zum 31. Dezember 2006 an den TVöD und diesen Tarifvertrag anzupassen.
- (3) In Ergänzung der Anlage 3 dieses Tarifvertrages werden der Entgeltgruppe 3 ferner folgende für den Bereich des KAV Bremen nach dem Rahmentarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G II vorgesehene und im bremischen Lohngruppenverzeichnis vom 17. Februar 1995 vereinbarte Lohngruppen zugeordnet:
  - Lgr. 2 mit Aufstieg nach 2a und 3
  - Lgr. 2a mit Aufstieg nach 3 und 3a
  - Lgr. 2a mit Aufstieg nach 3
- (4) Der Tarifvertrag über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Angestellten und Arbeiter und die angestellten- und arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden der Entsorgung Nord GmbH Bremen, der Abfallbehandlung Nord GmbH Bremen, der Schadstoffentsorgung Nord GmbH Bremen, der Kompostierung Nord GmbH Bremen sowie der Abwasser Bremen GmbH vom 5. Juni 1998 gilt mit folgender Maßgabe fort:

Der TVöD und dieser Tarifvertrag treten mit folgenden Maßgaben an die Stelle der in § 2 Abs. 2 und 3 vereinbarten Geltung des BAT und BMT-G II:

  - 1. Zu § 17 dieses Tarifvertrages: § 25 BAT findet keine Anwendung.
  - 2. Eine nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 Buchst. a bzw. Buchst. b des Tarifvertrages vom 5. Juni 1998 im September 2005 gezahlte Besitzstandszulage fließt in das Vergleichsentgelt gemäß § 5 Abs. 2 dieses Tarifvertrages ein.
  - 3. Übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 Buchst. b des Tarifvertrages vom 5. Juni 1998 die für die Zahlung einer persönlichen Zulage erforderliche Zeit der Bewährung zur Hälfte erfüllt haben, erhalten zum Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht die persönliche Zulage erhalten würden, in ihrer Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischenstufe, Stufe bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn in das Vergleichsentgelt (§ 5 Abs. 2) die persönliche Zulage eingerechnet worden wäre. § 8 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 sowie Absatz 3 gelten entsprechend.
  - 4. Gegenüber den zum Zeitpunkt der Rechtsformänderung (Betriebsübergang) der Bremer Entsorgungsbetriebe auf die Gesellschaften übergegangen und unbefristet beschäftigten künftigen Beschäftigten sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

## **§ 32 AV Hamburg**

- (1) Der als Protokollerklärung bezeichnete Tarifvertrag aus Anlass des Beitritts der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AV Hamburg) zur Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) am 1. Juli 1955 vom 5. August 1955 bleibt durch das In-Kraft-Treten des TVöD und dieses Tarifvertrages unberührt und gilt uneingeschränkt fort.

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

An die Stelle des als Protokollerklärung bezeichneten Tarifvertrages aus Anlass des Beitritts der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AV Hamburg) zur Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) am 1. Juli 1955 vom 5. August 1955 tritt mit Wirkung vom 1. August 2018 der Tarifvertrag über die Tarifbindung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg an das Tarifrecht der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 1. August 2018 (TV TB AVH).

- (2) Absatz 2 findet keine Anwendung.<sup>1</sup>
- (3) Absatz 3 findet keine Anwendung.<sup>1</sup>
- (4) <sup>1</sup>Auf die Beschäftigten der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH als Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. findet das Tarifrecht der VKA ab dem 1. August 2018 mit den Maßgaben des landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 Anwendung. <sup>2</sup>Die Absätze 2 und 3 finden auf die in Satz 1 genannten Beschäftigten keine Anwendung.

## **§ 33 Gemeinsame Regelung<sup>2</sup>**

- (1) <sup>1</sup>Soweit in (landes-)bezirklichen Lohngruppenverzeichnissen bei den Aufstiegen andere Verweildauern als drei Jahre bzw. – für die Eingruppierung in eine a-Gruppe – als vier Jahre vereinbart sind, haben die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien die Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen gemäß Anlagen 1 und 3 nach den zu Grunde liegenden Grundsätzen bis zum 31. Dezember 2005 vorzunehmen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die dem Gehaltstarifvertrag für Angestellte in Versorgungs- und Verkehrsbetrieben im Lande Hessen (HGTAV) unterfallen, werden die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien über

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 17 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

<sup>2</sup> Redaktioneller Hinweis: § 33 findet keine Anwendung, da keine Entsprechung bei den Hamburger Krankenhäusern

die Fortgeltung des HGTAV bzw. dessen Anpassung an den TVöD spätestens bis zum 30. Juni 2006 eine Regelung vereinbaren.<sup>3</sup>Soweit besondere Lohngruppen vereinbart sind, hat eine entsprechende Zuordnung zu den Entgeltgruppen landesbezirklich zu erfolgen.<sup>4</sup>Am 1. Oktober 2005 in den Fällen der Sätze 1 bis 3 die Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das den Beschäftigten nach der Überleitung zusteht.

- (2) <sup>1</sup>Soweit auf das Arbeitsverhältnis von aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen überzuleitende Beschäftigten bei sonstigen Arbeitgebern von Mitgliedern der Mitgliedverbände der VKA nach § 27 Abschn. A BAT/BAT-O in der für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung sowie der Vergütungstarifvertrag für den Bereich des Bundes und der Länder Anwendung finden, haben die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien die für die Überleitung notwendigen Regelungen zu vereinbaren.<sup>2</sup>Am 1. Oktober 2005 die Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach der Überleitung zusteht.<sup>3</sup>Kommt auf landesbezirklicher Ebene bis zum 31. Dezember 2005 – ggf. nach einer einvernehmlichen Verlängerung – keine tarifliche Regelung zustande, treffen die Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages die notwendigen Regelungen.

## **Abschnitt VI**

### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

#### **§ 34**

##### **In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2007<sup>1</sup> in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann § 28a mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2014, schriftlich gekündigt werden.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

## Anhang zu § 16a

1. Die in § 16a in Bezug genommenen Tarifvorschriften lauten wie folgt:

### **„§ 25 MTV Arbeiter II Nichtvollleistungsfähige Arbeiter<sup>1</sup>**

- (1) <sup>1</sup>Mit dem Arbeiter, der bei seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 vom Hundert erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die ihm zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden. <sup>2</sup>Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines vollleistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.
- (2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein geminderter Lohn vereinbart worden, so besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Arbeiter ein Anspruch auf Neufestsetzung des Lohnes.
- (3) Absatz 1 gilt nicht für den Arbeiter, dessen Leistungsfähigkeit durch Ereignisse im Sinne von § 1 des Bundesversorgungsgesetzes oder von § 1 des Bundesgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung gemindert ist.

### **§ 37 MTV Arbeiter II<sup>1</sup> Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung**

- (1) [1] <sup>1</sup>Ist der Arbeiter, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner Lohngruppe nicht mehr voll leistungsfähig, und wird er deshalb in einer niedrigeren Lohngruppe weiterbeschäftigt, so wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Monatstabellenlohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt. <sup>2</sup>Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bezogen hat, erhält er in der zuletzt bezogenen Höhe weiter. <sup>3</sup>Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschalloon gemäß § 30 Abs. 6 enthalten sind. <sup>4</sup>Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

[2] Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit.

- (2) [1] Absatz 1 gilt entsprechend
- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
  - b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
  - c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
  - d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

[2] Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellelohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2:

Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 1:

<sup>1</sup>Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. <sup>2</sup>Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; andernfalls trägt sie der Arbeiter.

## **§ 56 MTV Angestellte<sup>1</sup> Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.“

2. [Frei]<sup>1</sup>

---

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

**TVÜ-VKA – Anlage 1<sup>1</sup>**

**Anlage 1<sup>1</sup>**

**[aufgehoben]**

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser (Anlage 2 zum TVÜ-KAH)

Anlage 2<sup>1</sup>**Strukturausgleiche für Angestellte**

Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Abs. 5 MTV Angestellte bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Juli 2008. Die Angabe "nach ... Jahren" bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem Inkrafttreten des TV-KAH beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal "nach 4 Jahren" der Zahlungsbeginn auf den 1. Januar 2011 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet "dauerhaft" die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

Ist die Zahlung "für" eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z.B. "für 5 Jahre" bedeutet Beginn der Zahlung im Juli 2008 und Ende der Zahlung mit Ablauf Juni 2013). Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

**I. Angestellte, die aus der Anlage 1a zum MTV Angestellte übergeleitet werden**

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe bei Inkrafttreten TVÜ-KAH	Aufstieg	Ortszuschlag Stufe 1, 2	Lebensaltersstufe	Höhe Ausgleichsbetrag	Dauer
			bei Inkrafttreten TVÜ-KAH			
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	23	40 €	für 4 Jahre
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	29	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	31	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	33	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	35	20 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	25	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	27	35 €	dauerhaft

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser (Anlage 3 zum TVÜ-KAH)

TVÜ-VKA – Anlage 2

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In- krafttreten TVÜ-KAH	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1, 2	Lebensal- tersstufe	Höhe Aus- gleichsbetrag	Dauer
			bei Inkrafttreten TVÜ-KAH			
3	VIII	ohne	OZ 2	29	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	31	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	33	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	35	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	37	20 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	29	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	31	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	33	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	35	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	37	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	39	50 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	37	40 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 1	29	60 €	für 12 Jahre
9	V b	ohne	OZ 1	31	60 €	nach 4 Jah- ren für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 1	33	60 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	27	90 €	nach 4 Jah- ren für 7
9	V b	ohne	OZ 2	29	90 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	35	20 €	nach 4 Jah- ren dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jah- ren dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 2	41	40 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 6 Jahren	OZ 1	29	50 €	für 3 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	IV b	ohne	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
9	IV b	ohne	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft

TVÜ-VKA – Anlage 2

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In- krafttreten TVÜ-KAH	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1, 2	Lebensal- tersstufe	Höhe Aus- gleichsbetrag	Dauer
			bei Inkrafttreten TVÜ-KAH			
9	IV b	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IV b	IV a n. 6. J.	OZ 2	29	70 €	für 7 Jahre
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4,6 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4,6 Jahren	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IV a	ohne	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	41	40 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 1	41	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
11	III	ohne	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	39	70 €	dauerhaft

