

**AMEOS Tarifvertrag**  
**für das AMEOS Klinikum Osnabrück**  
**vom 25. März 2019**  
**in der Fassung der Tarifeinigung vom 12. September 2019**

Zwischen

der **AMEOS Krankenhausgesellschaft Niedersachsen mbH**, Goslarsche Landstraße 60, 30135 Hildesheim, vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

dem **dbb beamtenbund und tarifunion**, vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

---

§ 1 Geltungsbereich .....	3
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit, Beschäftigungszeit.....	3
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen .....	4
§ 4 Versetzung, Gestellung .....	5
§ 5 Qualifizierung.....	5
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit.....	6
§ 7 Arbeit an Sonn- und Feiertagen.....	7
§ 8 Arbeitszeitkonto .....	8
§ 9 Sonderformen der Arbeit .....	9
§ 10 Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst .....	10
§ 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....	11
§ 12 Teilzeitbeschäftigung .....	14
§ 13 Vergütung .....	15
§ 14 Tabellenmonatsvergütung .....	17
§ 15 Stufen der Vergütungstabelle .....	17
§ 16 Höherwertige Tätigkeit.....	18
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen.....	18
§ 18 (nicht besetzt) .....	20
§ 19 Bemessungsgrundlage für die Vergütungsfortzahlung .....	20
§ 20 Vergütung im Krankheitsfall.....	20
§ 21 Besondere Zahlungen .....	22
§ 22 Betriebliche Altersversorgung .....	23
§ 23 Urlaub .....	23
§ 24 Erholungsurlaub .....	23
§ 25 Urlaub und Gesundheitsförderung.....	24
§ 26 Zusatzurlaub .....	25
§ 27 Sonderurlaub .....	27
§ 28 Arbeitsbefreiung .....	27
§ 29 Befristete Arbeitsverträge .....	29
§ 30 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	30
§ 31 Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	31
§ 32 Zeugnis.....	31
§ 33 Ausschlussfrist.....	32
§ 34 In-Kraft-Treten, Laufzeit.....	32

---

## § 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte<sup>1,2</sup> an dem Standort des AMEOS Klinikums Osnabrück, die in einem Arbeitsverhältnis mit der AMEOS Krankenhausgesellschaft Niedersachsen mbH (Arbeitgeber) stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Chefarzte,
  - b) Auszubildende, Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie Volontäre und Praktikanten,
  - c) Wissenschaftliche Mitarbeiter im Bereich Forschung und Lehre, die vom Arbeitgeber eingestellt wurden bzw. werden und deren Arbeitsbedingungen durch Dritte (nicht Arbeitgeber) vorgegeben werden,
  - d) Beschäftigte, die eine über die jeweils höchste tarifliche Tabellenmonatsvergütung hinausgehende vertragliche Vergütung erhalten,
  - e) für Freiwilligendienste im Sinne des JFDG, BFD, FSJ, KFD, FÖJ
  - f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff SGB III gewährt werden,
  - g) Beschäftigte, die Bürgerarbeit verrichten,
  - h) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
  - i) Schüler/Studenten und Beschäftigte, die rentenbezugsberechtigt sind, soweit sie im Rahmen einer Nebentätigkeit im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV beschäftigt werden.

## § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit, Beschäftigungszeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

---

<sup>1</sup> Der Einfachheit halber wird im weiteren Verlauf des gesamten Dokuments die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich eingeschlossen.

<sup>2</sup> Hierunter fallen auch Sozialarbeiter und Sozialpädagogen im Anerkennungsjahr.

- 
- (3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.
  - (4) Bei einer unmittelbaren Übernahme von Schülern in der Gesundheits- und Krankenpflege am Ausbildungsstandort entfällt die Probezeit nach Abs. 3.
  - (5) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern der AMEOS Gruppe, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>2</sup>Vorzeiten aus der Beschäftigung beim Rechtsvorgänger werden ebenfalls anerkannt.

