

Haustarifvertrag des Universitätsklinikums Halle (Saale) A.ö.R. (HTV-UK Halle)

vom 8. Oktober 2018

in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages vom 28. Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
§ 1 Geltungsbereich/Begriffsbestimmungen	4
§ 2 Einstellung/Einstellungsvoraussetzungen	4
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen	5
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	6
§ 5 Qualifizierung	7
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit	9
§ 7 Sonderformen der Arbeit	10
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	11
§ 9 Bereitschaftsdienst	13
§ 10 Bereitschaftsdienstentgelt	14
§ 11 Rufbereitschaftsdienst	15
§ 12 Arbeitszeitkonto	15
§ 13 Teilzeitbeschäftigung	16
§ 14 Beschäftigungszeit	17
§ 15 Eingruppierung	17
§ 16 Eingruppierung in besonderen Fällen	18
§ 17 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	18
§ 18 Entgelt	19
§ 19 Stufen der Entgelttabelle	20
§ 20 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	21
§ 21 Erschwerniszuschläge	23
§ 22 Funktionszulagen	23
§ 23 Jahressonderzahlung	25
§ 24 Besondere Zahlungen	26
§ 25 Betriebliche Altersversorgung	26
§ 26 Erholungsurlaub	27
§ 27 Zusatzurlaub	27
§ 28 Arbeitsbefreiung	29
§ 29 Sonderurlaub	30

§ 30 Bemessungsgrundlage Entgeltfortzahlung	30
§ 31 Arbeitsverhinderung / Krankheit	31
§ 32 Ausschlussfrist	32
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	32
§ 34 Kündigung	33
§ 35 Führung auf Probe	34
§ 36 Führung auf Zeit	35
§ 37 Beschäftigungssicherung	35
§ 38 Überleitung in die Entgeltordnung am 1. Januar 2017	36
§ 38a Überleitung aus der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b am 1. Januar 2020	38
§38b Überleitung der Pflegekräfte mit Fachweiterbildung am 1. September 2020....	40
§ 38c Übergangsregelung zur Einführung der Stufe 6 am 1. Januar 2022	41
§ 39 In-Kraft-Treten	41
Anlage B zum HTV-UK Halle 1. April bis 31 Dezember 2019	43
Anlage B zum HTV-UK Halle 1. Januar bis 31. Dezember 2020	46
Anlage B zum HTV-UK Halle ab 1. Januar 2021	49
B.1 Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c) BAT	53
B.2 Katalog der zuschlagsberechtigenden Arbeiten	55

Präambel

Ziel der Tarifparteien ist es, die bestehenden Tarifverträge aus dem Jahr 2006 einschließlich ihrer bisherigen Änderungen zu dem vorliegenden Gesamttarifwerk zusammenzuführen und in einer Fassung fortzuschreiben, die einerseits den individuellen Anforderungen des Universitätsklinikums Halle (Saale) gerecht wird und andererseits dazu beiträgt, für die Beschäftigten zeitgemäße Arbeitsbedingungen zu vereinbaren.

Dies vorausschickend vereinbaren die Tarifvertragsparteien folgendes:

§ 1

Geltungsbereich/Begriffsbestimmungen

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag (HTV-UK Halle) gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) des Universitätsklinikums Halle (Saale) - Anstalt öffentlichen Rechts. ²Soweit in diesem Tarifvertrag der Begriff Beschäftigte verwendet wird, gilt dies gleichermaßen für Männer und Frauen. ³Sofern die Begriffe „betrieblich“ oder „Betriebsparteien“ verwendet werden, gelten diese Regelungen für das Universitätsklinikum sowie die Parteien nach dem Personalvertretungsrecht.
- (2) Der Tarifvertrag gilt nicht für
 - gesetzliche Vertreter und Prokuristen des Arbeitgebers,
 - Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich vereinbart sind,
 - Chefärztinnen und Chefarzte,
 - Beschäftigte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als sie in der höchsten Entgeltgruppe gestellt werden,
 - Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie in weiteren Ausbildungsberufen, die vom Geltungsbereich des Haustarifvertrages für Auszubildende (TV-A-UK Halle) erfasst sind,
 - Volontärinnen / Volontäre, Praktikantinnen / Praktikanten sowie Hospitantinnen / Hospitanten,
 - Leiharbeitnehmer,
 - geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV sowie
 - Aushilfen mit bis zu einem Monat Dauer der Beschäftigung.
- (3) Der Tarifvertrag ist im Geschäftsbereich II Personal auszulegen und den Beschäftigten auf Verlangen Einsicht zu gewähren.
- (4) ¹Die Tarifvertragsparteien erklären, dass sie keine Veranlassung sehen, von der seit der Gründung des Universitätsklinikums Halle (Saale) als Anstalt des öffentlichen Rechts im Jahr 2006 geübten Praxis bezüglich der Tarifverhandlungen und der Tarifvertragsanwendung für Ärztinnen und Ärzte abzuweichen. ²Sofern Ärztinnen und Ärzte, die Mitglied der vertragszeichnenden Gewerkschaft ver.di sind und die Anwendung des von ver.di abgeschlossenen Tarifvertrages verlangen, so gilt dieser mit der Maßgabe der Sonderregelungen der Anlage D dieses Tarifvertrages.

§ 2

Einstellung/Einstellungsvoraussetzungen

- (1) Mit dem Beschäftigten ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.
- (2) ¹Vertragsänderungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform. ²Nebenabreden können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet

werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere oder im gesetzlichen Höchstrahmen zulässige längere Zeit vereinbart ist.
- (5) ¹Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung ärztlich, durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt, auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die zu übernehmende Tätigkeit) und ob er frei von ansteckenden Krankheiten ist, untersuchen zu lassen. ²Der Beschäftigte muss während des Arbeitsverhältnisses bei gegebener Veranlassung dem Verlangen des Arbeitgebers auf Wiederholung dieser Untersuchung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt oder durch das Gesundheitsamt nachkommen. ³Dies gilt insbesondere dann, wenn aufgrund begründeter Veranlassung Zweifel daran bestehen, dass der Beschäftigte zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ⁴Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Protokollnotiz:

Es besteht Einigkeit darüber, dass im Sinne des Absatzes 5 HIV-Infektionen und Hepatitis als ansteckende Krankheiten mit umfasst sind.

- (6) ¹Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdeten Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden. ³Hiervon darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. ⁴Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (7) Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber auf Verlangen ein Führungszeugnis vorzulegen.

§ 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) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.
- (3) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. ⁴Unberührt hiervon bleiben Zuwendungen von geringem Wert, die reinen Höflichkeitscharakter haben oder im geschäftlichen oder gesellschaftlichen Umgang allgemein üblich sind.
- (4) ¹Entgeltliche Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig, spätestens zwei Wochen vor Aufnahme, schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit im Rahmen billigen Ermessens untersagen

bzw. mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet sind, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten und/oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³Nähere Regelungen des Arbeitgebers sind zulässig.

- (5) Wenn und soweit entgeltliche Veröffentlichungen oder Vorträge des Beschäftigten Angelegenheiten des Arbeitgebers betreffen oder Interessen des Arbeitgebers berühren, so ist dazu die ausdrückliche vorherige Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.
- (6) Beschäftigte können vom Universitätsklinikum verpflichtet werden, im Rahmen ihrer Qualifikation Unterricht zu erteilen.
- (7) ¹Der Beschäftigte muss zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder nachteilig werden könnten, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. ²Seine Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.
- (8) ¹Der Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. ²Er kann das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Er kann auf eigene Kosten Auszüge oder Kopien aus seiner Personalakte erhalten.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

- (1) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen 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.

Protokollnotizen:

1. Der Begriff „Arbeitsort“ ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff „Dienstort“.
2. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb des Universitätsklinikums oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
3. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb des Universitätsklinikums unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

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

Protokollnotiz:

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

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

Protokollnotiz:

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

§ 5 Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Universitätsklinikums, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
- ²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) ¹Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts Anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des dienstlichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann sowohl in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Die Betriebsparteien können in einer Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung der nachfolgend aufgeführten Rahmenbedingungen insbesondere angemessene Rückzahlungsmodalitäten und/oder die Mindestfortdauer des

Arbeitsverhältnisses (Bindungsdauer) bei Qualifizierungsmaßnahmen vereinbaren, soweit der persönliche Nutzen des Beschäftigten dies rechtfertigt.

(7) Soweit keine Dienstvereinbarungen abgeschlossen wurden, können diese Modalitäten auch individuell mit dem Beschäftigten vereinbart werden;

a) Eine Rückzahlungsverpflichtung der Beschäftigten entfällt, wenn es sich um dienstbezogene Qualifizierungsmaßnahmen handelt, die ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers liegen und nur den Zweck haben, vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern.

Eine Rückzahlungsverpflichtung der Weiterbildungskosten tritt ein, wenn die Qualifizierungsmaßnahme eine besonders hohe Qualifikation, verbunden mit überdurchschnittlichen Vorteilen auf dem Arbeitsmarkt, für die betroffenen Beschäftigten darstellt.

Inhalte der Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtung:

b) Bindung der Beschäftigten durch Mindestfortdauer des Arbeitsverhältnisses:

- Schulungsdauer unter vier Monaten entspricht einer Klinikumsbindung von maximal sechs Monaten.
- Schulungsdauer ab vier Monate entspricht einer Klinikumsbindung von maximal 12 Monaten.
- Schulungsdauer ab acht Monate entspricht einer Klinikumsbindung von maximal 24 Monaten.
- Schulungsdauer ab 12 Monate entspricht einer Klinikumsbindung von maximal 36 Monaten.

Werden diese Zeiten von den Beschäftigten nicht eingehalten, sind die dann ausstehenden Restbeträge anteilig finanziell auszugleichen. Insoweit gilt folgender Schlüssel:

aa) Die von dem Universitätsklinikum getragenen Aufwendungen werden endgültig übernommen, wenn der Beschäftigte noch drei Jahre im Dienste des Universitätsklinikums verblieben ist.

bb) Wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Beschäftigten oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet, sind die Aufwendungen zurückzuzahlen. Dabei verringert sich die Rückzahlungsverpflichtung des Beschäftigten bei einer Klinikumsbindung von

- von 36 Monaten um $1/36$,
- von 24 Monaten um $1/24$,
- von 12 Monaten um $1/12$

je Beschäftigungsmonat nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme.

cc) Die Verminderung des Rückzahlungsbetrages nach Doppelbuchstabe bb) erfolgt nur unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis in dem Bindungszeitraum nach Buchstabe b) nicht ruht.

(8) ¹Zeiten von vereinbarten und vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahmen gelten grundsätzlich als Arbeitszeit. ²Während der Qualifizierungsmaßnahmen wird die tarifliche regelmäßige durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit vergütet. ³Qualifizierungszeiten, die außerhalb der tariflichen Arbeitszeit liegen oder darüber hinausgehen, werden in der Regel

nicht als Arbeitszeit vergütet.