TVÜ-VKA – Anlage 2

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In- krafttreten TVÜ-KAH	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1, 2	Lebensal- tersstufe	Höhe Aus- gleichsbetrag	Dauer
			bei Inkrafttreten TVÜ-KAH			
11	III	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	33	95 €	für 5 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	31	100 €	für 5 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft

TVÜ-VKA – Anlage 2

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In- krafttreten TVÜ-KAH	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1, 2	Lebensal- tersstufe	Höhe Aus- gleichsbetrag	Dauer
			bei Inkrafttreten TVÜ-KAH			
12	III	II a nach 5 Jahren	OZ 1	29	100 €	für 3 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	39	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	39	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	41	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	39	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft

TVÜ-VKA – Anlage 2

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In- krafttreten TVÜ-KAH	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1, 2	Lebensal- tersstufe	Höhe Aus- gleichsbetrag	Dauer
			bei Inkrafttreten TVÜ-KAH			
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	31	100 €	für 3 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	31	110 €	für 7 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 5 u.6 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	33	50 €	nach 4 Jah- ren für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	35	50 €	für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	37	80 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jah- ren dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	35	110 €	nach 3 Jah- ren für 3 Jahre

TVÜ-VKA – Anlage 2

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In- krafttreten TVÜ-KAH	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1, 2	Lebensal- tersstufe	Höhe Aus- gleichsbetrag	Dauer
			bei Inkrafttreten TVÜ-KAH			
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jah- ren dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
14	I b	ohne	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jah- ren dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
14	I b	ohne	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jah- ren dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I a	ohne	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I a	ohne	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft

TVÜ-VKA – Anlage 2

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe bei Inkrafttreten TVÜ-KAH	Aufstieg	Ortszuschlag Stufe 1, 2	Lebensaltersstufe	Höhe Ausgleichsbetrag	Dauer
			bei Inkrafttreten TVÜ-KAH			
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15 Ü	I	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15 Ü	I	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft

II. Angestellte, die aus der Anlage 1b zum MTV Angestellte übergeleitet werden

EG	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	Für	Betrag
12a	<u>Kr. XII 5 Jahre</u> Kr. XIII	OZ 2	6	1 Jahr	6 Jahre	EUR 90,00
11b	<u>Kr. XI 5 Jahre</u> Kr. XII	OZ 2	6	1 Jahr	6 Jahre	EUR 150,00
		OZ 1	6	1 Jahr	6 Jahre	EUR 90,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 130,00
11a	<u>Kr. X 5 Jahre</u> Kr. XI	OZ 2	4	5 Jahren	2 Jahre	EUR 220,00
			5	3 Jahren	4 Jahre	EUR 300,00
		OZ 1	5	3 Jahren	4 Jahre	EUR 190,00
			6	1 Jahr	6 Jahre	EUR 260,00
10a	<u>Kr. IX 5 Jahre</u> Kr. X	OZ 2	5	3 Jahren	2 Jahre, danach dauerhaft	EUR 270,00 EUR 20,00

TVÜ-VKA – Anlage 2

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszu- schlag Stufe 1/2	Überlei- tung aus Stufe	nach	Für	Betrag
			6	4 Jahren	dauerhaft	EUR 35,00
			7	2 Jahren	dauerhaft	EUR 35,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 35,00
		OZ 1	5	3 Jahren	2 Jahre	EUR 170,00
			6	1 Jahr	4 Jahre	EUR 240,00
<b>9d</b>	<b><u>Kr. VIII 5 Jahre</u></b> Kr. IX	OZ 2	5	6 Jahren	dauerhaft	EUR 15,00
			6	1 Jahr	3 Jahre, danach dauerhaft	EUR 140,00
			7	2 Jahren	dauerhaft	EUR 15,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 30,00
		OZ 1	6	1 Jahr	1 Jahr, da- nach für 2 Jahre	EUR 20,00
			6	1 Jahr	1 Jahr, da- nach für 2 Jahre	EUR 200,00
<b>9b</b>	<b><u>Kr. VII</u></b>	OZ 2	5	4 Jahren	3 Jahre	EUR 60,00
			6	2 Jahren	2 Jahre, danach für 3 Jahre	EUR 45,00
			7	2 Jahren	dauerhaft	EUR 40,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 10,00
		OZ 1	6	6 Jahren	1 Jahr	EUR 10,00
			7	4 Jahren	3 Jahre	EUR 60,00
<b>9c</b>	<b><u>Kr. VII 5 Jahre</u></b> Kr. VIII	OZ 2	4	4 Jahren	2 Jahre, danach für 4 Jahre	EUR 55,00
			5	4 Jahren	3 Jahre	EUR 110,00
			6	1 Jahr	6 Jahre	EUR 80,00
		OZ 1	5	3 Jahren	2 Jahre, danach für 5 Jahre	EUR 140,00
			6	1 Jahr	9 Jahre	EUR 150,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 150,00
<b>9b</b>	<b><u>Kr. VI 5 Jahre</u></b> Kr. VII	OZ 2	6	1 Jahr	6 Jahre	EUR 100,00
			7	2 Jahren	dauerhaft	EUR 90,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 10,00
		OZ 1	5	3 Jahren	2 Jahre	EUR 10,00
			6	1 Jahr	1 Jahr	EUR 240,00
			7	4 Jahren	3 Jahre	EUR 200,00
<b>9b</b>	<b><u>Kr. VI 7 Jahre</u></b> Kr. VII	OZ 2	6	4 Jahren	3 Jahre	EUR 65,00
			7	1 Jahr	1 Jahr danach für 5 Jahre	EUR 90,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 200,00
		OZ 1	5	4 Jahren	4 Jahre	EUR 120,00
			7	1 Jahr	1 Jahr	EUR 10,00
			7	1 Jahr	1 Jahr	EUR 50,00
			7	1 Jahr	1 Jahr	EUR 190,00

TVÜ-VKA – Anlage 2

EG	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	Für	Betrag
					danach für 5 Jahre	EUR 20,00
9a	Kr. VI	OZ 2	4	4 Jahren	3 Jahre	EUR 30,00
			5	2 Jahren	5 Jahre	EUR 75,00
		OZ 1	5	2 Jahren	8 Jahre	EUR 50,00
			6	4 Jahren	3 Jahre	EUR 40,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 60,00
8a	<u>Kr. Va 3 Jahre,</u> Kr. VI	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	EUR 45,00
			5	2 Jahren	5 Jahre	EUR 60,00
		OZ 1	4	2 Jahren	9 Jahre	EUR 55,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 60,00
8a	<u>Kr. Va 5 Jahre</u> Kr. VI	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	EUR 45,00
			5	2 Jahren	5 Jahre	EUR 60,00
		OZ 1	3	4 Jahren	3 Jahre	EUR 55,00
			4	2 Jahren	9 Jahre	EUR 55,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 60,00
8a	<u>Kr. V 6 Jahre</u> Kr. VI	OZ 2	2	6 Jahren	7 Jahre	EUR 30,00
			3	4 Jahren	7 Jahre	EUR 35,00
			5	2 Jahren	5 Jahre	EUR 60,00
		OZ 1	3	2 Jahren	7 Jahre	EUR 120,00
			4	2 Jahren	9 Jahre	EUR 55,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 60,00
8a	<u>Kr. V 4 Jahre,</u> <u>Kr. Va 2 Jahre,</u> <u>Kr. VI</u>	OZ 2	2	6 Jahren	7 Jahre	EUR 60,00
			3	4 Jahren	7 Jahre	EUR 60,00
			4	3 Jahren	4 Jahre	EUR 25,00
			5	1 Jahr	2 Jahre, danach für 4 Jahre	EUR 25,00 EUR 80,00
			7	1 Jahr	1 Jahr	EUR 40,00
			8	1 Jahr	1 Jahr	EUR 40,00
		OZ 1	3	2 Jahren	5 Jahre	EUR 55,00
			4	2 Jahren	4 Jahre, danach für 5 Jahre	EUR 70,00 EUR 20,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 55,00
7a	<u>Kr. V 4 Jahre</u> Kr. Va	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	EUR 55,00
			5	4 Jahren	3 Jahre	EUR 70,00
			7	2 Jahren	dauerhaft	EUR 25,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 20,00
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	EUR 45,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 40,00

TVÜ-VKA – Anlage 2

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszu- schlag Stufe 1/2	Überlei- tung aus Stufe	nach	Für	Betrag
7a	<u>Kr. V 5 Jahre</u> Kr. Va	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	EUR 45,00
			4	2 Jahren	9 Jahre	EUR 100,00
			5	4 Jahren	3 Jahre	EUR 90,00
			7	2 Jahren	dauerhaft	EUR 25,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 20,00
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	EUR 45,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 40,00
7a	<u>Kr. IV 2 Jahre</u> <u>(Hebammen 1</u> <u>Jahr,</u> <u>Altenpflegerin</u> <u>nen 3 Jahre)</u> <u>Kr. V 4 Jahre</u> <u>Kr. Va</u>	OZ 2	3	2 Jahren (Alten- pflegerin- nen nach 3 Jah- ren)	9 Jahre (Altenpfe- gerinnen für 8 Jahre)	EUR 50,00
			5	2 Jahren	5 Jahre	EUR 55,00
			7	2 Jahren	dauerhaft	EUR 25,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 20,00
		OZ 1	4	4 Jahren	2 Jahre	EUR 20,00
			5	2 Jahren	9 Jahre	EUR 55,00
			6	4 Jahren	3 Jahre	EUR 10,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 60,00
7a	<u>Kr. IV 4 Jahre</u> Kr. V	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	EUR 25,00
			5	6 Jahren	dauerhaft	EUR 25,00
			6	4 Jahren	dauerhaft	EUR 35,00
			7	2 Jahren	dauerhaft	EUR 65,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 40,00
		OZ 1	3	2 Jahren	3 Jahre	EUR 100,00
			6	2 Jahren	4 Jahre	EUR 40,00
			7	2 Jahren	4 Jahre	EUR 90,00
4a	<u>Kr. III 4 Jahre</u> Kr. IV	OZ 2	3	2 Jahren	2 Jahre. danach für 7 Jahre	EUR 20,00 EUR 60,00
			4	4 Jahren	3 Jahre	EUR 40,00
			5	2 Jahren	5 Jahre	EUR 60,00
			7	2 Jahren	dauerhaft	EUR 25,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 35,00
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	EUR 55,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 40,00
4a	<u>Kr. II 2 Jahre</u> Kr. III 4 Jahre Kr. IV	OZ 2	3	2 Jahren	9 Jahre	EUR 40,00
			4	4 Jahren	3 Jahre	EUR 40,00
			5	2 Jahren	5 Jahre	EUR 60,00
			7	2 Jahren	dauerhaft	EUR 25,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 35,00