### **§ 3**

#### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

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

---

## § 4 Versetzung, Gestellung

<sup>1</sup>Beschäftigte können versetzt oder gestellt werden. <sup>2</sup>Versetzung ist die Zuweisung einer vorübergehenden oder auf Dauer bestimmten Beschäftigung in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers. <sup>3</sup>Gestellung ist die Zuweisung einer vorübergehenden oder auf Dauer bestimmten Beschäftigung in einem Betrieb eines anderen Arbeitgebers, unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>4</sup>Der Einsatzradius beträgt 65 km. <sup>5</sup>Sollen Beschäftigte an einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate gestellt werden, so sind sie vorher zu hören.

## § 5 Qualifizierung

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Betriebes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen.
- (2) <sup>1</sup>Für den Arbeitgeber ist die kontinuierliche Qualifizierung der Beschäftigten ein zentrales Anliegen zur Sicherung der Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit. <sup>2</sup>Vor diesem Hintergrund fördert der Arbeitgeber gezielt die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. <sup>3</sup>Eine Qualifizierungsmaßnahme ist eine zeitlich und inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahme. <sup>4</sup>Sie ist nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und kann arbeitsplatznah (training on the job) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden. <sup>5</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch abgeleitet werden kann.
- (3) <sup>1</sup>Mögliche Qualifizierungsmaßnahmen sind insbesondere
1. die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten,
  2. der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen, auch zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben,
  3. die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung,
  4. die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit,
  5. weitere Qualifizierungsmaßnahmen.

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

- 
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Abs. 3 Satz 1 Ziffer 4 – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **§ 6** **Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38,5 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann nach der Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen auf die einzelnen Wochentage verteilt werden. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf 5 Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf bis zu 6 Tage verteilt werden. <sup>4</sup>Abweichende Regelungen sind im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zulässig.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend hiervon kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung der Vergütung nach § 19 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.
- (4) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Absätze 1 und 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

- 
- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Abs. 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Abs. 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) <sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. <sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Abs. 4 enthalten.

## **§ 7** **Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

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

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhalten die Beschäftigten je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der monatlichen Vergütung der jeweiligen Vergütungsgruppe und Stufe nach Maßgabe der Vergütungstabelle.
- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,
1. Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
  2. nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

---

<sup>2</sup>Abs. 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 11 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d) bleibt unberührt.

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

## § 8 Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder in Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die Beschäftigten entscheiden für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebsvereinbarung 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.



---

## § 9 Sonderformen der Arbeit

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

---

## § 10 Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
- (2) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.
- (3) Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (4) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
  1. bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
  2. bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (5) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
  1. einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  2. einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
  3. ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzesaufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.  
  
<sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.
- (6) Unter den Voraussetzungen des Abs. 5 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

1. bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
2. bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

- (7) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 4 bis 6 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.
- (8) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 12 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 4 bis 6 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der Beschäftigten oder aufgrund von dringenden betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

## § 11

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten neben der Vergütung für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- |  |                       |
|--|-----------------------|
| a) für Überstunden                                     |                       |
| in den Vergütungsgruppen 1 bis 9                       | 30 v. H.,             |
| in den Vergütungsgruppen 10 bis 15                     | 15 v. H.,             |
| b) für Nachtarbeit                                     | 15 v. H.,             |
| ab 01.01.2019  | 20 v. H.,             |
| c) für Sonntagsarbeit                                  | 25 v. H.,             |
| d) bei Feiertagsarbeit                                 |                       |
| – ohne Freizeitausgleich                               | 135 v. H.,            |
| – mit Freizeitausgleich                                | 35 v. H.,             |
| e) für Arbeit am 24.12. und am 31.12. jeweils ab 6 Uhr | 35 v. H.,             |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr,          | 0,64 EUR <sup>3</sup> |

---

ab 01.01.2020	10 v. H,
ab 01.01.2021	15 v. H.,
ab 01.01.2022	20 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Tabellenstundenvergütung (gemäß Anlage 2) der Stufe 3 der jeweiligen Vergütungsgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammenreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstaben c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Bei Überstunden richtet sich die Vergütung für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Vergütungsgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4 der Tabellenstundenvergütung.

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhalten die Beschäftigten je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Tabellenstundenvergütung der jeweiligen Vergütungsgruppe und Stufe.
- (3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Vergütungsgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache der tariflichen Tabellenstundenvergütung nach Maßgabe der Vergütungstabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 9 Abs. 3 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit der Vergütung für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Abs. 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 9 Abs. 3 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit der Vergütung für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Abs. 1 bezahlt. <sup>6</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>7</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>8</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. der tariflichen Tabellenstundenvergütung nach Maßgabe der Vergütungstabelle gezahlt.