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

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 40 Stunden. ²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum (Ausgleichszeitraum) von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Er beginnt deckungsgleich mit dem Geschäftsjahr am Januar und endet am 31. Dezember. ³Abweichende Regelungen zur Lage des Ausgleichszeitraums sind über eine Dienstvereinbarung zulässig. ⁴Darüber hinaus kann abweichend von Satz 1 bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 30 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und den 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollnotiz zu Satz 3:

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

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

Protokollnotiz:

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

- (5) ¹Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. ²Bei Teilzeitbeschäftigung ist dies aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung zulässig. ³Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ⁴Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

- (6) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) ¹Kommt eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 im Rahmen einer Dienstvereinbarung bei Fragen grundsätzlicher Art nicht einvernehmlich zustande und hat der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht, ist über die Nichteinigung eine Entscheidung zwischen den Tarifvertragsparteien herbeizuführen.

Protokollnotiz zu § 6:

¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zum Arbeitszeitkorridor und zur Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. ²Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten. ³Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen und nicht von der Ausnahme des Absatzes 5 betroffen sind.
- (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) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Beschäftigten auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf innerhalb eines für den Arbeitgeber zumutbaren Zeitraums, in der Regel 30 Minuten, die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) ¹Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr. ²Die Regelung des § 2

Absatz 4 Arbeitszeitgesetz wird hiervon nicht berührt, so dass bis zu zwei Stunden einer Spät- bzw. Frühschicht, die in den Zeitraum zwischen 21 Uhr und 6 Uhr fallen, nicht als Nachtarbeit zu werten sind.

- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Protokollnotiz:

¹Grundsätzlich sind angefallene Überstunden innerhalb von drei Monaten durch Freizeit auszugleichen (soweit kein Arbeitszeitkonto vorhanden), wobei der Freizeitausgleich im Dienstplan besonders auszuweisen und als solcher zu bezeichnen ist. ²Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle
 - a) der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
 - c) von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan (Dienstplan) festgelegten individuellen täglichen Arbeitsstunden hinaus,

angeordnet worden sind, sowie im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit die im Schichtplan (Dienstplan) vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige bzw. individuelle wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus (Dienstplanturnus) nicht ausgeglichen werden.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen -auch bei Teilzeitbeschäftigten- je Stunde
 - a) für Überstunden
 - (1) in den Entgeltgruppen 1 bis 9b sowie KR 3a bis KR 9a 30 v. H.,
 - (2) in den Entgeltgruppen 10 bis 15 sowie KR 9b bis KR 13a¹ 15 v. H.,
 - b) für Nachtarbeit 20 v. H.²,
 - c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
 - d) bei Feiertagsarbeit
 - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
 - mit Freizeitausgleich 35 v. H.,

¹ Bis zum 31.12.2021 sind hiervon lediglich die Entgeltgruppen 10 bis 15 sowie KR 9b bis KR 12a erfasst.

² Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit beträgt 15 v.H. bis zum 31. Mai 2022 und 20 v.H. ab 1. Juni 2022.

- e) für Arbeit am 24. Dezember und/ oder am 31. Dezember
jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit
diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder
Schichtarbeit anfällt³ 20 v.H.⁴

des Stundenentgelts gemäß § 18 Absatz 3 der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, soweit nicht Pauschbeträge vorgegeben sind.³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstaben c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 12) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, sind die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vorhundertersatz einer Stunde in Zeit umzuwandeln und auszugleichen. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollnotiz zu Satz 1:

¹Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ²Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit und für Arbeit an Samstagen richtet sich nach der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollnotiz zu Satz 2 Buchstabe d:

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

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

Protokollnotiz zu Satz 1:

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

- (3) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; der Ausgleich soll möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des Stundenentgelts, zuzüglich des Zeitzuschlages von 35 v. H. (entsprechend Absatz 1 Buchstabe d).
- (4) ¹Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. ²In

³ Der Halbsatz „soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt“ wird ab 1. Januar 2023 gestrichen.

⁴ Bis zum 31. Dezember 2022 beträgt der Zeitzuschlag für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 0,63 Euro. Die „10 v.H.“ gelten vom 1. Januar 2023 und werden am 1. Dezember 2023 durch „20 v.H.“ ersetzt.

diesen Fällen gilt der Absatz 3 nicht. ³Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplanes frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (5) ¹Beschäftigte, die ständige Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständige Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (6) ¹Beschäftigte, die ständige Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,00 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständige Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 9 Bereitschaftsdienst

- (1) ¹Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (siehe § 7 Absatz 3). ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 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 Bereitschaftsdiensten gemäß § 7 Absatz 3 geleistet wird, und zwar wie folgt:
 - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
 - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (3) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
 - a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
 - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
 - c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. ²Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 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 Bereitschaftsdienste im Sinne des § 7 Absatz 3 fallen. ³Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

Protokollnotiz zu Satz 2:

Kommt eine Regelung nach Absatz 2 im Rahmen einer Dienstvereinbarung bei Fragen grundsätzlicher Art nicht einvernehmlich zustande und hat der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht, ist über die Nichteinigung eine Entscheidung zwischen den Tarifvertragsparteien herbeizuführen.

- (4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 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 Stufe II eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden
- zulässig ist.
- (5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 1 bis 3 gilt § 6 Absatz 2 Satz 1.
- (6) ¹In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 13 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 1 bis 3 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. ²Mit Zustimmung des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden. ³§ 6 Absatz 4 bleibt im Übrigen unberührt.

§ 10 Bereitschaftsdienstentgelt

- (1) ¹Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird zum Zweck der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes in zwei Stufen eingeteilt und wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
- a) Stufe I (0 v. H. bis zu 25 v. H. Arbeitsleistung) mit 60 v. H.
 - b) Stufe II (über 25 v. H. bis zu 49 v. H. Arbeitsleistung) mit 95 v. H.
- ²Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung nach Satz 1 um 25 Prozentpunkte.
- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.
- (3) ¹Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das tarifliche Stundenentgelt gemäß § 18 Absatz 3 der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt. ²Das Bereitschaftsentgelt kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich).

Protokollnotiz zu § 10 Absatz 3

¹Abweichend von Absatz 3 ist Freizeitausgleich zu gewähren, wenn dies zur Einhaltung von Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Dienstvereinbarung getroffen wird. ²Im Übrigen soll das Bereitschaftsdienstentgelt grundsätzlich ausgezahlt werden, es sei denn, dass der Beschäftigte dem Freizeitausgleich ausdrücklich zustimmt.

- (4) Wird das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1 und 3 in Freizeit abgegolten, entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst
- a) in der Stufe I: 36 Minuten bzw. 51 Minuten (gesetzlicher Feiertag),
 - b) in der Stufe II: 57 Minuten bzw. 72 Minuten (gesetzlicher Feiertag).

§ 11 Rufbereitschaftsdienst

- (1) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zeitzuschlägen nach § 8 Absatz 1 bezahlt. ⁵§ 8 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 12 Absatz 5 zulässig ist. ⁶Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft.

Protokollnotiz:

¹Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen. ²Zur Erläuterung von § 11 Absatz 1 und der dazugehörigen Protokollnotiz 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.“

- (2) ¹Eine Rufbereitschaft im Sinne von Absatz 1 Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ²In diesem Fall werden abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

§ 12 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Kommt eine Regelung im Rahmen einer Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande und hat der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht, ist über die Nichteinigung eine Entscheidung zwischen den Tarifvertragsparteien herbeizuführen.
- (2) Soweit ein Arbeitszeitkorridor und/oder eine Rahmenzeit vereinbart wird (§ 6 Absatz 1, 6 und 7), ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (3) ¹In der Dienstvereinbarung ist festzulegen, ob das Arbeitszeitkonto im gesamten Klinikum, der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst
- (4) Der Arbeitgeber ist unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten und betrieblicher Gegebenheiten berechtigt, im laufenden Kalendermonat über die regelmäßige oder vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehend geleistete Stunden zuschlagsfrei dem Arbeitszeitkonto zuzuführen, sofern nicht andere Regelungen oder Vereinbarungen entgegenstehen.
- (5) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums (Ausgleichszeitraum) als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und § 8 Absatz 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach

§ 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/ Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Der Arbeitgeber entscheidet unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten und betrieblicher Gegebenheiten auf Antrag des Beschäftigten für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

Protokollnotiz zu Absatz 4 und 5:

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

- (6) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 1) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (7) In der Dienstvereinbarung gemäß Absatz 1 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 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.
- (8) ¹Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein bestehender positiver Stundensaldo innerhalb der Kündigungsfrist auszugleichen. ²Ist ein Ausgleich in Freizeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist dieses Guthaben zu vergüten.
- (9) ¹Ein negativer Stundensaldo ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Kündigungsfrist auszugleichen. ²Ist ein Ausgleich nicht möglich, so ist der Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen berechtigt, mit den letzten Entgeltabrechnungen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechende Abzüge vorzunehmen. ³Das gilt nicht, sofern die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch des Beschäftigten (Aufhebungsvereinbarung) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgt und deswegen keine Möglichkeit besteht, einen negativen Stundensaldo nachzuarbeiten.

§ 13

Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit 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.

²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen.

³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit ehemals Vollzeitbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 14 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Beschäftigte beim Universitätsklinikum oder seiner Rechtsvorgänger ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat.
- (2) Bei einem unmittelbaren Wechsel eines Beschäftigten von der Medizinischen Fakultät der Universität an das Universitätsklinikum sind die zurückgelegten Beschäftigungszeiten anzurechnen.

Protokollnotiz:

¹Keine Unterbrechung im Sinne dieser Regelung sind Zeiten, die gesetzlich als Beschäftigungszeiten anerkannt werden (§ 1 Absatz 1 Arbeitsplatzschutzgesetz u.ä.). ²Das Recht des Arbeitgebers, über die Anerkennung von Beschäftigungszeiten im Einzelfall zu entscheiden, bleibt unbenommen. ³Die Festsetzung der Beschäftigungszeiten vor dem 1. Januar 2007 werden durch die Tarifparteien als abschließend rechtsverbindlich anerkannt.

§ 15 Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A zu diesem Tarifvertrag). ²Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. ³Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ⁴Die 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. ⁵Kann 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. ⁶Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte

Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁷Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁸Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollnotizen zu § 15 Absatz 1:

1. ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

- (2) Die Entgeltgruppe des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 16 Eingruppierung in besonderen Fällen

¹Ist dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 15 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 15 Absatz 1 Satz 4 bis 8), und hat der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 17 sinngemäß. ³Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Maßnahmen der medizinischen Vorsorge- und Rehabilitation gemäß § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz 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. ⁴Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. ⁵Wird dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 17 sinngemäß.

§ 17 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

Protokollnotiz:

Eine Übertragung im Sinne des Absatzes 1 setzt die vorherige schriftliche Mitteilung des Arbeitgebers an den Beschäftigten voraus.

- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus der Differenz zwischen der Vergütung,

die dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

- (3) Die persönliche Zulage erhält der Beschäftigte auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub, solange die Übertragung nicht widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 18 Entgelt

- (1) ¹Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt gemäß den Entgelttabellen in der Anlage C zu diesem Tarifvertrag. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe.
- (2) ¹Die Höhe der Monatstabellenentgelte vom 01.04.2019 bis 31.12.2019 ergibt sich aus den Anlagen C1 bis C1b. ²Ab 01.01.2020 betragen die Tabellenwerte des Monatstabellenentgelts 97 v. H. (Anlagen C2 bis C2b) und ab 01.09.2020 98,8 v. H. der Tabellenwerte des TV-L 2020 (Anlagen C3 bis C 3b). ³Ab 01.03.2021 betragen die Tabellenwerte des Monatstabellenentgelts 99,4 v. H. der Tabellenwerte des TV-L 2021 gültig ab 1. Januar 2021 (Anlagen C4 bis C 4b). ⁴Ab 1. Januar 2022 finden die jeweils geltenden Entgelttabellen (Anlage B und Anlage C) des TV-L inhalts- und zeitgleich für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Beschäftigten Anwendung. ⁵Die Anlage B TV-L wird als Anlage C1, das Entgelt der Entgeltgruppen 2Ü,13Ü und 15Ü nach § 19 TVÜ-Länder wird als Anlage C1a und die Anlage C TV-L wird mit der Nummerierung der Entgeltgruppen des UK Halle entsprechend § 38b Absatz 3 einschließlich der KR 13a als Anlage C1b diesem Tarifvertrag angefügt.
- (3) ¹Das Stundenentgelt ergibt sich aus dem auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatsentgelts in jeder Entgeltgruppe und Stufe. ²Die Höhe der Stundenentgelte ergibt sich aus den Anlagen C5 bis C5b. ³Ab 1. Januar 2022 wird das Stundenentgelt aus den dann anzuwendenden geltenden TV-L Entgelttabellen ermittelt und es ergibt sich jeweils aus den Anlagen C2, C2a und C2b.
- (4) Das Entgelt für Fehlstunden, für die kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht, kann vom monatlichen Entgelt abgezogen werden.
- (5) ¹Die Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos. ²Das Entgelt ist auf ein vom Beschäftigten zu benennendes Inlandskonto so rechtzeitig zu überweisen, dass dieser zum Ende des laufenden Monats, spätestens am letzten Werktag, über sein Entgelt verfügen kann. Abweichend hiervon werden Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (6) ¹Für den Beschäftigten ist eine Abrechnung zu erstellen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt und die Entgeltbestandteile getrennt aufzuführen sind. ²Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Veränderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.
- (7) Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen

Entgeltbestandteile In dem Umfang, der dem Anteil Ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

- (8) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder sonstiger Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

§ 19

Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 10 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 9b sechs Stufen.⁵ ²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung (Anlage A) geregelt.
- (2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum - AÖR oder seinem Rechtsvorgänger, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. ³Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, bzw. bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren in Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollnotizen:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
 2. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
 3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.
- (3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 20 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- a) Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - b) Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - c) Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - d) Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - e) Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

⁵ Satz 1 erhält ab 1. Januar 2022 folgende Fassung: „Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.“

²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung (Anlage A) geregelt.

- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 20 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (4a) ¹Die Entgeltgruppen Kr 3a und Kr 4a umfassen 6 Stufen. ²Die Entgeltgruppen Kr 7a und Kr 8a umfassen die Stufen 2 bis 6. ³Abweichend von Absatz 3 beträgt die Stufenlaufzeit ein Jahr in Stufe 2. ⁴Die Entgeltgruppen Kr 9a und Kr 9b umfassen die Stufen 3 bis 6 und ab 1. September 2020 die Stufen 2 bis 6, die Entgeltgruppen Kr 9c bis Kr 11a und die Kr. 12a umfassen die Stufen 3 bis 5; die Entgeltgruppe Kr. 11b umfasst die Stufen 4 und 5 und ab 1. September 2020 die Stufen 3 bis 5. ⁵Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Kr 7a und Kr 8a der Stufe 2 zugeordnet, sofern keine einjährige einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ⁶Ist eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in der Stufe 3.⁶
- (5) ¹Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Die Zulage kann befristet werden. ⁴Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

§ 20

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

Protokollnotizen:

1. Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der

⁶ Der Absatz 4a erhält ab 1. Januar 2022 folgende Fassung: „¹Die Entgeltgruppen KR 3a und KR 4a umfassen 6 Stufen. ²Die Entgeltgruppen KR 7a bis KR 13a umfassen die Stufen 2 bis 6. ³Abweichend von Absatz 3 beträgt die Stufenlaufzeit ein Jahr in Stufe 2. ⁴Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 2 zugeordnet, sofern keine einjährige einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ⁵Ist eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in der Stufe 3.“

Personalentwicklung.

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.
 3. Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.
- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 19 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 31 Absatz 4 bis zu 26 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 höhenwertigen Tätigkeit.

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

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab 1. Januar 2020 weniger als 58,86 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 93,87 Euro in den Entgeltgruppen 9a bis 15, so erhält der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 58,86 Euro (Entgeltgruppen 2 bis 8) bzw. 93,87 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15).⁷³Ist der Garantiebtrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebtrag der Unterschiedsbetrag gezahlt.⁸ ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe sind die Beschäftigten der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe

⁷ Der Satz 2 hat ab 1. Januar 2022 folgende Fassung: „Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab 1. Januar 2022 weniger als 100 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 8 und KR 4a bis KR 8a bzw. weniger als 180 Euro in den Entgeltgruppen 9a bis 15 und KR 9a bis KR 13a, so erhält der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 100 Euro (Entgeltgruppen 2 bis 8 und KR 4a bis KR 8a) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15 und KR 9a bis KR 13a).“

⁸ Satz 3 tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

zuzuordnen. ⁶Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollnotiz zu Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen nach dem Ende der Mindestlaufzeit dieses Tarifvertrages an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 21 Erschwerniszuschläge

- (1) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, das der Eingruppierung zugrunde liegt.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
 - a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
 - d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
 - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. -in besonderen Fällen auch abweichend- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2.
- (5) ¹Nach dem Vorliegen entsprechender Regelungen für Kliniken und/oder Universitätskliniken auf Länderebene verpflichten sich die Tarifparteien unverzüglich zu Verhandlungen zusammenzutreten, um für das Universitätsklinikum einen eigenen spezifisch angepassten Erschwerniskatalog zu verhandeln. ²Bis dahin gelten die Regelungen der Anlage B.1 auf der Grundlage von § 33 BAT-O und der Anlage B Abschnitt V mit der Anlage B.2 auf der Grundlage von § 29 MTArb-O. ³Es besteht Einigkeit darüber, dass mit dieser Erklärung nicht vereinbart wird, die Regelungen des TV-L unverändert zu übernehmen.

§ 22 Funktionszulagen

- (1) ¹Beschäftigte, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
 - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z. B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
 - b) Kranken in geschlossenen oder halb geschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,

- c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
- d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
- e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
- f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
- g) 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. ²Sie beträgt 90.00 Euro. ³Die Zulage steht auch bei Erfüllung mehrerer Tatbestände nur einmal zu.

- (2) ¹Beschäftigte, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 90.00 Euro. ²Die Zulage steht nicht neben einer Zulage nach Absatz 1 zu.
- (3) ¹Beschäftigte, die anhand Teil IV der Anlage A in eine KR-Entgeltgruppe eingruppiert sind, mit unterstellten Beschäftigten im Pflegedienst, sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 oder 2, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Beschäftigten im Pflegedienst Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 oder 2 haben. ²Die Zulage steht auch Pflegefachpersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter eines in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.
- (4) ¹Dem Beschäftigten, der anhand Teil IV der Anlage A in eine KR-Entgeltgruppe eingruppiert ist und dem die Leitung einer Station, Endoskopie-, OP-, IMC-, Anästhesie- oder anderen Funktionsdiensteinheit vom Universitätsklinikum übertragen wurde, erhält für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 45,00 Euro, wenn er keinen Anspruch auf die Pflegezulage nach den Absätzen 1 bis 3 hat. ²Die Zulage nach Satz 1 steht unter den gleichen Voraussetzungen auch dem Beschäftigte zu, der durch ausdrückliche Anordnung des Universitätsklinikums als ständige Vertretung eines in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt ist.
- (5) ¹Der Beschäftigte, der zeitlich überwiegend im Operations- oder Anästhesiedienst, der Endoskopie, der IMC, der Zentralen Notaufnahme oder in der Stroke Unit tätig ist, erhält für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 45,00 Euro.
- (6) ¹Der Beschäftigte, der einem Springerpool zugeordnet ist, erhält für die Dauer seiner Zuordnung zu diesem Pool eine Funktionszulage von monatlich 45,00 Euro. ²Eine Doppelzahlung dieser Zulage mit einer Zulage nach Absatz 5 wird ausgeschlossen.
- (7) Beschäftigte, die als Praxisanleiter, Lehrausbilder oder Ausbildungsbeauftragte im Bereich der Pflege-, Hebammenausbildung, der Ausbildung der Gesundheitsberufe oder im Bereich des Berufsbildungsgesetzes ausdrücklich benannt sind und über eine berufspädagogische Zusatzqualifikation (z. B. Praxisanleitung, Ausbilder) verfügen und neben ihrer beruflichen Tätigkeit in Ausbildung stehende Beschäftigte in ihrem Arbeitsbereich anleiten, erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine monatliche Zulage nach Anlage B Abschnitt II Nr. 1.
- (8) ¹Beschäftigte, die nach Anlage A Teil IV eingruppiert werden und über eine Zusatzqualifikation in Diabetesberatung verfügen und Beratung vornehmen, erhalten eine monatliche Zulage nach Anlage B Abschnitt IV Nr. 2. ²Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den

Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

§ 23 Jahressonderzahlung

- (1) ¹Beschäftigte, die am 1. Juni in einem Arbeitsverhältnis stehen, das seit dem Juli des Vorjahres ununterbrochen besteht, erhalten eine fixe Zuwendung in Höhe von 380,00 Euro und ab 2022 in Höhe von 420,00 Euro; Beschäftigte in Teilzeit erhalten die Zuwendung anteilig.

²Die Zuwendung wird mit dem Monatsentgelt für Juni ausgezahlt.

- (2) ¹Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine fixe Jahressonderzahlung. ²Die Jahressonderzahlung beträgt in den Jahren ab 2020 bei den Beschäftigten der Entgeltgruppen

Entgeltgruppen	2020	2021	2022
E1 – E8, KR 3a – KR 9a	42 v.H.	63 v.H.	74 v.H.
E9a – E9b	39 v.H.	54 v.H.	70 v.H.
E 10 – E11, KR 9b – KR 11b	39 v.H.	54 v.H.	65 v.H.
E12 – E13, KR 12a – KR 13a,	32 v.H.	38 v.H.	38 v.H.
E 14 – E15	26 v.H.	26 v.H.	26 v.H.

des für den Beschäftigten geltenden Monatstabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe des Monats November des jeweiligen Kalenderjahres.

³Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

- (3) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 30 oder Ausbildungsvergütung nach § 8 Haustarifvertrag für Auszubildende (TV-A-UK Halle) hat. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die der Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten hat wegen

a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Mutterschutzgesetz,

b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

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

- (4) Den Beschäftigten soll bei Erreichen eines Jahresüberschusses zusätzlich zu der fixen Jahressonderzahlung nach den Absätzen 1 bis 3 eine variable Jahressonderzahlung auf der Grundlage einer betrieblichen Vereinbarung gewährt werden.

§ 24 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 14)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 300 Euro,
 - b) von 40 Jahren in Höhe von 400 Euro,
 - c) von 50 Jahren in Höhe von 500 Euro.
- ²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
- (3) Für die Erstattung von Auslagen und Kosten für Dienstreisen finden grundsätzlich die für die Beamten des Landes Sachsen-Anhalt jeweils geltenden Bestimmungen Anwendung, soweit die Betriebsparteien keine anderslautenden Vereinbarungen treffen oder keine entsprechenden Regelungen des Arbeitgebers bestehen.

§ 25 Betriebliche Altersversorgung

- (1) Der Beschäftigte hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, deren Durchführungsweg der Arbeitgeber bestimmt.
- (2) Auf die Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung für den Beschäftigten sind für die Dauer des Bestehens einer Beteiligungsvereinbarung des Arbeitgebers mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) die Vorschriften des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) sowie die den ATV ergänzenden und ändernden Regelungen in Verbindung mit der Satzung der VBL in der jeweils geltenden Fassung analog anzuwenden.
- (3) Für den Fall eines von Absatz 2 abweichenden Durchführungsweges bestimmt sich die Höhe des Eigenbeitrages des Beschäftigten dennoch nach den jeweils gültigen Vorschriften über einen Arbeitnehmerbeitrag im ATV.
- (4) ¹Soweit über die in den Absätzen 1-3 geregelte betriebliche Altersversorgung hinaus weitere vom jeweiligen Beschäftigten begehrte individuelle Altersversorgungsprodukte ohne finanziellen Beitrag des Arbeitgebers (z. B. im

Wege zusätzlicher Entgeltumwandlung) rechtlich zulässig und umsetzbar sind, werden diese dem Beschäftigten eröffnet, soweit dies für den Arbeitgeber keine nachteiligen Auswirkungen auf eine bestehende Beteiligungsvereinbarung mit der VBL hat. ²Den einzelnen Durchführungsweg bestimmt der Arbeitgeber.

§ 26 Erholungsurlaub

- (1) Der Beschäftigte hat ausgehend von einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 30.
- (2) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
- (3) ¹Der Urlaub ist bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres zu nehmen. ²Eine Übertragung in das folgende Kalenderjahr ist bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Beschäftigten liegenden Gründen möglich. ³Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ⁴Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. ⁵Im Übrigen findet das Bundesurlaubgesetz Anwendung.

Protokollnotiz:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Ein Urlaubsteil soll dabei mindestens zwei Wochen umfassen.

- (4) ¹Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem Arbeitgeber und den dienstlichen Belangen festgelegt. ²Die Urlaubswünsche des Beschäftigten und seine Interessen werden angemessen berücksichtigt.
- (5) ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- (6) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- (7) ¹Bei einer anderen regelmäßigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ²Verbleibt 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.

§ 27 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen hierfür entsprechende Zulagen nach § 8 zustehen, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

Protokollnotiz:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 und 2 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Entgeltfortzahlungszeitraums gemäß § 31 Absatz 4 unschädlich.

- (2) ¹Besteht im Kalenderjahr 2021 Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach Absatz 1 Buchstabe a, wird ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt. ²Im Kalenderjahr 2022 wird bei einem Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach Absatz 1 Buchstabe a ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt; besteht Anspruch auf mindestens vier Tage Zusatzurlaub nach Absatz 1 Buchstabe a, wird ein zweiter zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt. ³Ab dem Kalenderjahr 2023 wird für je zwei Tage Zusatzurlaubsanspruch nach Absatz 1 Buchstabe a ein zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt. Danach ergibt sich folgender Anspruch auf Zusatzurlaub:

Ständige Wechselschichtarbeit	2020	2021	2022	2023 und folgende Jahre
2 Monate	1 Tag	1 Tag	1 Tag	1 Tag
4 Monate	2 Tage	2 Tage	2 Tage	3 Tage
6 Monate	3 Tage	4 Tage	4 Tage	4 Tage
8 Monate	4 Tage	5 Tage	6 Tage	6 Tage
10 Monate	5 Tage	6 Tage	7 Tage	7 Tage
12 Monate	6 Tage	7 Tage	8 Tage	9 Tage

- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit im Bereich des Universitätsklinikums soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.
- (4) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen, im Kalenderjahr 2021 bis zu sieben Arbeitstagen, im Kalenderjahr 2022 bis zu acht Arbeitstagen und im Kalenderjahr 2023 bis zu neun Arbeitstagen gewährt. ²§ 26 gilt entsprechend.
- (5) Im Übrigen wird § 26 (Erholungsurlaubsvorschriften) nicht berührt.
- (6) Die Entgeltfortzahlung richtet sich nach § 30.

§ 28 Arbeitsbefreiung

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

- | | |
|--|---|
| a) 25-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| b) 40-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| c) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 Arbeitstag |
| d) Umzug aus dienstlichen oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| e) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| f) schwere Erkrankung | |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag |
| 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 4 Arbeitstage
im Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss | bis zu 4 Arbeitstage
im Kalenderjahr |

²Eine Freistellung nach Buchstabe f) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung nach Buchstabe f) darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

g) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten - für die Dauer konkret nachgewiesener notwendiger Behandlungs- und Wegezeiten

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 30 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigte haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen

Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, regionalen Fachbereichsvorständen der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände und Bundesfachgremien sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaft ver.di Arbeitsbefreiung bis zu acht Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 30 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 30 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (4) 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 § 30 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen.
- (5) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiungen unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 30 gewähren.
- (6) Die kalenderjährliche Höchstgrenze für die Inanspruchnahme einer Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß Absatz 1 beläuft sich auf insgesamt 10 Arbeitstage (unabhängig von einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf 5 oder 6 Werktage), wobei sich die kalenderjährliche Höchstgrenze für die Fälle des Absatzes 1 Buchstabe a) bis d) auf 4 Arbeitstage beläuft.
- (7) ¹In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung ggf. auch gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten (z. B. persönliche Anlässe wie Umzug etc.). ²Arbeitsbefreiung für andere Fälle kann im Einzelfall unter Wegfall der Vergütung als Sonderurlaub gemäß § 29 gewährt werden.
- (8) In den Fällen der Absätze 1-5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

§ 29 Sonderurlaub

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

§ 30 Bemessungsgrundlage Entgeltfortzahlung

- (1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung wegen Urlaubs (§ 26), Zusatzurlaub (§ 27), Arbeitsbefreiung (§ 28) und Arbeitsunfähigkeit (§ 31) erhält der Beschäftigte das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt.

- (2) Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts bleiben außer Ansatz: Einmalzahlungen, Aufwandsersatz sowie auf einer Durchschnittsberechnung beruhende Entgeltarten wie
- ergebnisabhängige Sonderzahlungen,
 - individuelle leistungsorientierte Vergütungen,
 - Gratifikationen,
 - Überstunden (Stunden plus Zuschläge),
 - besondere Zahlungen nach Absatz 1 und gemäß §§ 23, 24.

Protokollnotiz zu Absatz 1 und 2:

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

§ 31

Arbeitsverhinderung / Krankheit

- (1) ¹Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich auf schnellstem Wege (z. B. Telefon, Telefax) mitzuteilen. ²Der Grund der Verhinderung und die voraussichtliche Dauer sind anzugeben.
- (2) ¹Im Krankheitsfall ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Beschäftigte diese durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag nachzuweisen. ³Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren und am nächsten Arbeitstag nach Ablauf der ersten ärztlichen Bescheinigung eine ärztliche Folgebescheinigung vorzulegen.
- (3) Der Beschäftigte ist verpflichtet, nach Möglichkeit den Arbeitgeber auf dringend zu erledigende Arbeiten, die wegen seiner Arbeitsverhinderung liegen bleiben werden, hinzuweisen.
- (4) Bei Abwesenheit in Folge von Krankheit, Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsverhinderung durch Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz sowie bei Arbeitsunfall, erhält der Beschäftigte Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.
- (5) ¹Der Arbeitgeber gewährt im Krankheitsfall nach Ablauf des Zeitraums gemäß der Entgeltfortzahlung nach Absatz 4 einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und Nettovergütung des Beschäftigten bis zur 26. Woche ab dem Tage der Arbeitsunfähigkeit. ²Nettovergütung des Beschäftigten ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 30; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der

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

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

§ 32 Ausschlussfrist

¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Beschäftigten oder Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus.

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Das Arbeitsverhältnis endet -ohne dass es einer Kündigung bedarf- mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter für den Erhalt der Regelaltersrente erreicht hat. ²Die Möglichkeit der jederzeitigen einvernehmlichen Beendigung bleibt hiervon unberührt.
- (2) ¹Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf desjenigen Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. ²Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Bescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente wegen voller- oder teilweiser Erwerbsminderung erst nach Zustellung des Bescheides, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Monats. ⁴Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁵In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht,

wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

- (4) ¹Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 2 Absatz 5 bestimmten Ärztin oder Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen, ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts Anderes vereinbart ist.
- (6) ¹Bei Kündigung oder sonstiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, auf Wunsch auch über Führung und Leistung. ²Aus triftigen Gründen kann der Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Zeugnis verlangen (z. B. externe Bewerbung, Wechsel des Vorgesetzten).
- (7) ¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienstkleidung, Schutzkleidung, Schlüssel und sonstige Gegenstände gegen Rückgabebescheinigung spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben. ²Gleiches gilt auch für sonstiges Eigentum des Arbeitgebers einschließlich sämtlicher Datenträger und Aufzeichnungen über dienstliche Angelegenheiten.

§ 34 Kündigung

- (1) ¹Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit
 - bis zu einem Jahr einen 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 Monatezum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Beschäftigten nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung entweder durch den Beschäftigten oder durch den

Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses widerruflich von der Arbeitsleistung freizustellen.

- (3) Spricht der Arbeitgeber eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung aus, so steht dem Beschäftigten ein Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung in der Zeit vom Zugang der Kündigung bis zum rechtskräftigen Abschluss eines etwaigen gerichtlichen Verfahrens nicht zu.