TVÜ-VKA – Anlage 2

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszu- schlag Stufe 1/2	Überlei- tung aus Stufe	nach	Für	Betrag
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	EUR 55,00
			7	2 Jahren	5 Jahre	EUR 40,00
<b>3a</b>	<b><u>Kr. I 3 Jahre</u></b> Kr. II	OZ 2	2	1 Jahr	10 Jahre	EUR 55,00
			7	4 Jahren	dauerhaft	EUR 15,00
			8	2 Jahren	dauerhaft	EUR 25,00
		OZ 1	2	1 Jahr	3 Jahre	EUR 30,00
			4	2 Jahren	9 Jahre	EUR 35,00

## TVÜ-VKA – Anlage 3

### **Anlage 3-VKA<sup>1</sup>**

(Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen)

[<sup>1</sup> Die Lohngruppen der bisherigen Betriebslohntabelle Nr. 12 nach der Anlage 1 zu § 2 Absatz 2 Unterabsatz 2 des landesbezirklichen Tarifvertrages zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH vom 1. August 2018 sind gemäß Anlage 2 des vorgenannten Tarifvertrages den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet.]

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 7b Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

## **Niederschriftserklärungen:**

### **Niederschriftserklärung zu § 2 Abs. 1:**

<sup>1</sup>Werden Beschäftigte nach dem 1. Januar 2007<sup>1</sup> in den TVöD übergeleitet, wird der Stichtag „31. Dezember 2006<sup>1</sup>“ durch das Datum des Tages vor der Überleitung und, soweit der 1. Januar 2007<sup>1</sup> als Stichtag genannt ist, dieser durch das Datum des Tages der Überleitung ersetzt. <sup>2</sup>Beginn- und Endzeitpunkt von Fristen im TVÜ-VKA verschieben sich in diesen Fällen um den Zeitraum der späteren Überleitung in den TVöD.

### **Niederschriftserklärung zur Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1:**

Landesbezirkliche Regelungen sind auch Regelungen, die vor der ver.di-Gründung im Tarifrecht als bezirkliche Regelungen bezeichnet sind.

### **Niederschriftserklärung zu § 2:**

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der TVöD und dieser Tarifvertrag bei tarifgebundenen Arbeitgebern das bisherige Tarifrecht auch dann ersetzen, wenn arbeitsvertragliche Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall der ersetzenden Regelung beinhalten. <sup>2</sup>Die Geltungsbereichsregelungen des TV-V, der TV-N und des TV-WW/NW bleiben hiervon unberührt.

### **Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1:**

Lehrkräfte, die ihre Lehrbefähigung nach dem Recht der DDR erworben haben und zur Anerkennung als Lehrkräfte nach Abschnitt A der Lehrer-Richtlinien der VKA auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen unterschiedlich lange Bewährungszeiten durchlaufen mussten bzw. müssen, gehören nicht zur Gruppe der Lehrkräfte nach Abschnitt B der Lehrer-Richtlinien der VKA.

### **Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2:**

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

### **Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Satz 2 sowie § 9 Abs. 2 bis 4:**

Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung bzw. eine Besitzstandszulage zu verhindern, ist nicht zulässig.

### **Niederschriftserklärung zu § 10 Abs. 1 und 2:**

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist. Gleiches gilt für die Zulage nach § 2 der Anlage 3 zum BAT.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirk. ÜTV Krankenhäuser

### **Niederschriftserklärung zu § 12:**

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich angesichts der Fülle der denkbaren Fallgestaltungen bewusst, dass die Festlegung der Strukturausgleiche je nach individueller Fallgestaltung in Einzelfällen sowohl zu überproportional positiven Wirkungen als auch zu Härten führen kann. <sup>2</sup>Sie nehmen diese Verwerfungen im Interesse einer für eine Vielzahl von Fallgestaltungen angestrebten Abmilderung von Exspektanzverlusten hin.

### **Niederschriftserklärungen zu § 18:**

1. <sup>1</sup>Abweichend von der Grundsatzregelung des TVöD über eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist durch einen landesbezirklichen Tarifvertrag im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, zu bestimmen, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehende übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen ist. <sup>2</sup>Die landesbezirklichen Tarifverträge sollen spätestens am 1. Juli 2007 in Kraft treten.
2. Die Niederschriftserklärung zu § 10 Abs. 1 und 2 gilt entsprechend.

### **Niederschriftserklärung zu § 23 Abs. 2:**

<sup>1</sup>Die Höhe der aufgrund der weiter anzuwendenden Tarifverträgen zustehenden Zulagen und Zuschläge bemisst sich nach dem Betrag, der zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2006<sup>1</sup> zugestanden hätten. <sup>2</sup>Die Weitergeltung der genannten Tarifverträge lässt den Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 27 TVöD unberührt. <sup>3</sup>Anstelle der Zulagen nach § 8 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 6 Satz 1 TVöD treten die nach den weiter anzuwendenden Tarifverträgen zustehenden Zulagen und Zuschläge.

### **Niederschriftserklärung zu § 30 Abs. 2:**

Der Tabellenwert von 5.625 Euro verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in derselben Höhe wie der Tabellenwert der Stufe 6 der Entgeltgruppe 15 Ü gemäß § 19 Abs. 2.

### **Niederschriftserklärung zu § 30 Abs. 5:**

Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe Arbeitern, auf die die Tarifregelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, eine Einmalzahlung erhalten, bleibt den Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene vorbehalten.

### **Niederschriftserklärung zu § 30:**

Von den Tarifvertragsparteien auf der landesbezirklichen Ebene ist in Tarifverhandlungen über Hilfestellungen einzutreten, wenn die Überführung der Beschäftigten in die VKA-Entgelttabelle bei einzelnen Mitgliedern des KAV Berlin ab 1. Oktober 2010 zu finanziellen Problemen führt.

---

<sup>1</sup> Entspricht § 2 Ziffer 1 Landesbezirkli. ÜTV Krankenhäuser

## TVÜ-VKA – Niederschriftserklärungen

### **Niederschriftserklärung zu § 32 Abs. 2:**

Der Tabellenwert von 5.625 Euro verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in derselben Höhe wie der Tabellenwert der Stufe 6 der Entgeltgruppe 15 Ü gemäß § 19 Abs. 2.

**Leerseite**

### **3. Lesefassung**

## **Landesbezirklicher Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA**

**vom 1. August 2018**

i. d. F. des Änderungsstarifvertrags vom  
18. Mai 2022/12. Oktober 2023

Zwischen

Arbeitsrechtlicher Vereinigung Hamburg e.V.,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **Vorbemerkung**

<sup>1</sup> Die Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, die Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, die Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH und die Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH haben zum 1. August 2018 ihre Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (AVH) begründet. <sup>2</sup> Ab diesem Zeitpunkt finden für die Beschäftigten der in Satz 1 genannten Krankenhäuser als Mitglieder der AVH die zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft geschlossenen Tarifverträge in ihren jeweiligen Fassungen und unter Anrechnung der unter der Geltung der jeweiligen Tarifverträge des Krankenhaus-Arbeitgeberverbandes Hamburg e.V. abgeleisteten Zeiten mit den nachfolgenden Maßgaben Anwendung.

## **§ 1**

### **Geltung / Anwendung von TVöD, BT-V und BT-K**

<sup>1</sup> Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Krankenhäuser - (BT-K) ersetzen für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zur Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, zur Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, zur Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE GmbH oder zur Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH als Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. stehen, ab dem 1. August 2018 den mit Tarifvertrag zur Aufhebung von Tarifverträgen des Krankenhausarbeitgeberverbandes Hamburg e.V. und zur Anwendung von Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 aufgehobenen Tarifvertrag für den Krankenhaus-Arbeitgeberverband Hamburg e.V. (TV-KAH) vom 14. Juni 2007 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 7. Juni 2017. <sup>2</sup> TVöD, BT-V und BT-K gelten für die in Satz 1 genannten Beschäftigten mit den folgenden Maßgaben:

#### **A. TVöD:**

##### **1. Anrechnung von Zeiten:**

Der TVöD findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die unter dem Geltungsbereich TV-KAH abgeleisteten und die nach § 14 TVÜ-KAH anerkannten Zeiten angerechnet werden.

**2. Zu § 7 TVöD:**

§ 7 TVöD wird um den folgenden Absatz 9 ergänzt:

„(9) <sup>1</sup> Abweichend von Absatz 7 und 8 gilt: Übernimmt ein Beschäftigter freiwillig auf Anforderung des Arbeitgebers aus dem „Frei“ mit einer Ankündigungsfrist von weniger als 24 Stunden einen für ihn nicht geplanten Dienst, gelten die im Rahmen dieses Dienstes geleisteten Stunden als Überstunden nach Absatz 7. <sup>2</sup> Dies gilt auch für Teilzeitkräfte. <sup>3</sup> Diese Überstunden können in Freizeit oder Geld abgegolten werden. <sup>4</sup> Abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 5 kann der Zeitzuschlag auf Wunsch des Beschäftigten auch in Freizeit gewährt werden. <sup>5</sup> Samstage, Sonntage und Feiertage bleiben bei der Ermittlung der Ankündigungsfrist unberücksichtigt.“

**3. Zu §§ 12 und 13 TVöD:**

a) § 12 TVöD wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu § 12:

Die Regelung des § 12 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 12 TV-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten hat.“

b) § 13 TVöD wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu § 13:

Die Regelung des § 13 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 13 TV-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten hat.“

**4. Zu § 14 TVöD:**

Absatz 3 gilt erst mit Wirkung vom 1. August 2018.