---

<sup>3</sup> Diese Fußnote entfällt ab dem 01.01.2022: Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 01.01.2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hat, erhalten für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr eine Zulage in Höhe von 20 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Tabellenstundenvergütung (gemäß Anlage 2) der Stufe 3 der jeweiligen Vergütungsgruppe, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt

(4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 EUR monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 EUR pro Stunde.

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,00 EUR monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 EUR pro Stunde.

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

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

(7) <sup>1</sup>Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien. <sup>2</sup>Bei Ärzten erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag. <sup>3</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(8) <sup>1</sup>Das Entgelt für die nach den Absätzen 6 und 7 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage 2. <sup>2</sup>Die Beträge der Anlage 2 nehmen an allgemeinen Vergütungsanpassungen teil.

(9) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Abs. 4 für jede nach den Absätzen 6 und 7 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v. H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach der Anlage 1. <sup>2</sup>Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 11 Absätze 1 und 2 nicht gezahlt.

(10) Die Beschäftigten erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Abs. 8 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 9 Abs. 4) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. des Entgelts nach Abs. 8. Abs. 9 Satz 2 gilt entsprechend.

- (11) <sup>1</sup>Anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Abs. 8 für die nach den Absätzen 6 und 7 gewertete Arbeitszeit kann diese bei Ärzten bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>2</sup>Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 1 umfasst auch die dem Zeitzuschlag nach Abs. 9 und 10 1:1 entsprechende Arbeitszeit. <sup>3</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 14) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>4</sup>Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.
- (12) <sup>1</sup>An Beschäftigte, die nicht von Abs. 11 erfasst werden, wird das Bereitschaftsdienstentgelt gezahlt (§ 13 Abs. 3), es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung getroffen wird oder der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt. <sup>2</sup>In diesem Fall gilt Abs. 11 entsprechend.
- (13) <sup>1</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 6, 8, 9 und 10 kann im Falle der Faktorisierung nach § 8 Abs. 3 in Freizeit abgegolten werden. <sup>2</sup>Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst
- a) nach Abs. 1
    - aa) in der Stufe I 37 Minuten,
    - bb) in der Stufe II 46 Minuten und
    - cc) in der Stufe III 55 Minuten,
  - b) nach Abs. 3 17,5 Minuten,
  - c) bei Feiertagsarbeit nach Abs. 5 jeweils zuzüglich 15 Minuten und
  - d) bei Nachtarbeit nach Abs. 6 jeweils zuzüglich 9 Minuten.

## **§ 12** **Teilzeitbeschäftigung**

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

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

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

### **§ 13** **Vergütung**

- (1) Die monatliche Vergütung setzt sich wie folgt zusammen:
  - a) <sup>1</sup>aus der Tabellenmonatsvergütung zzgl. der monatlich anteiligen Vergütung (gemäß Anlage 2).

<sup>2</sup>Die anteilige Vergütung beträgt

in den Vergütungsgruppen 1 bis 8,	90 v. H.,
S2 bis S9 und Kr 3a bis Kr 9a	
in den Vergütungsgruppen 9 bis 12,	80 v. H. und
S10 bis S18 und Kr 9b bis Kr 12a	
in den Vergütungsgruppen 13 bis 15	60 v. H.

der Tabellenmonatsvergütung des Monats September 2016. <sup>3</sup>Der sich daraus ergebende Betrag wird jeweils zu 1/12 ab Januar bis Dezember des laufenden Jahres als monatliche anteilige Vergütung gezahlt und nimmt an den allgemeinen Vergütungsanpassungen teil.
  - b) <sup>4</sup>aus den variablen Vergütungsbestandteilen.

<sup>5</sup>Der Durchschnitt der variablen Vergütungsbestandteile wird auf Basis der Monate Juli bis September des laufenden Jahres berechnet und in Höhe der Vomhundertsätze gem. Buchstabe a) mit der Novemberabrechnung des laufenden Jahres ausbezahlt.

