



# Haustarifvertrag und Tarifvertrag zur Regelung des Überleitungsrechts

## Nichtärztliches Personal

Stand: 14. März 2024



**HAUSTARIFVERTRAG FÜR DAS NICHTÄRZTLICHE PERSONAL  
DES UNIVERSITÄTSKLINIKUMS CARL GUSTAV CARUS DRESDEN**

**(HTV Nichtärztl. Personal UKD)**

**14. März 2024**

**in der Fassung des 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8. und  
9. Änderungsstarifvertrages**

Zwischen

dem Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden  
an der Technischen Universität Dresden (AöR),  
Fetscherstraße 74, 01307 Dresden,  
vertreten durch den Vorstand,  
dieser vertreten durch  
Herrn Professor Dr. med. D. Michael Albrecht und  
Herrn Frank Ohi

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
Karl-Liebknechtstraße 30–32, 04107 Leipzig  
vertreten durch die Landesbezirksleitung  
Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

wird folgender Haustarifvertrag vereinbart:

**Haustarifvertrag für das nichtärztliche Personal  
des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden**

HTV Nichtärztl. Personal UKD vom 14. März 2024

Inhaltsverzeichnis

ABSCHNITT I ALLGEMEINE REGELUNGEN .....	7
§ 1 Geltungsbereich .....	7
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit .....	8
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen, Beschäftigungszeit .....	8
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung .....	10
§ 5 Qualifizierung .....	11
ABSCHNITT II ARBEITSZEIT .....	14
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit .....	14
§ 7 Definitionen zur Arbeitszeit .....	16
§ 8 Besondere Regelungen zur Arbeitszeit .....	19
§ 9 Arbeitszeitkonto und Gleitzeit .....	21
§ 10 Teilzeitbeschäftigung .....	23
ABSCHNITT III EINGRUPPIERUNG, ENTGELT UND SONSTIGE LEISTUNGEN .....	24
§ 11 Eingruppierung .....	24
§ 12 Tabellenentgelt .....	25
§ 13 Stufen der Entgelttabelle .....	25
§ 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	28
§ 15 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit .....	30
§ 16 Zulagen im Pflege- und Funktionsdienst .....	30
§ 17 Entgelt, Zuschläge und Zulagen für Sonderformen der Arbeit .....	34
§ 18 Jahressonderzahlung und ergebnisabhängige Einmalzahlung .....	37
§ 19 Jubiläumsgeld .....	44
§ 20 Jobticket .....	44
§ 21 Reisekosten .....	44
§ 22 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (bei Krankheit, Erholungsurlaub, Zusatzurlaub und Arbeitsbefreiung) .....	45
§ 23 Entgelt im Krankheitsfall .....	46

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	47
§ 25 Leistungsminderung .....	49
ABSCHNITT IV URLAUB UND ARBEITSBEFREIUNG .....	52
§ 26 Erholungsurlaub .....	52
§ 27 Zusatzurlaub .....	53
§ 28 Sonderurlaub .....	55
§ 29 Arbeitsbefreiung .....	56
ABSCHNITT V BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES.....	59
§ 30 Beendigung von Arbeitsverhältnissen .....	59
§ 31 Zeugnis.....	61
ABSCHNITT VI ENTLASTUNG IN DER PFLEGE.....	62
§ 32 Personalbemessung und Mindestbesetzung .....	62
§ 33 Besetzung im Nachtdienst .....	63
§ 34 Belastungsermittlung .....	64
§ 35 Maßnahmen zur Vermeidung von Belastung.....	65
§ 36 Belastungsausgleich .....	66
§ 37 Clearing-Team.....	68
ABSCHNITT VII ÜBERGANGS- UND SCHLUSSVORSCHRIFTEN.....	69
§ 38 Ausschlussfrist .....	69
§ 39 Einvernehmliche Dienstvereinbarung .....	69
§ 40 Inkrafttreten, Laufzeit .....	69
§ 41 Salvatorische Klausel .....	71
ANLAGE 1 Entgeltordnung.....	s. separate Broschüre
ANLAGE 2 Tabellenentgelte, Stunden- und Bereitschaftsdienstentgelte .....	72
ANLAGE 3 Definition Belastungsgrenze .....	79
ANLAGE 4 Partizipation am Belastungsausgleich .....	85