**5. Zu § 15 TVöD:**

Absatz 2 Satz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die ab 1. März 2018 geltende Fassung der Anlage A erst ab dem 1. August 2018 und die ab 1. April 2019 geltende Fassung der Anlage A erst ab dem 1. Mai 2019 anzuwenden ist.

**6. Zu § 16 TVöD (VKA):**

Absatz 1 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu § 16 Abs. 1:

Die Regelung des Absatz 1 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 16 Abs. 1 TV-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten hat.“

**7. Zu § 17 TVöD:**

a) Absatz 4 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die Regelung des Absatz 4 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 17 Abs. 4 TV-KAH, die dort seit dem 1. September 2017 gegolten hat.“

b) Absatz 4a wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 4a:

Die Regelung des Absatz 4a ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 17 Abs. 4a TV-KAH, die dort seit dem 1. September 2017 gegolten hat.“

**8. Zu § 20 TVöD (VKA):**

<sup>1</sup> § 20 TVöD (VKA) findet ab dem 1. Januar 2019 Anwendung.

<sup>2</sup> Im Jahr 2018 findet § 20 TVöD (VKA) in der folgenden Fassung Anwendung:

**„§ 20 (VKA)  
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 1 bis 8 90 v.H.,

in den Entgeltgruppen 9a bis 12 80 v.H.

und

in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v.H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungsprämien sowie Ertrags- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup> Beschäftigte, die am 30. Juni 2017 Entgelt nach den Entgeltgruppen 9a bis 9d bezogen haben und deren Tätigkeit sich unterjährig nicht eingruppierungsrelevant geändert hat, erhalten im Kalenderjahr 2017 die Jahressonderzahlung anteilig für das erste Kalenderhalbjahr in Höhe von 90 v. H. <sup>3</sup> Grundlage für diese anteilige Jahressonderzahlung des ersten Halbjahres ist das gezahlte monatliche Entgelt des Kalendermonats Juni 2017. <sup>4</sup> Für das zweite Kalenderhalbjahr 2017 bestimmt sich die Höhe der Jahressonderzahlung für Beschäftigte, die am 30. Juni 2017 Entgelt nach den Entgeltgruppen 9a bis 9d bezogen haben, gemäß Abs. 2 Satz 1 und 5 ff. <sup>5</sup> Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>6</sup> Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. <sup>7</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. <sup>8</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>9</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>10</sup> Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>11</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.

(3) frei aus redaktionellen Gründen

(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,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
  - b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
  - c) Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz.
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds 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 30. Juni 2006 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 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (7) <sup>1</sup> Beschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup> Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember geendet hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach § 20 Absatz 2 der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind.“

**9. Zu § 25 TVöD:**

§ 25 findet in der folgenden Fassung Anwendung:

„Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der ergänzenden Tarifverträge bzw. bestehender gesetzlicher oder betrieblicher Regelungen.“

**10. Zu § 29 TVöD:**

Absatz 4 wird um den folgenden Satz 3 ergänzt:

„<sup>3</sup> Beschäftigte haben auf schriftliche und persönliche Einladung der vertragschließenden Gewerkschaft Anspruch auf Arbeitsbefreiung für bis zu zwei Tage im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD zum Zwecke beruflicher, kultureller oder politischer Weiterbildung.“

**11. Zu § 36 TVöD (VKA):**

Absatz 1 Buchstabe g findet keine Anwendung.

**12. Zur Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA):**

Die Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

1. Teil B Abschnitt XI. Ziffer 1:

a) Die Vorbemerkungen werden um die folgende Nummer 8 ergänzt:

„8. Den Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern werden die Erzieherinnen und Erzieher in psychiatrischen Abteilungen gleichgestellt.“

b) Die Protokollerklärung Nr. 2 findet in der folgenden Fassung Anwendung:

„2. a) Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für

Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patientinnen oder Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 100,00 Euro.

- b) Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die zeitlich überwiegend in den Bereichen OP oder Anästhesie beschäftigt sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.“
- c) Die Protokollerklärung Nr. 4 Buchstabe c findet in der folgenden Fassung Anwendung:
  - „c) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement, auf Intermediate Care Stationen (IMC) sowie in der Zentralen Notaufnahme (ZNA).“

2. Teil B Abschnitt XXIV.:

Teil B Abschnitt XXIV. findet für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten sowie für Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen in der Fassung des Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (TV-AVH) Anwendung.

3. Teil B wird wie folgt ergänzt:

Nach Abschnitt XXVIII wird der folgende Abschnitt XXVIIa. - Tierpflegerinnen und Tierpfleger eingefügt:

**„XXVIIa. Tierpflegerinnen und Tierpfleger**

Es finden die Tätigkeitsmerkmale des Teils III Abschnitt 44 des Tarifvertrages über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) entsprechende Anwendung.“

**B. BT-V:**

**1. Anrechnung von Zeiten:**

Der BT-V findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die unter dem Geltungsbereich TV-KAH abgeleisteten und die nach § 14 TVÜ-KAH anerkannten Zeiten angerechnet werden.

**2. Zu § 56 BT-V:**

Anstelle der Anlage zu § 56 BT-V findet die Anlage zu § 101 TV-AVH / BT-V mit folgenden Maßgaben entsprechende Anwendung:

a) § 1 Abs. 1 findet in der folgenden Fassung Anwendung:

„(1) <sup>1</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum TV-AVH eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage C-Kitas. <sup>2</sup> Satz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die ab 1. März 2018 geltende Fassung der Anlage C-Kitas erst ab dem 1. August 2018 und die ab 1. April 2019 geltende Fassung der Anlage C-Kitas erst ab dem 1. Mai 2019 anzuwenden ist.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Die Anlage C-Kitas ist inhaltsgleich mit der Anlage A Tabelle S zum TV-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten hat.“

b) Absatz 2 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Die Regelung des Satzes 1 ist inhaltsgleich mit der Regelung in der Anlage A Tabelle S zum TV-KAH, die dort ab der Entgeltgruppe S 11a seit dem 1. Januar 2018 gegolten hat.“

**C. BT-K:**

**1. Anrechnung von Zeiten:**

Der BT-K findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die unter dem Geltungsbereich TV-KAH abgeleisteten und die nach § 14 TVÜ-KAH anerkannten Zeiten angerechnet werden.

**2. Zu § 52 BT-K:**

a) Absatz 1 Satz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die ab 1. März 2018 geltende Fassung der Anlage E (VKA) erst ab dem 1. August 2018 und die ab 1. März 2019 geltende Fassung der Anlage E (VKA) erst ab dem 1. April 2019 anzuwenden ist.

b) Die Absätze 5 und 7 finden in der folgenden Fassung Anwendung:

„(5) Beschäftigte mit einer anerkannten Fachweiterbildung (mindestens 600 Stunden) erhalten auf schriftlichen Antrag mit Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der Qualifikation und bei entsprechender Tätigkeit eine Zulage von 100,00 Euro monatlich.

(5.1) <sup>1</sup> Beschäftigte mit einer nachstehend angeführten anerkannten Zusatzqualifikation (mindestens 200 Stunden) erhalten auf schriftlichen Antrag mit Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der Qualifikation und bei entsprechend übertragener Tätigkeit eine Zulage von 35,00 Euro monatlich. <sup>2</sup> Als anerkannte Zusatzqualifikationen unter diesen Voraussetzungen gelten abschließend:

- Bobath
- Manuelle Lymphdrainage
- Manuelle Therapie
- PNF
- Vojta
- Stroke Nurses
- Prophylaxeassistenz
- Fallmanager
- IMC
- Breast Care Nurse
- Pain Nurse
- Wundexperten
- ERNA/ZNA
- Kinästhetiktrainer
- AFQ.

<sup>3</sup> Bei Vorliegen mehrerer Ansprüche im Sinne von Absatz 5 und Absatz 6 besteht Anspruch auf eine Zulage, wobei die höchste Zulage gewährt wird.

Protokollerklärungen zu den Absätzen 5 und 6:

Als anerkannte Fachweiterbildung werden diejenigen Weiterbildungen im Sinne dieser Absätze verstanden, die auf einer staatlichen Anerkennung oder Anerkennung gemäß DKG-Richtlinie oder vom Arbeitgeber anerkannte Fachweiterbildung sowie einer Anerkennung von großen Fachgesellschaften beruhen und sich auf die Bereiche Gesundheits- und Krankenpflege, medizinisch-technische Assistenzberufe, Therapie oder Zahnmedizin beziehen.

- (7) <sup>1</sup> Beschäftigte, denen die Leitung einer Station übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Übertragung der Stationsleitung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 60,00 Euro, soweit diesen Beschäftigten im gleichen Zeitraum keine anderweitige höhere Funktionszulage für die Leitung gezahlt wird oder diesen Beschäftigten keine anderweitige höhere Bezahlung nach den bisherigen Regelungen gewährt wird; bei diesen Beschäftigten ist die Funktionszulage auf die höhere Bezahlung anzurechnen. <sup>2</sup> § 24 Absatz 2 findet Anwendung. <sup>3</sup> Praxisanleitungen im Sinne des Krankenpflegegesetzes erhalten nach Übertragung dieser Tätigkeit eine Zulage von 35,00 Euro monatlich.“

**3. Zu § 53 BT-K:**

- a) Absatz 1 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die Regelung des Absatz 1 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 17 Abs. 4b TV-KAH, die dort seit dem 1. September 2017 gegolten hat.“

- b) Absatz 2 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 2:

Die Regelung des Absatz 4a ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 17 Abs. 5 TV-KAH, die dort seit dem 1. Januar 2007 gegolten hat.“

## § 2

### **Geltung / Anwendung des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)**

<sup>1</sup> Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) ersetzt für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zur Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, zum Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, zur Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE GmbH oder zur Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH als Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. stehen, ab dem 1. August 2018 den mit Tarifvertrag zur Aufhebung von Tarifverträgen des Krankenhausarbeitgeberverbandes Hamburg e.V. und zur Anwendung von Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 aufgehobenen Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten von Mitgliedern des Krankenhaus-Arbeitgeberverbandes Hamburg (KAH) (TVÜ-KAH) vom 14. Juni 2007 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 7. Juni 2016. <sup>2</sup> Der TVÜ-VKA gilt für die in Satz 1 genannten Beschäftigten mit den folgenden Maßgaben:

#### **1. Maßgaben:**

<sup>1</sup> Der TVÜ-VKA ist grundsätzlich mit der Maßgabe anzuwenden, dass die unter dem Geltungsbereich des TV-KAH / des TVÜ-KAH zu den dort genannten Stichtagen bzw. im Rahmen der dort genannten Zeiträume abgeleiteten Zeiten, ermittelten Vergleichsentgelte, Zuordnungen zu den Stufen der Entgelttabelle, Zuordnungen zu den Entgeltgruppen, ermittelten Besitzstandszulagen, Strukturausgleiche und Beschäftigungszeiten angerechnet bzw. zugrunde gelegt werden. <sup>2</sup> Dabei tritt an die Stelle des BAT der MTV Angestellte, an die Stelle des BMT-G sinngemäß der MTV Arbeiter II, an die Stelle des TV-KAH der TVöD und an die Stelle des TVÜ-KAH der TVÜ-VKA.