<sup>6</sup>Zu den variablen Vergütungsbestandteilen gehören alle diejenigen, die nicht Bestandteil der Tabellenmonatsvergütung sind.

- (2) Auf die Eingruppierungen der Beschäftigten finden die nach Maßgabe des Haustarifvertrags vom 03.03.2015 geltenden tarifvertraglichen Regelungen weiterhin Anwendung.
- (3) <sup>1</sup>Die Auszahlung der monatlichen Vergütung ist fällig zum letzten Tag des laufenden Kalendermonats. <sup>2</sup>Vergütungsbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. <sup>3</sup>Die Zahlung erfolgt auf ein durch die Beschäftigten benanntes Konto im Inland.
- (4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Vergütung nach Abs. 1 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigten entspricht.
- (5) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf die Vergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Vergütung, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil der Tabellenmonatsvergütung so wieder sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Vergütungsbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Vergütungsbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (6) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Vergütungsbestandteil ist einzeln zu runden.
- (7) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Abs. 5 entsprechend.
- (8) Einzelvertraglich können neben der Tabellenmonatsvergütung zustehende Vergütungsbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.



---

## § 14 Tabellenmonatsvergütung

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten eine Tabellenmonatsvergütung. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Vergütungsgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe.
- (2) Die Beschäftigten erhalten Vergütung nach der AMEOS Vergütungstabelle (Anlage 2).
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten zuzüglich zu der Tabellenmonatsvergütung gemäß Abs. 1 eine Zulage in Höhe von monatlich 25,00 EUR. <sup>2</sup>§ 13 Abs. 4 findet Anwendung.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten für die Dauer der Übertragung der Stationsleitung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 30,00 EUR, soweit diesen Beschäftigten im gleichen Zeitraum keine anderweitige Funktionszulage gezahlt wird. <sup>2</sup>§ 13 Abs. 4 findet Anwendung.

## § 15 Stufen der Vergütungstabelle

- (1) <sup>1</sup>Die Vergütungsgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in der AMEOS Vergütungstabelle (Anlage 2) geregelt.
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen die Beschäftigten über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügen sie über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Der erfolgreiche Abschluss des Berufsanererkennungsjahres bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen gilt als einschlägige Berufserfahrung.  
  
<sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nachfolgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Vergütungsgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in der AMEOS Vergütungstabelle (Anlage 2) geregelt.

- (4) <sup>1</sup>Die Vergütungsgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

## **§ 16 Höherwertige Tätigkeit**

- (1) Wird den Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht, und haben sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergeben hätte. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der Beschäftigten.

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

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, die Tabellenmonatsvergütung (§ 13 Abs. 1) nach der neuen Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 15 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

1. Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
2. Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 20 bis zu 39 Wochen,
3. Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
4. Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
5. Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
6. Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

- (3) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihre bisherige Tabellenmonatsvergütung erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen der derzeitigen Tabellenmonatsvergütung und der Tabellenmonatsvergütung nach Satz 1

- in den Vergütungsgruppen 1 bis 8 weniger als 60,79EUR
- in den Vergütungsgruppen 9 bis 15 weniger als 97,26 EUR

so erhalten die Beschäftigten während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrags. <sup>3</sup>Werden die Beschäftigten nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Vergütungsgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenmonatsvergütung für jede dazwischenliegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf die derzeitige Tabellenmonatsvergütung und die Tabellenmonatsvergütung der Vergütungsgruppe abzustellen ist, in die die Beschäftigten höhergruppiert werden. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Vergütungsgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppiierung. <sup>5</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Vergütungsgruppe sind die Beschäftigten der in der höheren Vergütungsgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>6</sup>Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, die entsprechende Tabellenmonatsvergütung aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufen der betreffenden Vergütungsgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

---

<sup>7</sup>Die Garantiebeträge des Abs. 3 Satz 2 nehmen an allgemeinen Vergütungsanpassungen teil (Anlage 2a).

## **§ 18 (nicht besetzt)**

### **§ 19**

#### **Bemessungsgrundlage für die Vergütungsfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Vergütungsfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 20, § 23, § 24, § 25, § 26 und § 28 wird die monatliche Vergütung nach § 13 Abs. 1 sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Vergütungsbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Vergütungsbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Vergütungsfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind die zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Vergütung (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsvergütungen, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 21 Abs. 2 und 3.