§ 35 Führung auf Probe

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 oder ab KR 9b zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei einer Höhergruppierung ergebenden Tabellenentgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 36

Führung auf Zeit

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 bzw. KR 9b bis KR 10a eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren,
 - b) ab Entgeltgruppe 13 bzw. ab KR 11 a eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren.
- ³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 oder ab KR 9b zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Dem 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 einer Höhergruppierung ergebenden Tabellenentgelt. ³Nach Fristablauf erhält der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 37

Beschäftigungssicherung

- (1) Betriebsbedingte Kündigungen sind nur zulässig, wenn folgende Bedingungen eingehalten sind:
- a) Die Kündigung kann nur fristgerecht als Änderungskündigung unter Wahrung des KSchG und aller sonstigen gesetzlichen Schutzbestimmungen ausgesprochen werden.
 - b) Das Änderungsangebot muss neben der Bezeichnung der neuen Tätigkeit auch die für den neuen Arbeitsplatz maßgebenden und ggf. geänderten tariflichen Bedingungen hinsichtlich Eingruppierung, des Ausgleichsbetrages nach Buchstabe d) und evtl. sonstiger Tarifregelungen bezeichnen. Der Ausgleichsbetrag und seine Berechnung müssen Bestandteil des Angebots sein. Das Angebot ist so zu gestalten, dass die Veränderung der Rechtsposition der Beschäftigten so gering wie möglich ist.
 - c) Kommt es zu einer Herabgruppierung, so ist diese auf zwei Entgeltgruppen begrenzt. In diesem Zusammenhang gelten die Entgeltgruppen 9a - 9d der KR-Anwendungstabelle als eine Entgeltgruppe. Die Einstufung erfolgt in der Stufe der neuen Entgeltgruppe, die durch das bisherige Tabellenentgelt letztmalig überschritten wird.
 - d) Der Beschäftigte hat im Falle der Annahme des Änderungsangebotes des

Arbeitgebers einen Rechtsanspruch auf Zahlung eines Ausgleichsbetrages für den folgende Bestimmungen gelten:

- Sofern Pflege- bzw. Leitungszulagen entfallen, werden sie dem Ausgleichsbetrag hinzugerechnet.
 - Der Ausgleichsbetrag bemisst sich nach der Differenz der Entgeltgruppen gemäß Anlagen zu § 18 Absatz 2.
 - Der Ausgleichsbetrag vermindert sich um Entgeltzuwächse durch Stufensteigerungen oder Höhergruppierungen in voller Höhe. Entgeltzuwächse durch Tabellenerhöhungen vermindern den Ausgleichsbetrag nur zu einem Drittel.
 - Im Falle von Beschäftigten der Entgeltgruppen 9 a bis 9 d KR - Anwendungstabelle vermindert sich der Ausgleichsbetrag ferner nach Ablauf von jeweils 12 Monaten um 1/12 der in den vorhergehenden 12 Monaten bezogenen Schicht- und Wechselschichtzulagen.
 - Der Ausgleichsbetrag wird in Abhängigkeit der vorstehenden Veränderungen für die Dauer von bis zu 36 Monaten nach Ablauf der Kündigungsfrist monatlich bezahlt.
- (2) ¹Betriebsbedingte Kündigungen sind nicht zulässig, wenn sie im Zusammenhang mit einer Ausgliederung von Bereichen erfolgen und dazu führen würden, dass dieser Tarifvertrag nicht mehr kraft Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden wäre. ²Im Übrigen gilt Absatz 1 sinngemäß, wenn dem Beschäftigten im Falle einer Ausgliederung von Bereichen eine neue Tätigkeit übertragen wird, ohne dass er aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausscheidet. ³In diesen Fällen ist eine Gestellung im Sinne des § 4 oder ein Entleihen an den ausgegliederten Bereich ausgeschlossen.
- (3) ¹Im Falle der Gründung von Medizinischen Versorgungszentren und hiermit zusammenhängenden Personalausgliederungen verpflichtet sich das Universitätsklinikum, sicher zu stellen, dass für das zu übernehmende Personal dieser Tarifvertrag für die Dauer der Laufzeit entsprechende Anwendung findet. ²Darüber hinaus soll der Überleitungstarifvertrag (TVÜ-UK Halle) nur für die überzugehenden Beschäftigte entsprechende Anwendung finden, die von dessen persönlichem Geltungsbereich erfasst sind.

§ 38

Überleitung in die Entgeltordnung am 1. Januar 2017

- (1) ¹Für in den HTV-UK Halle übergeleitete und für zwischen dem 1. Januar 2007 und dem 31. Dezember 2016 neu eingestellte Beschäftigte gelten für die Eingruppierung ab dem 1. Januar 2017 die §§ 15, 16 sowie die Entgeltordnung (Anlage A). ²Hängt die Eingruppierung nach den §§ 15, 16 von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2017 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Entgeltordnung bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.
- (2) ¹In den HTV des UK Halle übergeleitete und ab dem 1. Januar 2007 neu eingestellte Beschäftigte,
- deren Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum Halle (Saale) über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, und

– die am 1. Januar 2017 unter den Geltungsbereich der HTV-UK Halle fallen, sind - jedoch unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit - zum 1. Januar 2017 in die Entgeltordnung zum HTV-UK Halle übergeleitet; Absatz 3 bleibt unberührt. ²Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe in Abweichung von § 19 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 besondere Stufenregelungen nach den Anlagen 2, 3 oder 4 TVÜ-UK Halle geknüpft waren, gelten diese für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit fort. ³Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Entgeltordnung (Anlage A) in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2017 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin bestehen; § 9 Absatz 4 TVÜ-UK Halle bleibt unberührt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend, wenn besondere Entgeltbestandteile in der Entgeltordnung (Anlage A) nicht mehr vereinbart sind. ⁵Die Besitzstandszulage nimmt nicht an künftigen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 38 Absatz 2:

¹Die vorläufige Zuordnung zu der Entgeltgruppe des HTV-UK Halle nach der Anlage 2, 3 oder 4 TVÜ-UK Halle gilt als Eingruppierung. ²Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung (Anlage A) nicht statt. Unabhängig von der Eingruppierung (für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit) bestimmt sich das Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Zuweisung von Tätigkeiten gegenüber dem jeweiligen Beschäftigten nach den tatsächlichen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen.

Niederschriftserklärung:

Die Grundsätze der korrigierenden Umgruppierung bleiben unberührt.

- (3) ¹Ergibt sich in den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 nach der Entgeltordnung (Anlage A) eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 15 ergibt. ²Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 20 Absatz 4). ³Fallen am 1. Januar 2017 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Überleitung. ⁴War der Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird er abweichend von Satz 2 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet. ⁵Satz 1 gilt für den erstmaligen Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage entsprechend, sofern bei Eingruppierungen zwischen dem 1. Januar 2007 und dem 31. Dezember 2016 die vergleichbare Vergütungsgruppenzulage aufgrund von § 14 Absatz 5 TVÜ-UK Halle nicht mehr gezahlt wurde.
- (4) ¹Der Antrag nach Absatz 3 Satz 1 und/oder nach Absatz 3 Satz 5 kann nur bis zum 31. Dezember 2017 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück; nach dem Inkrafttreten der Entgeltordnung (Anlage A) eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach Absatz 3 Satz 2 und 3 unberücksichtigt. ²Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück.
- (5) Abweichend von den Absätzen 2 und 3 sind Beschäftigte mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach § 14 Absatz 8 TVÜ-UK Halle stufengleich und

unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

- (6) Durch individuelle Vereinbarungen mit den Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen pauschaliert bzw. abgefunden werden.

§ 38a

Überleitung aus der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b am 1. Januar 2020

- (1) ¹Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten,
- deren Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum Halle über den 31. Dezember 2019 hinaus fortbesteht, und
 - die am 1. Januar 2020 unter den Geltungsbereich des HTV-UK Halle fallen, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.
- (2) ¹Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit in der Stufe 3 von sieben Jahren
- deren Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum Halle über den 31. Dezember 2019 hinaus fortbesteht, und
 - die am 1. Januar 2020 unter den Geltungsbereich des HTV-UK Halle fallen, sind in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. ²Die Überleitung in die neue Tabellenstruktur erfolgt in die Stufe, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht bei gleichzeitiger Beibehaltung aller zurückgelegten Stufenlaufzeiten. ³Sie sind entsprechend der zurückgelegten Stufenlaufzeiten einer Stufe und innerhalb der Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit wie folgt zugeordnet:

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
3 / 1 / R	4 / 1 / R
3 / 2 / R	4 / 2 / R
3 / 3 / R	4 / 3 / R
3 / 4 / R	4 / 4 / R
3 / 5 / R	5 / 1 / R
3 / 6 / R	5 / 2 / R
3 / 7 / R	5 / 3 / R

4 / 1 / R	5 / 4 / R
4 / 2 / R	5 / 5 / R
4 / 3 / R	6
4 / 4 / R	6
4 / 5 / R	6
4 / 6 und weitere	6

(3) ¹Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit in der Stufe 2 von fünf Jahren

- deren Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum Halle über den 31. Dezember 2019 hinaus fortbesteht, und
- die am 1. Januar 2020 unter den Geltungsbereich des HTV-UK Halle fallen,

sind in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. ²Die Überleitung in die neue Tabellenstruktur erfolgt in die Stufe, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht bei gleichzeitiger Beibehaltung aller zurückgelegten Stufenlaufzeiten. ³Sie sind entsprechend der zurückgelegten Stufenlaufzeiten einer Stufe und innerhalb der Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit wie folgt zugeordnet:

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
2 / 3 / R	3 / 1 / R
2 / 4 / R	3 / 2 / R
2 / 5 / R	3 / 3 / R
3 / 1 / R	4 / 1 / R
3 / 2 / R	4 / 2 / R
3 / 3 / R	4 / 3 / R
3 / 4 / R	4 / 4 / R
3 / 5 / R	5 / 1 / R
3 / 6 / R	5 / 2 / R
3 / 7 / R	5 / 3 / R
3 / 8 / R	5 / 4 / R
3 / 9 / R	5 / 5 / R
4 / 1 / R	6
4 / 2 / R	6

4 / 3 / R	6
4 / 4 / R	6
4 / 5 / R	6
4 / 6 und weitere	6

- (4) Beschäftigte im Sinne der Absätze 1 bis 3 in einer individuellen Endstufe werden einer neuen individuellen Endstufe zugeordnet, die der nach bisherigem Recht für Januar 2020 zustehenden individuellen Endstufe entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der der jeweiligen Entgeltgruppe.
- (5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch für die Beschäftigten, die zum 1. Januar 2017 nach § 38 übergeleitet wurden.“

§38b

Überleitung der Pflegekräfte mit Fachweiterbildung am 1. September 2020

- (1) ¹Beschäftigte im Sinne von Teil IV der Entgeltordnung (Anlage A)
- deren Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum Halle über den 31. August 2020 hinaus fortbesteht, und
 - die am 1. September 2020 unter den Geltungsbereich dieses TV fallen,
- mit einer erfolgreich abgeschlossenen Fachweiterbildung und einer entsprechenden Tätigkeit werden unter Mitnahme ihrer Stufenlaufzeit höhergruppiert. ²Die zurückgelegte Stufenlaufzeit in der Stufe der bisherigen Entgeltgruppe bleibt in der höheren Entgeltgruppe abweichend von § 20 Absatz 4 Satz 3 erhalten.
- (2) ¹Ergibt sich in den Fällen des Absatzes 1 nach Teil IV der Anlage A ein Anspruch auf eine höhere Eingruppierung, sind die Beschäftigten berechtigt, falls das UKH die Höhergruppierung nicht zum 1. September 2020 umsetzt, einen Antrag auf tarifgerechte Entlohnung entsprechend der Entgeltgruppe, die sich nach § 15 ergibt, zu stellen. ²Der Antrag kann bis zum 31. August 2021 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. September 2020 zurück; nach dem 1. September 2020 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe werden bei der Stufenzuordnung berücksichtigt. ³Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. September 2020, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. September 2020 zurück.
- (3) Die Entgeltgruppen für die Beschäftigten, die nach dem Teil IV Beschäftigte im Pflegedienst der Anlage A eingruppiert sind, entsprechen wie folgt den Entgeltgruppen des TV-L:

KR-Entgeltgruppen TV-L	KR-Entgeltgruppen UK Halle
KR 5	KR 3a
KR 6	KR 4a
KR 7	KR 7a

KR 8	KR 8a
KR 9	KR 9a
KR 10	KR 9b
KR 11	KR 9c
KR 12	KR 9d
KR 13	KR 10a
KR 14	KR 11a
KR 15	KR 11b
KR 16	KR 12a
KR 17	KR 13a

§ 38c

Übergangsregelung zur Einführung der Stufe 6 am 1. Januar 2022

¹Im Zusammenhang mit der Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 10 bis 15 (Anlage C1 und C1a zum HTV-UK Halle) und den Entgeltgruppen KR 9c bis KR 12a (Anlage C1b zum HTV-UK Halle) zum 1. Januar 2022 gemäß § 18 Absatz 2 Satz 4 gelten folgende Übergangsregelungen:

²Für am 1. Januar 2022 vorhandene Beschäftigte der Entgeltgruppen 10 bis 15 (Anlage C1 und C1a zum HTV-UK Halle) bzw. der Entgeltgruppen KR 9c bis KR 12a (Anlage C1b zum HTV-UK Halle) wird die bis zum 31. Dezember 2021 in Stufe 5 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. ³Beträgt die zurückgelegte Stufenlaufzeit in der Stufe 5 fünf und mehr Jahre, erfolgt ab dem 1. Januar 2022 eine Zuordnung in der Stufe 6 der geltenden Entgelttabellen. ⁴Ist das Tabellenentgelt der Stufe 6 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, werden die Beschäftigten erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Sätze 3 und 4 TVÜ-UK Halle gelten entsprechend. ⁵Ergibt sich zusätzlich zum Anspruch auf Höherstufung in die Stufe 6 ein Anspruch auf Höhergruppierung, erfolgt die Höherstufung vor der Höhergruppierung. ⁶Bei einem Anspruch auf Höhergruppierung in die KR 13a gilt Satz 5 entsprechend.

§ 39

In-Kraft-Treten

(1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2018 in Kraft. ²Der Tarifvertrag kann mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum 30. September 2022 und danach kann er mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. ³Abweichend von Satz 2 ist der § 6, § 7 und § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss des Kalendermonats kündbar; frühestens jedoch zum 31. Dezember 2020. ⁴Die §§ 10 Absatz 4, 18 Absätze 2 und 3, 20 Absatz 4, 21, 22 und Anlage B sind jeweils auch getrennt voneinander mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Schluss des Kalendermonats schriftlich kündbar; frühestens jedoch zum 30. September 2022. ⁵Die §§ 8, 23, 24 Absätze 1 und 2, 26 und 27 sind jeweils auch getrennt voneinander mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Schluss des Kalendermonats schriftlich kündbar; frühestens

jedoch zum 31. Dezember 2023. ⁶Der § 25 ist mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres kündbar, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2022. ⁷Die Anlage A (Entgeltordnung zum HTV-UK Halle) ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres frühestens jedoch zum 31. Dezember 2020 kündbar.

- (2) Zugleich treten zum 31. August 2018 der zwischen den Parteien bestehende Manteltarifvertrag (MTV-UK Halle) vom 27. November 2007 (in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 3 vom 13.05.2016), der Entgelttarifvertrag (ETV-UK Halle) vom 30.11.2006 (in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 17.10.2016) sowie die §§ 1 und 2 der „Vereinbarung über die Modifikation des Haustarifvertrages vom 20.12.2006“ außer Kraft.
- (3) Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Universitätsklinikums in den Haustarifvertrag und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-UK Halle) vom 27. November 2007 gilt unverändert fort.
- (4) ¹§ 37 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2012 in Kraft. ²Er endet automatisch und ohne Nachwirkung mit Ablauf des Monats, in dem die Tabellenwerte der Anlagen C 1 bis C 1b zu § 18 Absatz 2 den Tabellenwerten des TV-L entsprechen.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich zu einer dementsprechenden redaktionellen Korrektur des HTV im Zusammenhang mit dem zu dieser Anpassung des Entgelts führenden Abschlusses.

- (5) ¹Die Tarifgebundenheit im Sinne von § 3 TVG bleibt für die Dauer von 12 Monaten ab dem Wirksamwerden der Kündigung bestehen. ²Nach Ablauf der Tarifgebundenheit gemäß Satz 1 wirken die Regelungen dieses Tarifvertrages bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages nach.

Anlage A Entgeltordnung UK Halle

Anlage B Beträge der in der Entgeltordnung geregelten Zulagen

Anlage C Entgelttabellen

- Anlage C 1 Monatstabellenentgelte
- Anlage C 1 a Monatstabellenentgelte für E 15 Ü, E 13 Ü, E 2 Ü
- Anlage C 1 b Monatstabellenentgelte für KR-Personal
- Anlage C 2 Stundenentgelte
- Anlage C 2 a Stundenentgelte für E 15 Ü, E 13 Ü, E 2 Ü
- Anlage C 2 b Stundenentgelte für KR-Personal

Anlage D Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte

Halle (Saale),

Berlin,

**Universitätsklinikum Halle (Saale)
Der Vorstand**

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Der Bundesvorstand**

Unterschriften

Unterschriften

Anlage B zum HTV-UK Halle

1. April bis 31 Dezember 2019

Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zum HTV-UK Halle) geregelten Zulagen

- gültig vom 1. April 2019 bis 31. Dezember 2019 -

I. Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II der Entgeltordnung

¹Die Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; für Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen wird ein Prozentsatz von den Tarifvertragsparteien festgelegt. ²Sie betragen

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
1	159,14
2	150,11
3	139,23
4	131,33
5	127,32
6	124,16
7	112,57
8	111,75
9	98,50
10	85,13
11	58,78
12	105,43
13	84,34
14	52,72
15	87,56

II. Funktionszulagen gemäß § 22 Absatz 8 HTV-UK Halle

¹Die Funktionszulagen

- für Beschäftigte, die als Praxisanleiter, Lehrausbilder oder Ausbildungsbeauftragter in der Praxisanleitung tätig ist,

verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

²Sie betragen:

Nr. der Funktionszulage	Euro/Monat
1	unbesetzt

III. Vorarbeiterzulagen gemäß Nr. 4 der Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung

¹Die Vorarbeiterzulagen gemäß Nr. 4 der Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

²Sie betragen:

Nr. der Vorarbeiterzulage	Euro/Monat
1	164,36
2	281,35

IV. Zulagen für Beschäftigte im Pflegedienst gemäß § 22 Absatz 9 und des Teils IV der Entgeltordnung

Die Zulagen für Beschäftigte im Pflegedienst

- gemäß § 22 Absatz 9 HTV-UK Halle,
- gemäß der Protokollerklärung Nr. 4 der Vorbemerkungen zu Abschnitt 1 des Teils IV der Entgeltordnung sowie

betragen

Nr. der Zulage	Euro/Monat	Euro/Stunde
1	120,00	
2	unbesetzt	

V. Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) für Arbeiter

Die Bemessungsgrundlage für die Erschwerniszuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL vom 9. Oktober 1963) beträgt

vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 **8,11 Euro:**

Zuschlagsgruppe		1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 in Euro
I	5%	0,41
II	6%	0,49
III	8%	0,65
IV	10%	0,81
V	12%	0,97
VI	14%	1,14
VII	16%	1,30
VIII	20%	1,62
IX	25%	2,03
X	31%	2,51

Anlage B.2

- A. Allgemeiner Katalog
- F. Katalog für das Fachgebiet Gesundheitswesen
- I. Katalog für die Lehr- oder Forschungseinrichtungen und für das Fachgebiet Materialprüfung
- O. Katalog für die tierärztlichen Lehr-, Forschungs- und Untersuchungseinrichtungen

Anlage B zum HTV-UK Halle

1. Januar bis 31. Dezember 2020

Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zum HTV-UK Halle) geregelten Zulagen

- gültig vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 -

I. Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II der Entgeltordnung

¹Die Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; für Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen wird ein Prozentsatz von den Tarifvertragsparteien festgelegt. ²Sie betragen

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
1	164,11
2	154,79
3	143,57
4	135,43
5	131,29
6	128,03
7	116,08
8	115,24
9	101,57
10	87,79
11	60,61
12	108,72
13	86,97
14	54,36
15	90,29

II. Funktionszulagen gemäß § 22 Absatz 8 HTV-UK Halle

¹Die Funktionszulagen

- für Beschäftigte, die als Praxisanleiter, Lehrausbilder oder Ausbildungsbeauftragter in der Praxisanleitung tätig ist,

verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

²Sie betragen:

Nr. der Funktionszulage	Euro/Monat
1	50,00

III. Vorarbeiterzulagen gemäß Nr. 4 der Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung

¹Die Vorarbeiterzulagen gemäß Nr. 4 der Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

²Sie betragen:

Nr. der Vorarbeiterzulage	Euro/Monat
1	169,49
2	290,13

IV. Zulagen für Beschäftigte im Pflegedienst gemäß § 22 Absatz 9 und des Teil IV der Entgeltordnung

Die Zulagen für Beschäftigte im Pflegedienst

- gemäß § 22 Absatz 9 HTV-UK Halle,
- gemäß der Protokollerklärung Nr. 4 der Vorbemerkungen zu Abschnitt 1 des Teils IV der Entgeltordnung sowie

betragen

Nr. der Zulage	Euro/Monat	Euro/Stunde
1	123,74	
2	unbesetzt	

V. Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) für Arbeiter

Die Bemessungsgrundlage für die Erschwerniszuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL vom 9. Oktober 1963) beträgt

vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 **8,37 Euro:**

Zuschlagsgruppe		1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 in Euro
I	5%	0,42
II	6%	0,50
III	8%	0,67
IV	10%	0,84
V	12%	1,00
VI	14%	1,17
VII	16%	1,34
VIII	20%	1,67
IX	25%	2,09
X	31%	2,59

Anlage B.2

B. Allgemeiner Katalog

F. Katalog für das Fachgebiet Gesundheitswesen

I. Katalog für die Lehr- oder Forschungseinrichtungen und für das Fachgebiet
Materialprüfung

O. Katalog für die tierärztlichen Lehr-, Forschungs- und
Untersuchungseinrichtungen

Anlage B zum HTV-UK Halle
ab 1. Januar 2021

**Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zum HTV-UK Halle)
geregelten Zulagen**

- gültig ab 1. Januar 2021 -

I. Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II der Entgeltordnung

¹Die Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; für Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen wird ein Prozentsatz von den Tarifvertragsparteien festgelegt. ²Sie betragen

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
1	166,23
2	156,79
3	145,42
4	137,18
5	132,98
6	129,68
7	117,58
8	116,73
9	102,88
10	88,92
11	61,39
12	110,12
13	88,09
14	55,06
15	91,45

II. Funktionszulagen gemäß § 22 Absatz 7 HTV-UK Halle⁹

¹Die Funktionszulagen

- für Beschäftigte, die als Praxisanleiter, Lehrausbilder oder Ausbildungsbeauftragter in der Praxisanleitung tätig sind, betragen:

Nr. der Funktionszulage	Euro/Monat	
1	50,00	bis 31. August 2021
Nr. der Funktionszulage	Euro/Monat	
1	75,00	ab 01. September 2021

III. Vorarbeiterzulagen gemäß Nr. 4 der Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung

¹Die Vorarbeiterzulagen gemäß Nr. 4 der Vorbemerkungen zu Teil III der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. ²Sie betragen:

Nr. der Vorarbeiterzulage	Euro/Monat
1	171,68
2	293,87

⁹ Bis zum 31. März 2021 sind diese Funktionszulagen in § 22 Abs. 8 HTV-UK Halle geregelt.