<sup>3</sup> Dabei treten an die Stelle

1. des 30. September 2005 der 31. Dezember 2006
2. des 1. Oktober 2005 der 1. Januar 2007
3. des 31. Dezember 2005 der 31. März 2007
4. des 1. November 2005 der 1. Februar 2007
5. des 1. Januar 2006 der 1. Juli 2006 bzw. in § 11 Abs. 3 der 1. April 2007
6. des 30. September 2007 der 30. Juni 2008
7. des 1. Oktober 2007 der 1. Juli 2008
8. des 1. Juli 2008 der 1. November 2008 bzw. in der Protokollerklärung Nr. 5 zu § 11 Abs. 1 der 1. Januar 2009
9. des 30. Juni 2008 der 31. Dezember 2008

10. des 30. September 2008 der 31. Januar 2009 bzw. in der Protokoll-  
erklärung Nr. 3 zu § 11 Absatz 1 der 30. März 2009 und in der Pro-  
tokollerklärung Nr. 5 zu § 11 Absatz 1 der 31. März 2009
11. des 1. Oktober 2009 der 1. Januar 2011
12. des 31. Oktober 2009 der 30. Juni 2017
13. des 1. November 2009 der 1. Juli 2017
14. des 31. Dezember 2009 der 30. Juni 2010 bzw. in § 28a Absatz 7  
der 30. Juni 2018
15. des 30. Juni 2015 der 30. Juni 2017
16. des 1. März 2016 der 1. Juni 2017
17. des 31. Dezember 2016 der 30. Juni 2017
18. des 1. Januar 2017 der 1. Juli 2017
19. des 28. Februar 2017 der 31. August 2017
20. des 31. Dezember 2017 der 30. Juni 2018
21. des Monats September 2005 der Monat Dezember 2006
22. des Monats Oktober 2005 der Monat Januar 2007
23. des Monats Oktober 2007 der Monat Juli 2008
24. des Monats Oktober 2009 der Monat Juni 2017
25. des Monats November 2009 der Monat Juli 2017
26. des Monats September 2012 der Monat Juni 2013
27. der Anlage 1 die Anlage 2
28. der Anlage 2 die Anlage 3.

**2. Zu § 6 TVÜ-VKA:**

Absatz 4 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die Regelung des Absatz 4 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 6  
Abs. 4 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. September 2017 gegolten hat.“

**3. Zu § 7 TVÜ-VKA:**

Absatz 3 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

Die Regelung des Absatz 3 Satz 3 ist inhaltsgleich mit der Regelung in  
§ 7 Abs. 3 Satz 3 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. September 2017 gegol-  
ten hat.“

**4. Zu § 8 TVÜ-VKA:**

- a) Absatz 3 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 4:

Die Regelung des Absatz 3 Satz 4 ist inhaltsgleich mit der Regelung in § 8 Abs. 3 Satz 4 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. September 2017 gegolten hat.“

- b) Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 8 Abs. 3 TVÜ-VKA findet keine Anwendung.

**5. Zu § 14 TVÜ-VKA:**

Absatz 1 wird um den folgenden Satz 2 ergänzt:

„<sup>2</sup> Für die Dauer des über den 31. Juli 2018 ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses findet § 34 TV-KAH in der bis zum 31. Juli 2018 geltenden Fassung Anwendung.“

**6. § 15 TVÜ-VKA:**

§ 15 TVÜ-VKA findet in der folgenden Fassung Anwendung:

- a) Absatz 1 findet keine Anwendung.
- b) Absatz 2 findet in der folgenden Fassung Anwendung:

„§ 49 Abs. 1 und 2 MTV Arbeiter II i.V.m. dem Tarifvertrag über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter des Bundes gelten bis zum Inkrafttreten eines entsprechenden Tarifvertrags für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. fort.“

**7. Zu § 17 TVÜ-VKA:**

- a) Absatz 1 findet in der folgenden Fassung Anwendung:

„An die Stelle des § 1 und § 2 Abs. 1 und 3 des Tarifvertrages über die Einreihung der Arbeiter in die Lohngruppen und über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen (TV Einreihung) treten § 12 und § 13 TVöD.“

- b) Absatz 7 Satz 1 findet in der folgenden Fassung Anwendung:

„<sup>1</sup> Die Lohngruppen der bisherigen Betriebslohntabelle Nr. 12 nach der Anlage 1 zu § 2 Absatz 2 Unterabsatz 2 des landesbezirklichen Tarifvertrages zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH vom 1. August 2018 sind gemäß Anlage 3 des vorgenannten Tarifvertrages den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet.“

**8. Zu § 18 TVÜ-VKA:**

Absatz 2 findet in der folgenden Fassung Anwendung:

- „(2) Wird aus dem Geltungsbereich des MTV Arbeiter II übergeleiteten Beschäftigten nach dem 31. Dezember 2006 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum Inkrafttreten eines Tarifvertrages über eine persönliche Zulage die bisherigen Regelungen des MTV Arbeiter II mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach dem TVöD richtet, soweit sich aus § 17 Abs. 9 nichts anderes ergibt.“

**9. Zu § 19 TVÜ-VKA:**

- a) Zu Absatz 1:  
Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die ab 1. März 2018 geltenden Tabellenentgelte der Entgeltgruppe 2Ü erst ab dem 1. August 2018 und die ab 1. April 2019 geltenden Tabellenentgelte der Entgeltgruppe 2Ü erst ab dem 1. Mai 2019 anzuwenden sind.
- b) Zu Absatz 2:  
aa) Absatz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die ab 1. März 2018 geltenden Tabellenentgelte der Entgeltgruppe 15 Ü erst ab dem 1. August 2018 und die ab dem 1. April 2019 geltenden Tabellenentgelte der Entgeltgruppe 15Ü erst ab dem 1. Mai 2019 anzuwenden sind.

bb) Absatz 2 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 2:

Die Stufe 6 der Entgeltgruppe 15Ü ist identisch mit der Stufe 6 der Entgeltgruppe 15Ü nach § 19 Abs. 2 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten hat.“

**10. Zu § 22 TVÜ-VKA:**

a) Absatz 2 findet in der folgenden Fassung Anwendung:

„Nr. 7 SR 2m MTV Angestellte gilt im bisherigen Geltungsbereich bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung fort.“

b) Absatz 3 findet in der folgenden Fassung Anwendung:

„Nr. 5 der SR 2n MTV Angestellte gilt für die in den TVÜ-KAH übergeleiteten Ärztinnen und Ärzte bis zu einer arbeitsvertraglichen Neuregelung ihrer Nebentätigkeit fort.“

**11. Zu § 23 TVÜ-VKA:**

In Absatz 1 finden die ersten beiden Spiegelstriche in der folgenden Fassung Anwendung:

„- die jeweiligen Regelungen des landesbezirklichen Tarifvertrages zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH vom 1. August 2018“

**12. Zu § 28a TVÜ-VKA:**

a) § 28a findet in der bis zum 31. Juli 2017 geltenden Fassung des § 26 TVÜ-KAH Anwendung.

b) Zu Absatz 8:

aa) Absatz 8 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die ab 1. März 2018 geltenden Tabellenentgelte des § 28a Abs. 8 TVÜ-VKA erst ab dem 1. August 2018 und die ab dem 1. April 2019 geltenden Tabellenentgelte des § 28a Abs. 8 TVÜ-VKA erst ab dem 1. Mai 2019 anzuwenden sind.

bb) Absatz 8 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 8:

Die Stufe 6 der Entgeltgruppe S 13Ü ist inhaltsgleich mit der Stufe 6 der Entgeltgruppe 13Ü nach § 26 Abs. 8 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. Januar 2018 gegolten hat.“

c) Zu Absatz 9:

aa) Absatz 9 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die ab 1. März 2018 geltenden Tabellenentgelte des § 28a Abs. 9 TVÜ-VKA erst ab dem 1. August 2018 und die ab dem 1. April 2019 geltenden Tabellenentgelte des § 28a Abs. 9 TVÜ-VKA erst ab dem 1. Mai 2019 anzuwenden sind.

bb) Absatz 9 wird um die folgende Protokollerklärung ergänzt:

„Protokollerklärung zu Absatz 9:

Die Stufe 6 der Entgeltgruppe S 16Ü ist inhaltsgleich mit der Stufe 6 der Entgeltgruppe 16Ü nach § 26 Abs. 9 TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. Januar 2018 gegolten hat.“

### **13. Zu § 28b TVÜ-VKA:**

§ 28b TVÜ-VKA findet keine Anwendung.