### **§ 20**

#### **Vergütung im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden (Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit) trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen die Vergütung nach § 19. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.
- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Abs. 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettovergütung. <sup>2</sup>Nettovergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Vergütung im Sinne des § 19 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 21 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist

bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei Teilzeitarbeitnehmern ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 13 zeitanteilig umzurechnen.

- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit gemäß § 2 Abs. 5
1. von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  2. von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

- (4) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die bereits am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis zum Land Niedersachsen gestanden haben, das über den 01.07.1994 hinaus ununterbrochen und nunmehr mit dem Arbeitgeber fortbesteht, wird der Krankengeldzuschuss abweichend von Absatz 2 in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und der Nettovergütung (Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3) gezahlt. <sup>2</sup> Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

#### Protokollklärung zu Absatz 4:

Ansprüche aufgrund von beim Arbeitgeber am 30.09.2005 geltenden Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Beschäftigte im Krankheitsfall bleiben für die von diesem Absatz erfassten Beschäftigten unberührt.

- (5) <sup>1</sup>Vergütung im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann die Vergütung im Krankheitsfall nach Abs. 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Abs. 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 1 ergebende Anspruch. <sup>4</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des

Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## **§ 21** **Besondere Zahlungen**

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollzeitbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 EUR. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilen und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenmonatsvergütung, Vergütungsfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist keine zusatzversorgungspflichtige Vergütung.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten eine Einmalzahlung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit
1. von 25 Jahren in Höhe von 350,00 EUR brutto,
  2. von 40 Jahren in Höhe von 500,00 EUR brutto.
- <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung in voller Höhe. <sup>3</sup>Durch Betriebsvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.
- (3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten oder dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate die Tabellenmonatsvergütung des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. <sup>4</sup>Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.
- (4) Betrieblich veranlasste Reise- und ggf. Umzugskosten werden nach den niedersächsischen Ausführungsbestimmungen zum Reisekostenrecht (AB-Ausführungen) vom 16.03.2006 in der Fassung vom 23.11.2011 in Verbindung mit dem Bundesreisekostengesetz (BRKG) vom 26.05.2005 in der Fassung vom 05.02.2009 erstattet.

## **§ 22**

### **Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. <sup>2</sup>Die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen gemäß § 2 Abs. 1 in Verbindung mit § 6 des Haustarifvertrags vom 12.03.2008/01.04.2008 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 03.03.2015 werden im Hinblick auf die Leistungsgewährung und die Finanzierung dynamisch fortgeführt.

## **§ 23**

### **Urlaub**

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. <sup>2</sup>Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. <sup>3</sup>Der Urlaubsanspruch der Beschäftigten ist in den folgenden Vorschriften geregelt. <sup>4</sup>Die Beschäftigten haben ein Wahlrecht zwischen den beiden Urlaubsalternativen gemäß § 24 und § 25; beide Varianten sind nur alternativ anwendbar.
- (2) <sup>1</sup>Das Wahlrecht über den Anspruch nach § 24 oder den Anspruch nach § 25 wird schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zum Vertragsbeginn ausgeübt. <sup>2</sup>Im laufenden Arbeitsverhältnis kann das Wahlrecht schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber ausgeübt werden. <sup>3</sup>Das Wahlrecht wird zum 01.01. des Folgejahres ausgeübt. <sup>4</sup>Das ausgeübte Wahlrecht verlängert sich um ein weiteres Jahr, wenn die Beschäftigten ihr Wahlrecht nicht durch schriftlichem Widerruf gegenüber dem Arbeitgeber mit Wirkung zum 31.12. des laufenden Jahres beenden.
- (3) Entscheiden sich die Beschäftigten für die Variante des § 25 und werden an der Erreichung der Nachweise für die Gesundheitsförderungstage durch nicht durch sie zu vertretende Umstände gehindert, entscheidet eine Clearingstelle, bestehend aus zwei Vertretern des Arbeitgebers und zwei Vertretern des Betriebsrats, ob die Beschäftigten trotzdem Anspruch auf die Gesundheitsförderungstage haben.