IV. Zulagen für Beschäftigte im Pflegedienst gemäß § 22 Absatz 8¹⁰ und des Teil IV der Entgeltordnung

Die Zulagen für Beschäftigte im Pflegedienst

- gemäß § 22 Absatz 8 HTV-UK Halle¹⁰,
- gemäß der Protokollerklärung Nr. 4 der Vorbemerkungen zu Abschnitt 1 des Teils IV der Entgeltordnung sowie

betragen

Nr. der Zulage	Euro/Monat	Euro/Stunde
1	125,34	
2	175,00	

V. Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) für Arbeiter

¹Die Bemessungsgrundlage für die Erschwerniszuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL vom 9. Oktober 1963) beträgt vom 1. Januar 2021 an **8,49 Euro**:

Zuschlagsgruppe		ab 1. Januar 2021 Betrag in Euro
I	5%	0,42
II	6%	0,51
III	8%	0,68
IV	10%	0,85
V	12%	1,02
VI	14%	1,19
VII	16%	1,36
VIII	20%	1,70
IX	25%	2,12
X	31%	2,63

²Die Berechnung der Lohnzuschläge erfolgt wie folgt:

- (1) Die Lohnzuschläge werden für die Arbeitszeit gezahlt, in der zuschlagsberechtigende Arbeiten verrichtet werden.

¹⁰ Bis zum 31. März 2021 sind diese Zulagen in § 22 Abs. 9 HTV-UK Halle geregelt.

- (2) ¹Arbeitszeiten nach Absatz 1 werden getrennt nach Zuschlagsgruppen für jeden Arbeitstag oder für jede Arbeitsschicht zusammengerechnet.
²Ergeben sich nach der Zusammenrechnung für eine Zuschlagsgruppe Bruchteile einer Stunde, so werden Zeiten unter 15 Minuten nicht berücksichtigt, Zeiten von mindestens 15 Minuten als eine Stunde gewertet.
- (3) Liegen für eine Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Lohnzuschläge vor, wird nur ein Lohnzuschlag, und zwar der höchste, gezahlt, soweit sich aus der Anlage nichts anderes ergibt.
- (4) Trifft ein Lohnzuschlag mit einem oder mehreren der folgenden Lohnzuschläge zusammen, werden abweichend von Absatz 3, soweit sich aus der Anlage nichts anderes ergibt, zwei Lohnzuschläge, und zwar die beiden höchsten, gezahlt.
Nr. A 10, Nr. A 81, Nr. F 2.
Nr. A 12, Nr. A 83.
- (5) Wird ein Arbeiter, mit dem eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Arbeiters vereinbart ist, mit Arbeiten beschäftigt, für die Lohnzuschläge in Monatsbeträgen zustehen, erhält er den Teil des Monatsbetrages, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Anlage B.2

- A. Allgemeiner Katalog
- F. Katalog für das Fachgebiet Gesundheitswesen
- I. Katalog für die Lehr- oder Forschungseinrichtungen und für das Fachgebiet Materialprüfung
- O. Katalog für die tierärztlichen Lehr-, Forschungs- und Untersuchungseinrichtungen

B.1 Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c) BAT

Zulagen in Monatsbeträgen

Zulagen in Monatsbeträgen erhalten:

- A. Angestellte, die in unterirdischen Anlagen - mit Ausnahme von Kelleranlagen
- mit unzureichender Entlüftung oder in fensterlosen überirdischen
Betonbunkern mit unzureichender Entlüftung arbeiten

Monatsbetrag 7,67 Euro

- B. Angestellte, die Desinfektionsarbeiten - mit Ausnahme der
Schädlingsbekämpfung – ausüben

Monatsbetrag 10,23 Euro

- C. Angestellte, die bei Arbeiten mit gesundheitsschädigenden, ätzenden oder
giftigen Stoffen der Einwirkung dieser Stoffe ausgesetzt sind, wenn sie im
Kalendermonat durchschnittlich mindestens 1/4 der regelmäßigen
Arbeitszeit in Räumen oder mindestens 1/3 der regelmäßigen Arbeitszeit
im Freien dieser Einwirkung ausgesetzt sind

Monatsbetrag 12,78 Euro

- D. Angestellte, die Versuchstiere in wissenschaftlichen Anstalten, Lehr-,
Versuchs- oder Untersuchungsanstalten pflegen, wenn sie bei der Pflege
der Tiere mit diesen in unmittelbare Berührung kommen

Monatsbetrag 12,78 Euro

- E. Pflegepersonen in psychiatrischen Krankenhäusern (Heil- und
Pflegeanstalten) oder psychiatrischen Kliniken, Abteilungen oder
Stationen, Pflegepersonen in neurologischen Kliniken, Abteilungen oder
Stationen, die ständig geisteskranken Patienten pflegen, Angestellte in
psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, Kliniken oder
Abteilungen, die im EEG-Dienst oder in der Röntgendiagnostik ständig
mit geisteskranken Patienten Umgang haben, Angestellte der
Krankengymnastik, die überwiegend mit geisteskranken Patienten
Umgang haben, sonstige Angestellte, die ständig mit geisteskranken
Patienten zu arbeitstherapeutischen Zwecken zusammenarbeiten oder
sie hierbei beaufsichtigen

Monatsbetrag 15,34 Euro

- F. Angestellte, die in großen Behandlungsbecken (nicht in Badewannen)
Unterwassermassagen oder Unterwasserbehandlungen ausführen, wenn
sie im Kalendermonat durchschnittlich mindestens 1/4 der regelmäßigen
Arbeitszeit mit diesen Arbeiten beschäftigt sind

Monatsbetrag 10,23 Euro

- G. Angestellte als Sektionsgehilfen in der Human- oder Tiermedizin

Monatsbetrag 15,34 Euro

- H. Angestellte, die in Leichenschauhäusern oder in Einrichtungen, die die Aufgaben von Leichenschauhäusern zu erfüllen haben, Leichen versorgen und herrichten

Monatsbeitrag 12,78 Euro

- I. Angestellte, die in Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen im Kalendermonat durchschnittlich arbeitstäglich mindestens zwei Stunden arbeiten - sind den Angestellten Arbeiter unterstellt, so richten sich die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage nach den jeweils für die Arbeiter geltenden Vorschriften

Monatsbetrag 12,78 Euro

- J. Angestellte, die in Tropenkammern mit einer Vorschriften Temperatur von über 40° C im Kalendermonat durchschnittlich arbeitstäglich mindestens zwei Stunden arbeiten - sind den Angestellten Arbeiter unterstellt, so richten sich die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage nach den jeweils für die Arbeiter geltenden

Monatsbetrag 15,34 Euro

Voraussetzung für die Gewährung der Zulagen nach den Nrn. 1, 2, 4 und 8 ist, dass die zulageberechtigende Tätigkeit regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfang ausgeführt wird.

Beginnt die zulageberechtigende Tätigkeit nicht am Ersten, sondern im Laufe eines Kalendermonats, so ist in diesem Monat für jeden Kalendertag ab Beginn dieser Tätigkeit 1/30 des Monatsbetrages zu zahlen.

Die Zulage entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage weggefallen sind (§ 33 Abs. 3 BAT).

B.2 Katalog der zuschlagsberechtigenden Arbeiten

A. Allgemeiner Katalog

Lfd. Nr.	Zuschlagsberechtigende Arbeiten	Zuschlagsgruppe
1	Beseitigen von Verstopfungen in Kanalisations- oder Toilettenanlagen	VII
6	Reinigen oder Reparieren der Grundleitungen, der Kanal- oder Fallstränge oder der Abflussleitungen von Toilettenanlagen	VII
8	Reinigen von Gefäßen, Geräten oder Tischen, die mit Blut, Stuhl, Urin oder infektiösem Material beschmutzt sind, in Laboratorien, in Behandlungs- oder Untersuchungsräumen (das gleiche gilt für das Reparieren von Gefäßen, Geräten oder Tischen in ungereinigtem Zustand)	IV
10	Arbeiten ohne feste Einrüstung in einer Höhe	
	von mehr als 4 m	II
	von mehr als 8 m	IV
	von mehr als 12 m	V
	von mehr als 30 m	VIII
	von mehr als 80 m	X
	(Auf Dächern bis zu 8 m Traufenhöhe jedoch nur mit einem Neigungswinkel von mehr als 30 °)	
12	Arbeiten auf Gerüsten oder Stellagen in einer Höhe von mindestens	
	12 bis 30 m	IV
	über 30 m	VI
14	Reinigen von vereisten Dachrinnen oder Standrohren, Entfernen von Eiszapfen oder Schnee auf Dächern, wenn diese Arbeiten in einer Höhe von mindestens 4 m – auf Glasdächern in einer Höhe von mehr als 3 m – vom Dach oder von einer Leiter aus ausgeführt werden - schließt Nr. A 10 bis zu einer Höhe von 12m aus -	IV
16	Unerlässliche Arbeiten am Stromnetz unter Spannung, die nach den einschlägigen Vorschriften zulässig sind	V
17	Gefährliche Arbeiten bei der Pflege und Wartung von Versuchstieren oder von infizierten Tieren	IV
19	Arbeiten mit Streusalzen oder Streusalzgemischen	II
20	Arbeiten im Straßenwinterdienst	
	a) von der Pritsche des fahrenden Lastkraftwagens aus	IV

	b) wie Buchst. a) bei der Verwendung von Streusalzen oder Streusalzgemischen	V
	c) für den Fahrer und den Beifahrer während der Arbeiten nach Buchst. a) oder b)	II
	d) für den Fahrer und den Beifahrer bei Selbststreuungen	II
21	Unkrautbekämpfen mit Flammenwerfern	IV
22	Arbeiten, bei denen der Arbeiter der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Pflanzen oder Stoffe ausgesetzt ist	IV
25	Spritzen von Farben, gelöschtem Kalk, Konservierungs-, organischen Abbeiz- oder Lösungsmitteln	
	a) in geschlossenen Räumen	III
	b) über Kopf	IV
	– schließt Nr. A 22 aus –	
29	Schweißarbeiten*)	
	a) mit Autogen- oder Elektroschweißgeräten	IV
	b) an mit Mennige oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Schutzfarben vorgestrichenen Eisenteilen oder unter Verwendung von Kupfer, Messing, Zink oder anderen Metallen, die gesundheitsschädigende Dämpfe entwickeln	VI
	c) im Innern von Behältern und Kesseln	VI
	d) Spiegel- oder Überkopfschweißen	VI
	*) Zu den Schweißarbeiten gehört auch das Hartlöten und das autogene Schneiden.	
34	Arbeiten in Betrieb befindlichen Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen, wenn der Arbeiter mindestens zwei Stunden in der Schicht in ihnen arbeitet	IV
36	Arbeiten im Schlamm, Schlick oder Wasser, auch beim Beseitigen von Kanal- oder Wasserrohrbrüchen	
	a) in der Zeit vom 1. Mai bis 30. September	III
	b) in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. April	V
	bei Gestellung von Gummi- oder Wasserstiefeln	
	c) in der Zeit vom 1. Mai bis 30. September	II
	d) in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. April	III
40	Entleeren von Sammelgefäßen für Asche oder Müll	I
48	Reinigen von besonders schmutzigen Dachböden	I
49	Besonders schmutzige Reinigungsarbeiten aus Anlass von Instandsetzungen oder baulichen Veränderungen	II