### **13.a Zu § 28c TVÜ-VKA**

§ 28c TVÜ-VKA findet in der folgenden Fassung Anwendung:

#### **§ 28c**

#### **Überleitung in die Tabelle nach § 1 Abschnitt B Ziffer 2a des Landesbezirklichen Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Hamburger Krankenhäuser in das Tarifrecht der VKA vom 1. August 2018 zum 1. Januar 2023**

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte, die am 1. Januar 2007 aus dem MTV Angestellte in den TV KAH übergeleitet wurden und nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV KAH in der Entgeltgruppe S 8b oder S 9 eingruppiert wären, nicht bis zum 30. Juni 2018 ihre Eingruppierung nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B XXIV zum TV-KAH geltend gemacht haben und weiterhin Entgelt nach der Anlage A zum TVöD erhalten, können bis zum 31. Dezember 2023

(Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C-Kitas zu § 101 BT-V schriftlich beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

- (2) <sup>1</sup> Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 1 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen S 8b bzw. S 9, in die sie nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum TV-AVH eingruppiert sind. <sup>2</sup>Bei Beschäftigten nach Satz 1, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebtrag und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9 besteht. <sup>3</sup>Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. <sup>4</sup>Zum 1. Januar 2027 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu § 101 BT-V. <sup>5</sup>Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>6</sup>Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 101 BT-V findet Anwendung. <sup>7</sup>Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 101 BT-V findet Anwendung. <sup>8</sup>Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vorhundertersatz.
- (3) <sup>1</sup> Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, für die bis zum 31. Juli 2018 der TV-KAH gegolten hat und die weiterhin Entgelt nach der Anlage A zum TVöD erhalten, können bis zum 31. Dezember 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C-Kitas zu § 101 BT-V schriftlich beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

- (4) <sup>1</sup> Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 3 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung zum TV-AVH eingruppiert sind. <sup>2</sup> Bei Beschäftigten nach Satz 1, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebtrag und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9 besteht. <sup>3</sup> Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. <sup>4</sup> Zum 1. Januar 2027 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu § 101 BT-V. <sup>5</sup> Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>6</sup> Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 101 BT-V findet Anwendung. <sup>7</sup> Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 101 BT-V findet Anwendung. <sup>8</sup> Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

### **13.b Zu § 28e TVÜ-VKA**

§ 28e TVÜ-VKA findet auf Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten sowie auf Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen in der Fassung des § 27e TVÜ-AVH Anwendung.

### **14. Zu den §§ 29 bis 29d TVÜ-VKA:**

<sup>1</sup> Die Regelungen in den §§ 29 bis 29d sind inhaltsgleich mit den Regelungen in den §§ 29 bis 29d TVÜ-KAH, die dort seit dem 1. Juli 2017 gegolten haben. <sup>2</sup> Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

außerhalb von Kindertagesstätten finden die §§ 29 bis 29d erst mit Wirkung vom 1. August 2018 Anwendung.<sup>3</sup> Der Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA kann von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst außerhalb von Kindertagesstätten bis zum 31. Januar 2019 (Ausschlussfrist) gestellt werden und wirkt auf den 1. August 2018 zurück.

**15. Zu § 29 TVÜ-VKA:**

<sup>1</sup> Absatz 2 findet keine Anwendung. <sup>2</sup> Für handwerkliche Beschäftigt findet § 2 des landesbezirklichen Tarifvertrages zum TVöD für handwerkliche Beschäftigte der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE GmbH und der Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH vom 1. August 2018 Anwendung.

**16. Zu § 29c TVÜ-VKA:**

Absatz 3 findet in der folgenden Fassung Anwendung:

„<sup>1</sup> Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 16 TV KAH in der bis zum 30. Juni 2017 geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist (Anhang zu § 16 I Satz 1 a), sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. <sup>2</sup> Für Beschäftigte, die am 30. Juni 2017 der Stufe 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 die Tabellenwerte der Stufe 2 nach dem Stand vom 30. Juni 2017 Anwendung. <sup>3</sup> Ist bei Beschäftigten, die am 30. Juni 2017 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Juli 2017 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. <sup>4</sup> Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.“

**17. Zu § 32 TVÜ-VKA:**

Die Absätze 2 und 3 finden keine Anwendung.

**§ 3**

**Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2018 in Kraft.

Hamburg, den 1. August 2018  
AV18G49.AKHH.1825, AV18G50.UKE.1825, AV18G51.UHZ.1825

Für

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. Der Vorstand	die ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Die Landesbezirksleitung Hamburg
--	---

**Leerseite**

**4.  
Landesbezirklicher Tarifvertrag  
zum TVöD**

**für**

**handwerkliche Beschäftigte**

**der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, der Universitätsklinikum  
Hamburg-Eppendorf KöR, der Universitäres Herz- und Gefäßzent-  
rum UKE Hamburg GmbH und der Asklepios Westklinikum Ham-  
burg GmbH**

**vom 1. August 2018**

i. d. F. des Änderungstarifvertrags vom 25. Oktober 2020

Zwischen

Arbeitsrechtlicher Vereinigung Hamburg e.V.,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 1

### Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte nach § 38 Absatz 5 Satz 2 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) (handwerkliche Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zur Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, zum Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KöR, zur Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH oder zur Asklepios Westklinikum Hamburg GmbH als Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. stehen und unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Krankenhäuser - (BT-K) fallen.

## § 2

### Eingruppierung der handwerklichen Beschäftigten

- (1) Die Entgeltordnung zum TVöD findet auf handwerkliche Beschäftigte, mit Ausnahme von Tierpflegerinnen und Tierpflegern, keine Anwendung.
- (2) [1] <sup>1</sup> Für handwerkliche Beschäftigte finden abweichend von § 29 Abs. 2 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) bis zur Vereinbarung neuer Regelungen die bisherige Betriebslohntabelle Nr. 12 und die Vorbemerkungen zu den Betriebslohntabellen des Tarifvertrages über die Einreihung der Arbeiter in die Lohngruppen und über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen vom 5. Juni 1991 Anwendung. <sup>2</sup> Zur besseren Handhabung ist die bisherige Betriebslohntabelle Nr. 12 des vorgenannten Tarifvertrages unverändert in der Anlage 1 abgedruckt.

[2] Die Lohngruppen der Anlage 1 sind gemäß Anlage 2 den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet.

### § 3

#### **Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge**

<sup>1</sup> Abschnitt II (Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge) des Tarifvertrages über die Einreihung der Arbeiter in die Lohngruppen und über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen vom 5. Juni 1991 und die erschöpfend aufgezählten Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge zur bisherigen Betriebslohntabelle Nr. 12 finden bis zu einer Neuregelung auf Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten Anwendung. <sup>2</sup> Zur besseren Handhabung sind die Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge zur bisherigen Betriebslohntabelle Nr. 12 unverändert in der Anlage 3 abgedruckt.

### § 4

#### **Aufsichtführendenzulagen**

Beschäftigte, bei denen die Aufsichtsfunktion nicht zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, erhalten Zulagen nach Maßgabe des § 3 des Tarifvertrages über die Einreihung der Arbeiter in die Lohngruppen und über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen vom 5. Juni 1991.

### § 5

#### **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2018 in Kraft.

Hamburg, den 1. August 2018

AV18G49.AKHH.1817, AV18G50.UKE.1817, AV18G51.UHZ.1817

Für

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.  
Der Vorstand

die ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di): Die Landesbezirksleitung Hamburg

## Anlage 1

**Bisherige Betriebslohntabelle Nr. 12**  
**zum Tarifvertrag über die Einreihung der Arbeiter in die Lohngruppen**  
**und über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Er-**  
**schwerniszuschlägen vom 5. Juni 1991**

Lohn- /	Fallgruppe	Berufs- / Tätigkeitsbezeichnung
<b>1</b>	1.	Arbeiter, die Reinigungsarbeiten in Stations- und Funktionsbereichen der Krankenhäuser verrichten, in denen in zentral gelenkten Arbeitsgruppen gereinigt wird
	1.1	
	1.2	Stationshilfen
	3.	
	3.1	Arbeiter, die in Gebäuden reinigen
	3.2	Arbeiter für einfachste - vorwiegend hauswirtschaftliche - Arbeiten
	3.3	Wächter
<b>1 a</b>	4.	Arbeiter der Lohngruppe 1 Fallgruppe 3 nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
<b>2</b>	1.	
	1.1	Apothekengehilfen
	1.2	Betriebsarbeiter aller Art
	1.3	Betriebsarbeiter in Kläranlagen (Vorbemerkung 1)
	1.4	Boten
	1.5	Pförtner an wichtigen Eingängen
	2.	Arbeiter der Lohngruppe 1 Fallgruppe 1 (Vorbemerkung 2)
<b>2 a</b>	2.	Betriebshelfer aller Art (Vorbemerkung 2)
	4.	Arbeiter der Lohngruppe 2 Fallgruppe 2 nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
	5.	
	5.1	Apothekengehilfen der bisherigen Lohngruppe B Fallgruppe 1.1 (kw-Vorbemerkung 3)
	5.2	Betriebsarbeiter in Kläranlagen der bisherigen Lohngruppe B Fallgruppe 1.2 (Vorbemerkung 1 / kw-Vorbemerkung 3)
	5.3	Boten der bisherigen Lohngruppe B Fallgruppe 3.1 (kw-Vorbemerkung 3)

Lohn- /	Fallgruppe	Berufs- / Tätigkeitsbezeichnung
<b>3</b>	1.	
	1.1	Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als 2 ½ Jahren, die in ihrem Fach beschäftigt werden
	1.2	Handwerkerhelfer, die sich dadurch aus der Fallgruppe 3.2 herausheben, daß sie die Voraussetzungen der Vorbemerkung 11 auf wesentlichen Teilgebieten solcher Funktionen erfüllen, die der Lohngruppe 6 Fallgruppe 1.1 bis 1.5 zugeordnet sind (Vorbemerkung 11)
	1.3	Helfer in den Zentralen für Instrumente und Sterilgut
	1.4	Versuchstierpfleger, soweit nicht höher eingereicht
	2.	
	2.1	Betriebshelfer in Kläranlagen (Vorbemerkungen 1 und 2)
	2.2	Apothekengehilfen der Lohngruppe 2 Fallgruppe 1.1 nach einjähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
	2.3	Arbeiter der Lohngruppe 2 Fallgruppe 1.4 und 1.5 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
	2.4	Arbeiter der Lohngruppe 2 a Fallgruppe 5 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
	3.	
	3.1	Führer von motorgetriebenen Gartenbau- und Landmaschinen, soweit nicht höher eingereicht
	3.2	Handwerkerhelfer (Vorbemerkungen 7 und 11)
	3.3	Hilfslagerverwalter
	3.4	Hilfsmagazinverwalter
	3.5	Schweißer ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf
	4.	Arbeiter der Lohngruppe 2 a Fallgruppe 2 nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
<b>3a</b>	4.	Arbeiter der Lohngruppe 3 Fallgruppe 2 sowie Fallgruppe 3 nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)