## **§ 24**

### **Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihrer Vergütung (§ 19). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen

Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
1. <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31.03. angetreten werden, ist er bis zum 31.05. anzutreten.
  2. <sup>3</sup>Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich des zusätzlichen Urlaubsanspruchs und eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  3. <sup>4</sup>Die nach Abs. 1 fort zu zahlende Vergütung wird zu dem in § 13 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## § 25

### Urlaub und Gesundheitsförderung

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihrer Vergütung (§ 19). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 28 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.
- (2) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Gesundheitsförderung gewährt der Arbeitgeber gegen Nachweis der Teilnahme an gesundheitsfördernden Maßnahmen eine Freistellung von zusätzlichen drei Arbeitstagen (Gesundheitsförderungstage) je Kalenderjahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 19). <sup>2</sup>Abs. 1 Sätze 2 bis 5 gelten entsprechend. <sup>3</sup>Die zusätzlichen Gesundheitsförderungstage können nach Vorlage des Nachweises genommen werden. <sup>4</sup>Der Nachweis ist bis spätestens zum 01.07. des laufenden Jahres beim Arbeitgeber einzureichen. <sup>5</sup>Gesundheitsfördernde Maßnahmen können beispielsweise sein:



- Maßnahmen zur Erhaltung der körperlichen Fitness, etwa Ablegen eines Sportabzeichens, aktive Mitgliedschaft in einem Sportverein oder Fitnessstudio,
- Maßnahmen zur Vorbeugung etwa gegen Zivilisationskrankheiten und Süchte,
- Maßnahmen zur Verhaltensprävention in den Bereichen Ernährung, Bewegung, Stressmanagement und Entspannung.

(3) <sup>1</sup>Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

1. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31.03. angetreten werden, ist er bis zum 31.05. anzutreten.
2. <sup>3</sup>Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich des zusätzlichen Urlaubsanspruchs und eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
3. <sup>4</sup>Die nach Abs. 1 fort zu zahlende Vergütung wird zu dem in § 13 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## **§ 26 Zusatzurlaub**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 9 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 9 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 11 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten im laufenden Urlaubsjahr

1. bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
2. bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 19 unschädlich.

Besteht im Kalenderjahr 2020 Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach Abs. 1 Ziff. 1, wird ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt. Im Kalenderjahr 2021 wird bei einem Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach Abs. 1 Ziff. 1 ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt; besteht Anspruch auf mindestens vier Tage Zusatzurlaub nach Abs. 1 Ziff. 1, wird ein zweiter zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt. Ab dem Kalenderjahr 2022 wird für je zwei Tage Zusatzurlaubsanspruch nach Abs. 1 Ziff. 1 ein zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt.

- 
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag  |
| 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage |
| 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage |
| 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |
- Zusatzurlaub im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.
- (4) Bei Anwendung des Abs. 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Abs. 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigten zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 24 Abs. 1 bzw. § 25 Abs. 1 zu ermitteln.
- (6) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr 2019, sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr 2020, acht Arbeitstagen im Kalenderjahr 2021 und neun Arbeitstagen im Kalenderjahr 2022 gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub gemäß § 24 und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr 2019 zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage (im Kalenderjahr 2020 zusammen 37 Tage, im Kalenderjahr 2021 zusammen 38 Tage und im Kalenderjahr 2022 zusammen 39 Tage) nicht überschreiten. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen entsprechend. <sup>4</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. <sup>5</sup>Im Fall des § 25 erhöhen sich der Gesamturlaub gemäß der Sätze 2 und 3 um einen weiteren Urlaubstag.
- (7) Im Übrigen gilt § 24 Absätze 1 bis 2 bzw. § 25 Absätze 1 bis 3 entsprechend.

---

## § 27 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung der Vergütung Sonderurlaub erhalten.

## § 28 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung der Vergütung nach § 19 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

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

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

f) <sup>4</sup>Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, 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 der Vergütung nach § 19 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen können. <sup>2</sup>Die fortgezahlte Vergütung gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung nach § 19 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Vergütung kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (4) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung nach § 19 erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen zwischen den Tarifparteien kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung nach § 19 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung nach § 19 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

---

## § 29 Befristete Arbeitsverträge

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

von insgesamt mehr als sechs Monaten

vier Wochen,

von insgesamt mehr als einem Jahr

sechs Wochen zum Schluss  
eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren

drei Monate,

von insgesamt mehr als drei Jahren

vier Monate zum Schluss eines  
Kalendervierteljahres.