## **ABSCHNITT I Allgemeine Regelungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag (HTV Nichtärztl. Personal UKD, auch n. ä. P.) gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden an der Technischen Universität Dresden (AöR) (im Folgenden: „Universitätsklinikum“) stehen. Soweit in diesem Tarifvertrag der Begriff Beschäftigte verwendet wird, gilt dies gleichermaßen für Männer und Frauen.
- (1a) Dieser Tarifvertrag gilt auch für die in Absatz 1 genannten Beschäftigten während Zeiten etwaiger Arbeitnehmerüberlassung.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - Ärztinnen und Ärzte,
  - Beschäftigte, die ein über den höchsten Betrag der Entgelttabelle dieses Tarifvertrages hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - geringfügig Beschäftigte i. S. v. § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
  - Auszubildende, die unter den Geltungsbereich des Haustarifvertrages für Auszubildende des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden (HTV Azubi UKD) und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des Haustarifvertrages für Praktikanten des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden (HTV Praktikanten UKD) fallen.

## § 2

### **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Das gilt auch für Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, soweit nicht individuell eine kürzere Probezeit vereinbart ist.
- (4) Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis beträgt die Probezeit drei Monate.

## § 3

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen, Beschäftigungszeit**

- (1) Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften oder vom Universitätsklinikum angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

- (4) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten dem Universitätsklinikum rechtzeitig vor deren Aufnahme schriftlich anzuzeigen. Das Universitätsklinikum kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Universitätsklinikums zu beeinträchtigen.
- (5) Das Universitätsklinikum ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebs- / Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt das Universitätsklinikum. Das Universitätsklinikum kann die Beschäftigten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen der Beschäftigten ist das Universitätsklinikum hierzu verpflichtet. Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- (6) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Dies schließt alle Nebenakten ein, die über Beschäftigte an der Einsatzstelle geführt werden. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine / n hierzu schriftlich Bevollmächtigte / n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

- (8) Beschäftigungszeit im Sinne dieses Tarifvertrages und den diesen ergänzenden Tarifverträgen ist die Zeit, die von dem Beschäftigten bei dem Universitätsklinikum im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28 es sei denn das Universitätsklinikum hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. Bei einem unmittelbaren Wechsel eines Beschäftigten zwischen der Technischen Universität Dresden und dem Universitätsklinikum sind die zurückgelegten Beschäftigungszeiten so anzurechnen, als ob sie bei dem Universitätsklinikum zurückgelegt worden wären (§ 11 Absatz 6 UKG).

#### § 4

##### **Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung**

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

Abordnung ist die vom Universitätsklinikum veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb des Universitätsklinikums oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Versetzung ist die vom Universitätsklinikum veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb des Universitätsklinikums unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

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

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

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

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

#### § 5

##### **Qualifizierung**

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Universitätsklinikum. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Universitätsklinikums, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) Vor diesem Hintergrund ist Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot. Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. Das Angebot kann durch freiwillige Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. Weitergehende Mitbestimmungsrechte des Personalrates werden dadurch nicht berührt.

- (3) Qualifizierungsmaßnahmen sind:
- die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung)
  - der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung)
  - die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung) und
  - die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

- (6) Die Kosten einer vom Universitätsklinikum veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich vom Universitätsklinikum getragen soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. Ein möglicher Eigenbetrag der Beschäftigten wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und / oder Zeit erfolgen.

- (7) Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchst. b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung des Beschäftigten an das Universitätsklinikum vereinbart werden. Dabei kann der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Universitätsklinikum Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Beschäftigten oder aus einem vom ihm zu vertretenden Grund endet. Dies gilt nicht, wenn der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an das Universitätsklinikum müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.
- (8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## ABSCHNITT II Arbeitszeit

### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 40 Stunden. Die regelmäßige Arbeitszeit ist auf fünf Tage zu verteilen. Sie kann aus notwendigen betrieblichen Gründen auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) Die Arbeitszeit beginnt und endet in der Regel am Arbeitsplatz. Ist das Tragen von Schutzkleidung vom Universitätsklinikum erwünscht, angeordnet oder vorgeschrieben, wird die erforderliche Umkleidezeit einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeit innerhalb des Universitätsklinikums als Arbeitszeit gewertet.
- (3) Die Arbeit ist gemäß § 4 ArbZG durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Beschäftigte nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Das Universitätsklinikum ist verpflichtet durch entsprechende arbeitsorganisatorische Maßnahmen die Gewährleistung der Ruhepausen sicher zu stellen.
- (4) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Ausgleichszeitraum von bis zu zwölf Monaten zu Grunde zu legen. Näheres wird durch Dienstvereinbarung geregelt. Abweichend hiervon beträgt der Ausgleichszeitraum bei Wechselschicht- und Schichtarbeit drei Monate.