Lohn- /	Fallgruppe	Berufs- / Tätigkeitsbezeichnung
<b>4</b>	1.	
	1.1	Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 1/2 Jahren, die in ihrem Fach beschäftigt werden
	1.2	Arbeiter der Lohngruppe 3 Fallgruppe 1.1, die hochwertige Arbeiten verrichten Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von einem Arbeiter der Lohngruppe 3 Fallgruppe 1.1 üblicherweise verlangt werden kann
	1.3	Klärhelfer mit verwaltungseigener Prüfung (Vorbemerkung 1)
	1.4	Helfer in den Zentralen für Sterilgut mit verwaltungseigener Prüfung
	2.	Arbeiter der Lohngruppe 3 Fallgruppe 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
	3.	
	3.1	Elektrokarrenfahrer
	3.2	Führer von Großflächenmähern (Vorbemerkung 10)
	3.3	Führer von Hubstaplern
	3.4	Führer von zweiachsigen motorgetriebenen Gartenbau- und Landmaschinen, die der Zulassung zum öffentlichen Straßenverkehr bedürfen
	3.5	Hilfsgärtner mit verwaltungseigener Prüfung
	3.6	Hilfsköche
	3.7	Personenkraftwagenfahrer (Vorbemerkung 14)
	3.8	Lagerverwalter
	3.9	Magazinverwalter
	3.10	Schweißer mit Richtlinienprüfung in entsprechender Tätigkeit

Lohn- /	Fallgruppe	Berufs- / Tätigkeitsbezeichnung
<b>4</b>	5.	
	5.1	Arbeiter der bisherigen Lohngruppe A Fallgruppe 1.1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als 2 ½ Jahren, die in ihrem Fach beschäftigt werden (kw-Vorbemerkung 3)
	5.2	Schweißer der bisherigen Lohngruppe A Fallgruppe 3.8 ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (kw-Vorbemerkung 3)
<b>4a</b>	4.	Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 2, Fallgruppe 3 sowie Fallgruppe 5.2 nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
<b>5</b>	1.	
	1.1	Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1.1, die hochwertige Arbeiten verrichten Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von einem Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1.1 üblicherweise verlangt werden kann
	1.2	Arbeiter mit einschlägiger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren an automatischen Abfallverbrennungsanlagen in Krankenhäusern, die die Anlage verantwortlich bedienen und warten (Vorbemerkung 8)
	1.3	Aufzugsmonteure mit einschlägiger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren
	1.4	Bandagenmechaniker mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ihrem Fach
	1.5	Industriemechaniker der Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ihrem Fach
	1.6	Kälteanlagenbauer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ihrem Fach
	1.7	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ihrem Fach

Lohn- /	Fallgruppe	Berufs- / Tätigkeitsbezeichnung
<b>5</b>	2.	Arbeiter Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 sowie Fallgruppe 5.1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
	3.	
	3.1	Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1.1, denen zusätzlich die erfolgreiche Ablegung der Kesselwärterprüfung abverlangt wird
	3.2	Lastkraftwagenfahrer
	3.3	Schweißer, die die Prüfung nach DIN 8560 abgelegt haben, in entsprechender Tätigkeit
	5.	
	5.1	Arbeiter der bisherigen Lohngruppe A I Fallgruppe 1.1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren, die in ihrem Fach beschäftigt werden (kw-Vorbemerkung 3)
	5.2	Führer von Großflächenmähern der bisherigen Lohngruppe A I Fallgruppe 3.2 (Vorbemerkung 10 / kw-Vorbemerkung 3)
	5.3	Klärhelfer der bisherigen Lohngruppe A I Fallgruppe 3.3 mit verwaltungseigener Prüfung (Vorbemerkung 1 / kw-Vorbemerkung 3)
	5.4	Krafftfahrer der bisherigen Lohngruppe A I Fallgruppe 3.4 (kw-Vorbemerkung 3)
	5.5	Schweißer der bisherigen Lohngruppe A I Fallgruppe 3.5 mit Richtlinienprüfung in entsprechender Tätigkeit (kw-Vorbemerkung 3)
<b>5a</b>	4.	Arbeiter der Lohngruppe 5 Fallgruppe 2, Fallgruppe 3 sowie Fallgruppen 5.2 bis 5.5 nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
<b>6</b>	1.	
	1.1	Arbeiter mit einschlägiger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren, die die Antriebs- und Steuerungsanlagen komplizierter elektro- oder maschinentechnischer Einrichtungen der Krankenhäuser warten und instandsetzen

Lohn- /	Fallgruppe	Berufs- / Tätigkeitsbezeichnung
<b>6</b>	1.2	Arbeiter mit einschlägiger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren, die die Antriebe der durch Zusatzeinrichtungen vielseitig einsetzbaren selbstfahrenden Gartenbau- und Landmaschinen warten und instandsetzen
	1.3	Arbeiter mit einschlägiger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren, die die Decontaminierungsanlagen verantwortlich bedienen, warten und instandsetzen
	1.4	Arbeiter mit einschlägiger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren, die die medizinischen Wasseraufbereitungs- oder Gasversorgungsanlagen für Apotheken oder Krankenstationen oder Badeabteilungen warten und instandsetzen (Vorbemerkung 12)
	1.5	Arbeiter mit einschlägiger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren, die die Vollklimaanlagen der Krankenhäuser warten und instandsetzen
	1.6	Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren, die in ihrem Fach beschäftigt werden, denen zusätzlich die erfolgreiche Ablegung der Maschinenmeisterprüfung abverlangt wird
	1.7	Elektromaschinenmonteure, Energieelektroniker der Fachrichtungen Anlagentechnik und Betriebstechnik, Industrieelektroniker der Fachrichtung Gerätetechnik, die komplizierte Steuerungs- und Regelanlagen für den Operations- und Intensivpflegebereich oder elektromedizinische Geräte, Meß- oder Überwachungsanlagen warten und instandsetzen
	1.8	Energieelektroniker der Fachrichtungen Anlagentechnik und Betriebstechnik in den Medizinisch-Technischen- Service-zentren (MTS)
	1.9	Fernmeldemechaniker mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung, die in ihrem Fach beschäftigt werden

Lohn- /	Fallgruppe	Berufs- / Tätigkeitsbezeichnung
<b>6</b>	2.	Arbeiter der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 und Fallgruppe 5.1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
	3.	
	3.1	Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 ½ Jahren, die sich dadurch aus der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 herausheben, daß ihnen zusätzlich die erfolgreiche Ablegung der Kesselwärterprüfung abverlangt wird
	5.	
	5.1	Arbeiter der bisherigen Lohngruppe A II Fallgruppe 3.2 (kw-Vorbemerkung 3)
	5.2	Aufzugsmonteure der bisherigen Lohngruppe A II Fallgruppe 1.5 (kw-Vorbemerkung 3)
	5.3	Bandagenmechaniker der bisherigen Lohngruppe A II Fallgruppe 1.6 (kw-Vorbemerkung 3)
	5.4	Feinmechaniker der bisherigen Lohngruppe A II Fallgruppe 1.8 (kw-Vorbemerkung 3)
	5.5	Kältemechaniker der bisherigen Lohngruppe A II Fallgruppe 1.9 (kw-Vorbemerkung 3)
	5.6	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer der bisherigen Lohngruppe A II Fallgruppe 1.10 (kw-Vorbemerkung 3)
	5.7	Schweißer der bisherigen Lohngruppe A II Fallgruppe 3.1, die die Prüfung nach DIN 8560 abgelegt haben, in entsprechender Tätigkeit (kw-Vorbemerkung 3)
<b>6a</b>	4.	Arbeiter der Lohngruppe 6 Fallgruppe 2, Fallgruppe 3 sowie Fallgruppe 5 nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
<b>7</b>	1.	
	1.1	Arbeiter, die sich dadurch aus der Lohngruppe 6 Fallgruppe 1.7 herausheben, daß sie auch prozessorgesteuerte Anlagen warten, instandsetzen und selbständig programmieren
	2.	Arbeiter der Lohngruppe 6 Fallgruppe 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)

<b>Lohn- /</b>	<b>Fallgruppe</b>	<b>Berufs- / Tätigkeitsbezeichnung</b>
<b>7a</b>	4.	Arbeiter der Lohngruppe 7 Fallgruppe 2 nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
<b>8</b>	2.	Arbeiter der Lohngruppe 7 Fallgruppe 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)
<b>8a</b>	4.	Arbeiter der Lohngruppe 8 Fallgruppe 2 nach vierjähriger Tätigkeit als solche in dieser Lohngruppe (Vorbemerkung 6)

**Funktionszulagen:**

1. Zulage für Arbeiter, die in Spülküchen der Laboratorien, Bakteriologien, Apotheken, Pathologien, Blutbanken oder chemischen Instituten spezielle Reinigungs- und Sterilisationsarbeiten verrichten,  
5 % der Bemessungsgrundlage/Std.
2. Zulage für Betriebsarbeiter/Betriebshelfer der Lohngruppe 2/2 a in Wäschereien, die an schnell laufenden Maschinen wie Mangeln und Tunnelfinishern oder am Wäscheverteiband arbeiten,  
7 % der Bemessungsgrundlage/Std.
3. Zulagen für Arbeiter, die in Krankenhäusern in zentral gelenkten Arbeitsgruppen Reinigungsarbeiten in abgeschleusten Bereichen (z.B. Infektionsstationen, Operationstrakte) verrichten,  
5 % der Bemessungsgrundlage/Std.

**Protokollnotiz zu Lohngruppe 1 Fallgruppe 1.2:**

Stationshilfen sind Reinigungskräfte, die einer Station zugewiesen sind und dort auch vielseitige hauswirtschaftliche Tätigkeiten verrichten.

**Protokollnotiz zur Funktionszulage Nr. 1:**

Spezielle Reinigungs- und Sterilisationsarbeiten im Sinne der Funktionszulage nach Nr. 1 sind solche, die unter Verwendung von Salz- oder Schwefelsäure oder Natronlauge oder Desinfektionsmitteln oder mit Hilfe von Sterilisations-Automaten bei medizinischen Geräten wie Zentrifugen, Flammenfotometer-Apparaten, Schüttelkolben, BiDest-Apparaten oder bei medizinischen Glas- oder sonstigem Kleinmaterial vorgenommen werden.