52	Reinigungs- oder Reparaturarbeiten an Abwasserpumpenanlagen, Kläranlagen oder Schmutzwasserkanälen	VI
54	Reinigungs- oder Reparaturarbeiten an durch Fette oder Öle besonders verschmutzten Teilen von großen Maschinen, großen Aggregaten, großen Drehscheiben oder Hochspannungsschalteneinrichtungen, wenn der Arbeiter starker Verschmutzung ausgesetzt ist	III
56	Reinigungs- oder größere Reparaturarbeiten in besonders verschmutzten Tierkäfigen	I
57	Schmutzarbeiten bei der Generalreinigung*) von Großgeräten oder Kraftfahrzeugen, ausgenommen PKW, Kombi- und kleinere Fahrzeuge	III
	*) Generalreinigungen sind die vom Arbeitgeber als solche angeordneten Reinigungen.	
60	Besonders gefährliche oder schmutzige Reparatur- oder Wartungsarbeiten an Last- oder Personenaufzügen	IV
66	Arbeiten mit Band-, Fußboden- oder Tellerschleifmaschinen, wenn der Arbeiter starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist	III
	– schließt Nr. A 22 aus –	
67	Schleifarbeiten bei der Möbelaufbesserung, wenn der Arbeiter starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist	III
	– schließt Nr. A 22 aus –	
68	Arbeiten in Werkstätten an Holz- oder Kunststoffbearbeitungsmaschinen, wenn der Arbeiter starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist	III
	– schließt Nr. A 22 aus –	
71	Auf- oder Abladen von Bauschutt oder Müll von Hand	II
	– schließt Nr. A 22 aus –	
72	Auf- oder Ausladen*) von Fango, Handelsdünger, Kalk, Kalkmergel, Salz, Streusalz, Streusalzgemischen, Torf, Zement oder gemahlener Zementschlacke	II
	– schließt Nr. A 22 aus –	
	*) Gilt nicht für Kranführer.	
76	Maschinelles Entfernen alter Farbanstriche oder mechanisches Entrosteten, wenn der Arbeiter starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist	V
77	Reinigen der Absauganlagen von Werkstätten	IV
78	Reinigen der Gas- oder Luftfilterkammern oder -zellen von Absaug-, Entlüftungs- oder Klimaanlage, Reinigen der Entstaubungsanlagen von Windkanälen	IV
81	a) Arbeiten, bei denen nach den erlassenen Anordnungen Atemschutzgeräte getragen werden müssen	V
	b) Beim Zusammentreffen mit anderen in der Anlage B Abschnitt V Satz 2 nicht genannten Arbeiten	II

82	a) Arbeiten, bei denen nach den erlassenen Anordnungen Hörschutzgeräte getragen werden müssen	III
	b) Beim Zusammentreffen mit anderen in der Anlage B Abschnitt V Satz 2 nicht genannten Arbeiten	I
83	a) Arbeiten mit Glas- oder Steinwolle	V
	b) Beim Zusammentreffen mit anderen in der Anlage B Abschnitt V Satz 2 nicht genannten Arbeiten	II
84	Arbeiten mit Motorkettensägen	II
85	a) Arbeiten mit handgeführten motorgetriebenen Bodenfräsen, Hackgeräten, Heckenscheren oder motorgetriebenen Rückengeräten für Durchforstungs- oder Kultivierungsarbeiten, wenn der Arbeiter mindestens drei Stunden in der Schicht mit diesen Geräten arbeitet	III
	b) Arbeiten mit handgeführten motorgetriebenen Mähern mit einer Schnittbreite von mindestens 80 cm in unebenem Gelände, wenn der Arbeiter mindestens drei Stunden in der Schicht mit dieser Arbeit beschäftigt ist	II
87	Bedienen von handgeführten	
	a) motorgetriebenen Aufbrechgeräten	VI
	b) motorgetriebenen Erdbohrgeräten	IV
	c) Explosionsrammen, auch bei Erdbohrungen	V
	d) Rüttlern für die Bodenverdichtung	IV
	e) motorgetriebenen Pfahlrammen	V
90	Bedienen von handgeführten Schneeräummaschinen	VIII
94	Reinigen von Parkettböden oder Steinholzböden von Hand mit Stahlspänen bei der Generalreinigung*)	II
	*) Generalreinigungen sind die vom Arbeitgeber als solche angeordneten Reinigungen.	
96	Schneiden von Dornenhecken oder Räumen von Dornengestrüpp	I
97	Reparieren oder Verlegen von Abwasserleitungen, Erdkabeln oder Wasser-(Versorgungs-)leitungen in einer Tiefe von mindestens 80 cm	IV
101	Bedienen von Heizungsanlagen in mindestens fünf räumlich getrennten Gebäuden	I

F. Katalog für das Fachgebiet Gesundheitswesen

Lfd. Nr.	Zuschlagsberechtigende Arbeiten	Zuschlagsgruppe
1	Arbeiten als Sektionsgehilfe	
	a) in der Human- oder Tiermedizin	IV
	b) an verstümmelten, in Verwesung befindlichen Leichen oder Wasserleichen	X
2	a) Arbeiten, bei denen der Arbeiter ständig mit geisteskranken Patienten zu arbeitstherapeutischen Zwecken zusammenarbeitet oder sie hierbei beaufsichtigt	monatlich 15,34 €
	b) Arbeiten in psychiatrischen oder neurologischen Kliniken, Abteilungen oder Stationen, wenn der Arbeiter ständig in Räumen arbeitet, in denen geisteskranke Patienten untergebracht sind	monatlich 15,34 €
3	Aufbereiten von Fango-, Moor- oder Turbathermmasse, Moorschlamm	II
6	Desinfektionsarbeiten mit Ausnahme der Schädlingsbekämpfung – schließt Nr. A 22 aus –	II
9	Heben, Tieferlegen oder Umbetten einer Leiche vor Ablauf der Ruhezeit oder einer noch nicht völlig verwesenen Leiche nach Ablauf der Ruhezeit je Leiche	22,09 €
10	Reinigungsarbeiten in Behandlungsräumen von Unfall-Ambulanzen – schließt Nr. A 8 aus –	III
11	Reinigungsarbeiten in Gipsräumen von Krankenanstalten	II
13	Reinigen oder Reparieren von Matratzen, Umfüllen alter Federbetten oder Federkissen	II
14	Reinigungsarbeiten in Kreiß- oder Operationssälen, Leichen- oder Sektionsräumen – schließt Nr. A 8 aus –	III
15	Reinigungs- oder Reparaturarbeiten an Abflüssen in Infektions- oder Tbc-Abteilungen, Kreiß- oder Operationssälen, Laboratorien, Leichen- oder Sektionsräumen, Stationen für Haut- und Geschlechtskrankheiten sowie an Abflüssen von Speibecken in HNO-Kliniken	VI
17	Reinigen von medizinischen Sauggeräten. (Das gleiche gilt für das Reparieren der medizinischen Sauggeräte in ungereinigtem Zustand.)	IV
18	Reinigen oder Reparieren von Speibecken in HNO-Kliniken, in Infektions- oder Tbc-Abteilungen	IV

- | | | |
|----|---|-----------------------------|
| 19 | Reinigen oder Reparieren der Abflüsse von Inhalationsapparaten oder Speibecken im Inhalations- oder Trinkbetrieb | IV |
| 21 | Reinigungs- oder Reparaturarbeiten in Toilettenanlagen oder in Krankenzimmern auf Stationen für Haut- und Geschlechtskrankheiten, in Infektions- oder Tbc-Abteilungen | VI |
| 22 | Transport nicht eingesargter Leichen einschließlich des Reinigens der Transportmittel | je Träger und Leiche 1,79 € |
| 23 | Reinigen von Darmbädern, Gehbädern oder Badewannen nach Behandlung von Gelähmten oder Querschnittgelähmten | III |

I. Katalog für die Lehr- oder Forschungs-Einrichtungen und für das Fachgebiet Materialprüfung

Lfd. Nr.	Zuschlagsberechtigende Arbeiten	Zuschlags- gruppe
14	Reinigungs- oder Reparaturarbeiten an Abflüssen in Laboratorien, in denen mit gesundheitsschädigenden Stoffen gearbeitet wird	IV
15	Reinigen von öffentlich zugänglichen, stark verschmutzten Toilettenanlagen in Hörsaalgebäuden, wenn sie nicht ständig gewartet werden	III
19	Arbeiten in Räumen, in denen mit hochexplosiven Stoffen gearbeitet wird	IX
22	Transportieren von Behältern mit flüssiger Luft	VII

O. Katalog für die tierärztlichen Lehr-, Forschungs- und Untersuchungseinrichtungen

Lfd. Nr.	Zuschlagsberechtigende Arbeiten	Zuschlagsgruppe
1	Arbeiten als Sektionsgehilfe	IV
3	Desinfektionsarbeiten mit Ausnahme der Schädlingsbekämpfung – schließt Nr. A 22 aus –	II
5	Ekelerregende oder gefährliche Arbeiten an Versuchstieren	IV
6	Pflegen und Warten kranker oder infizierter Tiere – schließt Nr. A 17 aus –	III
7	Transportieren kranker oder infizierter Tiere, wenn der Arbeiter mit den Tieren in unmittelbare Berührung kommt – schließt Nr. A 17 aus –	III
8	Transportieren von Kadavern oder Kadaverteilen	VI
9	Reinigen von Ambulanzräumen	III
11	Reinigungsarbeiten in Kadaver-, Operations- oder Sektionsräumen	II
12	Reinigen von stark verschmutzten Operations- oder Sektionsgeräten	IV