- (5) Soweit es die betrieblichen Erfordernisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Kann ein Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten nicht gewährt werden, erhält die / der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des Stundenentgelts gemäß § 24 Absatz 3. § 17 bleibt unberührt.
- (6) 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, gerechnet ab dem gesetzlichen Feiertag, ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Der Ausgleich soll möglichst schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. Kann ein Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten ab dem gesetzlichen Feiertag nicht gewährt werden, erhält der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des Stundenentgelts. gemäß § 24 Absatz 3. § 17 bleibt unberührt.
- (7) Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtarbeit an sieben Tagen der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt. Dies gilt auch für den 24. Dezember und den 31. Dezember.
- (8) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher / dienstlicher Notwendigkeiten verpflichtet, Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit zu leisten. <sup>2</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten, erhalten innerhalb von einem Kalendermonat acht arbeitsfreie Tage. Hiervon sollen zwei freie Tage auf einen Sonntag fallen.

- (9) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

## § 7

### Definitionen zur Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/die Beschäftigte durchschnittlich 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. <sup>4</sup>Nach einer Nachtschichtfolge muss der Tag, der auf den Tag folgt, an dem die letzte Nachtschicht endet, als freier Tag geplant werden. <sup>5</sup>In nichtpflegerischen Bereichen ist bei bis zu zwei zusammenhängenden Nachtschichten ein Einsatz am Tag, der auf den Tag folgt, an dem die letzte Nachtschicht endet, ab dem Spätdienst möglich. Bei mehr als zwei zusammenhängenden Nachtschichten gilt Satz 4 entsprechend.
- (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) Die Schichten sind gleichmäßig und regelmäßig auf alle Beschäftigten zu verteilen.

- (4) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Universitätsklinikums außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Universitätsklinikum bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Das Universitätsklinikum darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (5) Bereitschaftsdienst wird je nach tatsächlicher Arbeitsleistung, die erfahrungsgemäß während des Bereitschaftsdienstes durchschnittlich anfällt, wie folgt in drei Stufen eingeteilt:

Bei einer Arbeitsleistung

- |                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| – von bis zu 25 %               | Stufe I    |
| – von mehr als 25 % bis zu 40 % | Stufe II   |
| – von mehr als 40 % bis zu 49 % | Stufe III. |

Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.

- (6) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Universitätsklinikums außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Universitätsklinikum anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Das Universitätsklinikum darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Universitätsklinikum mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (7) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (8) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) leisten.

- (9) Überstunden sind die auf Anordnung des Universitätsklinikums geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (10) Abweichend von Absatz 9 sind im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden oder im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus angeordnet worden sind und im Ausgleichszeitraum von drei Monaten nicht ausgeglichen werden.

**Protokollerklärung zu § 7 Absatz 10:**

In einem Kalendermonat bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit angeordnete bzw. im Schichtplan vorgesehene Mehr- oder Minderarbeitsstunden sind in den darauf folgenden zwei Kalendermonaten auszugleichen. Die nicht ausgeglichenen Mehrarbeitsstunden sind Überstunden und werden gemäß den tariflichen Regelungen vergütet, soweit sie nicht einem nach § 9 HTV n. ä. P. bestehenden Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die nicht ausgeglichenen Minderarbeitsstunden, die angeordnet bzw. im Schichtplan vorgesehen waren, verfallen und müssen weder nachgearbeitet noch finanziell vom Mitarbeiter ausgeglichen werden.

**§ 8**

**Besondere Regelungen zur Arbeitszeit**

- (1) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz kann im Rahmen des § 7 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht;
  - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (2) Auf Grund einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Die Verlängerung setzt
- a) eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - b) eine Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und
  - c) gegebenenfalls daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- voraus.
- (3) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a ArbZG eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auch über 8 Stunden hinaus ohne Ausgleich erfolgen. Dabei ist eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe I und von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden in den Bereitschaftsdienststufen II und III zulässig. Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit gilt der Ausgleichszeitraum des § 6 Absatz 4.

**Protokollerklärung zu § 8 Absätze 2 und 3:**

Kommt keine einvernehmliche Dienstvereinbarung zu Stande, soll eine Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien erzielt werden.