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

---

## § 30

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  1. mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,
  2. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. <sup>2</sup>Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn Beschäftigte nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.
- (4) <sup>1</sup>Verzögern Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Sollen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 Ziffer 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts Anderes vereinbart ist.

---

## § 31 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit gemäß § 2 Abs. 5

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres; dies gilt nicht für Fälle des § 30 Abs. 4 dieses Tarifvertrags.

- (2) Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (§ 2 Abs. 5) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

## § 32 Zeugnis

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

---

### § 33 Ausschlussfrist

<sup>1</sup>Alle Ansprüche aus oder in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Beginn der Ausschlussfrist in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Dies gilt nicht bei Haftung wegen Vorsatzes. <sup>3</sup>Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat. <sup>4</sup>Von der Ausschlussfrist ausgenommen sind Ansprüche nach dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns.

### § 34 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Mai 2016 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Das Wahlrecht des § 23 kann erstmalig in 2019 für 2020 ausgeübt werden. <sup>2</sup>Die Regelung des § 25 tritt erstmalig zum 01. Januar 2020 in Kraft. <sup>3</sup>Die Regelungen der §§ 23 und 25 können von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2023; in diesem Fall gilt ausschließlich § 24. <sup>4</sup>Dies gilt auch für diejenigen Beschäftigten, die das Wahlrecht des § 23 in Verbindung mit § 25 bereits ausgeübt haben.
- (3) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 30. April 2023.
  - a) <sup>2</sup>Die Vergütungstabellen der Anlage 2 können von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 28. Februar 2022.
  - b) <sup>1</sup>§ 13 Abs. 2 bleibt nach der zum 30. April 2019 ausgesprochenen Kündigung bis zum Abschluss einer neuen Entgeltordnung in der Nachwirkung.
  - c) <sup>6</sup>§ 6 (Arbeitszeit) kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. <sup>7</sup>Die Erklärung der Kündigung ist erstmals ab dem 01. Mai 2019 möglich.
- (4) Die Tarifeinigung vom 03. August 2016 und die Tarifeinigung vom 12. September 2019 sind integraler Bestandteil dieses AMEOS Tarifvertrags (Anlagen 3 und 4).
- (5) <sup>1</sup>Sollte eine Bestimmung dieses Tarifvertrags unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Regelungen hierdurch nicht berührt. <sup>2</sup>Die Tarifvertragspartner werden anstelle der unwirksamen eine wirksame Regelung



---

treffen, die dem beabsichtigten Zweck der unwirksamen Regelung entspricht.<sup>3</sup> Bei offensichtlichen Regelungslücken dieses Tarifvertrags verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, Verhandlungen mit dem Ziel der Ergänzung dieses Tarifvertrags aufzunehmen.

- (6) Soweit Beschäftigte nach den bisherigen tarifvertraglichen Regelungen gemäß § 2 des Haustarifvertrags vom 12. März 2008/01. April 2008 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 03. März 2015 bis zum 30. April 2016 Besitzstände erworben haben, werden diese dynamisch fortgeführt.
- (7) Soweit nach den bisherigen tarifvertraglichen Regelungen nach Maßgabe des Haustarifvertrags vom 12. März 2008/01. April 2008 in der Fassung des Änderungstarifvertrags vom 03. März 2015 sonstige Tarifverträge für anwendbar erklärt worden sind, bleibt ihre Anwendbarkeit unberührt.

**Anlagen:**

Anlage 1 Regelungen für Ärztinnen und Ärzte

Anlage 2 Vergütungstabellen

Anlage 2a Garantiebeträge

Anlage 3 Tarifeinigung vom 03. August 2016

Anlage 4 Tarifeinigung vom 12. September 2019

---

Hildesheim,

Berlin,

Für die  
AMEOS Krankenhausgesellschaft  
Niedersachsen mbh

Für den  
dbb beamtenbund und tarifunion

---

Michael Dieckmann  
Geschäftsführung

---

Volker Geyer  
Fachvorstand Tarifpolitik und  
Stellvertretender Bundesvorsitzender