## Anlage 2

## Zuordnung der Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>9a</b>	9 (zwingend Stufe 1)
<b>8</b>	7 mit Aufstieg nach 8 und 8a
<b>7</b>	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
<b>6</b>	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
<b>5</b>	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
<b>4</b>	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
<b>3</b>	3 mit Aufstieg nach 3a 2 mit Aufstieg nach 3 und 3a
<b>2Ü</b>	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
<b>2</b>	1 mit Aufstieg nach 1a



## Anlage 3

## Lohnzuschläge gemäß § 29 MTV Arbeiter II

Kennziffer	zuschlagsberechtigende Tätigkeit	Betrag in v.H. d. Bemessungsgrundlage
1	Reparaturarbeiten in den Leichenhallen oder Sektionsräumen der Krankenanstalten (zahlbar an Arbeiter, deren ständiger Arbeitsplatz nicht in der Leichenhalle oder in den Sektionsräumen ist)	15/Std.
2	Arbeiten mit Preßluftgeräten, Sandstrahlgebläsen, Vibrierplatten oder handgeführten Explosionsrammen	15/Std.
3	Arbeiten, bei denen der Arbeiter den Einwirkungen von ätzenden, giftigen oder sonst gesundheitsschädigenden Stoffen ausgesetzt ist	10/Std.
4	Reparaturarbeiten auf den Infektionsstationen der Krankenanstalten	10/Std.
5	Desinfektionsarbeiten mit Ausnahme der Schädlingsbekämpfung	10/Std.
6	außergewöhnlich gefährliche oder gesundheitsschädigende Arbeiten in anatomischen Instituten, in pathologischen Instituten, in Laboratorien, in Leichenhallen der Krankenanstalten, in Versuchstierställen	10/Std.
7	Aufgrabungen von mehr als 1 m Tiefe	10/Std.
8	Schweißer- oder Brennerarbeiten	10/Std.
9	Arbeiten in Gewässern	10/Std.
10	Arbeiten auf Gerüsten über Gewässern	10/Std.
11	Auf- oder Abbauen von Gerüsten über 8 m Höhe oder Arbeiten über 8 m Höhe auf Gerüsten, Leitern, in Bäumen oder auf Dächern (gemessen zwischen Erdboden und Traufe). Soweit diese Arbeiten von Arbeitern ausgeführt werden, bei denen derartige Tätigkeiten berufsüblich sind, wird der Zuschlag erst von 12 m Höhe an gezahlt	10/Std.
12	Kappen von Bäumen in Höhen ab 4 m	10/Std.
13	gefährliche Reparatur- oder Wartungsarbeiten an Last- oder Personenaufzügen	10/Std.
14	Entrosten	10/Std.
15	Entrosten auf Gerüsten, Leitern, Stellagen, Kränen u.ä. über 8 m Höhe	15/Std.
16	Arbeiten unter dem Boden von Schwimmkörpern mit flachem Boden	10/Std.

Kennziffer	zuschlagsberechtigende Tätigkeit	Betrag in v.H. d. Bemessungsgrundlage
17	Beseitigen von Eis an Schiffen, schwimmenden Geräten, Schleusen, Pontons, Gleisanlagen sowie Reinigen von vereisten Dachrinnen oder Fallrohren sowie Entfernen von Eis oder Schnee auf Dächern	10/Std.
18	Reparaturarbeiten an heißen Kesselteilen	10/Std.
19	Ein- oder Ausbauen von Erzschlacke, Schuttsteinen oder Kunststeinen sowie Herstellen des Unterbaus bei Uferböschungen	10/Std.
20	Reinigungs- oder Reparaturarbeiten in Dampfkesseln, Feuerstellen, Heizungs- und Rauchkanälen sowie in Behältern, die nur durch Mannloch zu begehen sind	10/Std.
21	Verladen oder Löschen von Streusalz oder Streusalzgemisch	8/Std.
22	Begleitertätigkeit beim Spreng- oder Streudienst bzw. beim Salzen oder Schneepflügen	8/Std.
23	Reinigen von Trummen von Hand	8/Std.
24	Steinmetz- oder Steinhauerarbeiten	8/Std.
25	Bedienen von Unimogs oder motorgetriebenen Gartenbau- oder Landmaschinen (mit Ausnahme einfacher Rasenmäher) bei Arbeiten mit verschiedenen Zusatzgeräten sowie von Großflächenmähern, wenn die Arbeiten unter besonders erschwerenden Bedingungen ausgeführt werden müssen (z.B. Hanglage, Fahren in Schräglage mit einem Rad in der Furche oder auf unebenem Gelände)	8/Std.
26	Arbeiten mit motorgetriebenen Rasenmähern, motorgetriebenen Heckenschneidemaschinen, handgeführten, motorgetriebenen Schneeräumgeräten oder handgeführten Motorsägen oder handgeführten motorgetriebenen Erdbohrern, wenn die Arbeiten mindestens vier Stunden täglich dauern	8/Std.
27	Arbeiten in Siel- oder Abwässeranlagen	8/Std.
28	Verladen oder Entladen von Pflastersteinen (ausgenommen Kleinpflaster), Bordsteinen, Böschungssteinen oder Gehwegplatten von Hand	8/Std.
29	Arbeiten mit Fußbodenschleifmaschinen, wenn die Arbeiten mindestens vier Stunden täglich dauern	8/Std.
30	Arbeiten mit Stein- oder Glaswolle	8/Std.
31	Entleeren von Senkgruben, Aborten oder Fäkaleneimern sowie Arbeiten an verstopften Abortanlagen	7/Std.

Kennziffer	zuschlagsberechtigende Tätigkeit	Betrag in v.H. d. Bemessungsgrundlage
32	Reinigen von Drainagen oder Durchlässen, Ausschlammen von Teichen oder Gräben	7/Std.
33	Arbeiten, bei denen der Arbeiter mit der schmutzigen Wäsche in Krankenanstalten in Berührung kommt	7/Std.
34	Transportieren von Wolldecken oder Matratzen, die ekelerregend beschmutzt worden sind in Krankenanstalten	7/Std.
35	Beseitigen von Rohrbrüchen an unter Druck stehenden Wasserleitungen	7/Std.
36	Herrichten von Leichen für die Besichtigung durch Angehörige	5/Std.
37	Arbeiten mit Stacheldraht in größeren Mengen	5/Std.
38	Arbeiten in dornigen Buschpartien	5/Std.
39	Mähen von Hand an steilen Böschungen	5/Std.
40	Arbeiten am Motorsteinbrecher	5/Std.
41	Reinigung von Räumen, die durch Instandsetzungs- oder Bauarbeiten besonders verschmutzt sind	5/Std.
42	Arbeiten mit Mauerfräsen	5/Std.
43	Auf- oder Abladen sowie Bunkern von Koks oder Kohle von Hand	5/Std.
44	Verladen oder Streuen von Kalk oder Kunstdünger sowie Tragen von Zement in Säcken	5/Std.
45	Spritzen oder Stäuben von Pflanzen	5/Std.
46	Arbeiten mit Teer, Asphalt, Goudron, Karbolineum oder anderen Holzschutzmitteln, frisch geteerten oder karbolinierten Hölzern sowie Verladen imprägnierter Schwellen	5/Std.
47	Arbeiten an durch Öl oder Fett besonders verschmutzten Gegenständen	5/Std.
48	Reparaturarbeiten an Mülltrommeln, Mülltonnen, Kehrichtkarren oder -gruben	5/Std.
49	Drehen, Bohren, Fräsen oder Schleifen von Grauguss, Kunststoffen oder Holz, wenn der Arbeiter starker Staubentwicklung ausgesetzt ist	5/Std.
50	Arbeiten mit frischem Tannengrün bei der Abdeckung von Gräbern oder Rabatten	5/Std.
51	Sielbetriebszuschlag nach den Richtlinien über die Gewährung von Sielzulagen gem. Ziff. 1a	145/Tag
52	Arbeiten in Schlick oder an verschlickten Gegenständen	5/Std.
53	Arbeiten in Abteilungen für verhaltensgestörte Kinder	5/Std.
54	Transportieren oder Verbrennen von Leichen- teilen oder ekelerregenden Stoffen	7/Std.

Kennziffer	zuschlagsberechtigende Tätigkeit	Betrag in v.H. d. Bemessungsgrundlage
55	Arbeiten in Wäschetrockenkammern der Krankenhäuser sowie in überhitzten oder feuchtigkeitsübersättigten Destillier- oder Sterilisierräumen von Krankenhausapotheken	7/Std.
56	Arbeiten in Salben- oder Säurekammern	7/Std.
57	Transportieren besonders schwerer Einrichtungsgegenstände in Krankenanstalten	8/Std.
58	Transportieren von Müll oder Kehrlicht in den Krankenanstalten	
59	a) Arbeiten in Räumen, in denen geisteskranke Patienten untergebracht sind oder b) bei denen der Arbeiter mit geisteskranken Patienten zu arbeitstherapeutischen Zwecken zusammenarbeitet oder sie hierbei beaufsichtigt	5/Std.
60	Reinigung der Gipsräume in orthopädischen und chirurgischen Abteilungen	9/Std.

[1] Die Lohnzuschläge nach Kennziffern 1 bis 60 sind durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe (Vorbemerkung 1) nicht abgegolten.

[2] Ergänzend bzw. abweichend von § 10 des Tarifvertrages über die Einreihung der Arbeiter in die Lohngruppen und über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen in der jeweils geltenden Fassung gilt nur für den Landesbetrieb Krankenhäuser - Anstalt des öffentlichen Rechts - folgendes:

Der Bezug der Zuschläge nach Kennziffern	schließt nicht aus die Zahlung eines Zuschlages nach Kennziffern
4	alle anderen
8	alle anderen
9	alle anderen, Ausnahme: 19
10	alle anderen
11	alle anderen, Ausnahmen: 12, 13, 14, 15
12	alle anderen, Ausnahme: 11, 13, 14, 15
13	alle anderen, Ausnahmen: 11, 12
16	alle anderen

[3] Es dürfen jedoch nicht mehr als zwei Zuschläge nebeneinander gezahlt werden. Treffen die Voraussetzungen für mehr als zwei Zuschläge zu, sind die jeweils höchsten Zuschläge zu zahlen.