- (4) Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 Arbeitsschutzgesetz, kann die tägliche Arbeitszeit in den Betriebsteilen mit vollkontinuierlichem Schichtdienst an Wochenenden und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden einschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um dadurch zusätzliche freie Wochenenden bzw. Feiertage und längere Freizeitintervalle zu schaffen. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.
- (5) In den Fällen, in denen Teilzeitarbeit vereinbart wurde, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in diesem Tarifvertrag in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (6) Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchst-arbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Absatz 1 Nr. 1 und 4 ArbZG).

**§ 9**

**Arbeitszeitkonto und Gleitzeit**

- (1) Durch einvernehmliche Dienstvereinbarung wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In der einvernehmlichen Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Klinikum oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

- (2) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 4 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben und nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Absatz 5 und 6 gebucht werden. Weitere Kontingente (zum Beispiel Zeitzuschläge nach § 17 und Rufbereitschafts- / Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Der Beschäftigte entscheidet für einen Zeitraum von einem Kalenderjahr, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (3) Auf dem Arbeitszeitkonto darf höchstens eine Zeitschuld von 40 Stunden geführt werden. Das höchstzulässige Zeitguthaben beträgt 300 Stunden. Die Beschäftigten müssen sich monatlich über den Stand ihres Arbeitszeitkontos informieren können.

Die höchstzulässigen Zeitguthaben der Sätze 1 und 2 gelten für vollbeschäftigte Arbeitnehmer. Für Teilzeitbeschäftigte ist das höchstzulässige Zeitguthaben entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 festzusetzen.

- (4) Der Abbau von Zeitguthaben und Zeitschuld richtet sich nach dem Wunsch des Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange. Er beantragt die Arbeitsbefreiung schriftlich. Die Arbeitsbefreiung umfasst mindestens einen Arbeitstag. Sie wird mit der dienstplanmäßigen Arbeitszeit, bei Fehlen eines Dienstplanes mit einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. entsprechend der vereinbarten Arbeitszeitverteilung auf dem Arbeitszeitkonto verbucht. Der Antrag auf Arbeitsbefreiung gilt als genehmigt, wenn sie der Arbeitgeber nicht innerhalb von 10 Werktagen ablehnt. Er kann nur abgelehnt werden, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Bei Vereinbarung von Gleitzeit umfasst die Arbeitsbefreiung mindestens eine Stunde.

- (5) Eine bereits genehmigte Arbeitsbefreiung kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen widerrufen werden. Bei einem kurzfristigen Widerruf der bereits genehmigten Arbeitsbefreiung (bis zu zwei Tagen vor der geplanten Arbeitsbefreiung) werden dem Arbeitszeitkonto 10 % der widerrufenen Arbeitsbefreiung gutgeschrieben. Die Kosten, die wegen des Widerrufs der genehmigten Arbeitsbefreiung entstehen, hat der Arbeitgeber zu übernehmen.
- (6) Für die Dauer der Arbeitsbefreiung zum Abbau von Zeitguthaben wird das Entgelt (§ 22) gezahlt.
- (7) Erkrankt der Beschäftigte während der Arbeitsbefreiung, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage beim Arbeitszeitkonto nicht berücksichtigt. Der Beschäftigte hat nach dem Ende der genehmigten Arbeitsbefreiung oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit die Arbeit wieder aufzunehmen.
- (8) Die betrieblich geltende Höchstgrenze für Zeitguthaben nach Absatz 3 darf nur in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung des Personalrates überschritten werden.
- (9) Das angesammelte Zeitguthaben ist spätestens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Ist dies nicht möglich, wird der finanzielle Gegenwert des Zeitguthabens auf der Grundlage des Stundenentgelts der jeweils geltenden Entgelttabelle ausbezahlt.
- (10) Durch die Arbeitsbefreiung tritt eine Kürzung des Erholungsurlaubs nicht ein.
- (11) In einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung wird geregelt, wie vermieden wird, dass die Höchstgrenzen des Arbeitszeitkontos überschritten werden und der Abbau der Zeitguthaben erfolgen kann, insbesondere bei Ablehnung der Arbeitsbefreiung durch den Arbeitgeber.

- (12) In der einvernehmlichen Dienstvereinbarung wird eine Gleitzeitregelung in Anlehnung an die bereits bestehenden Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit beim Universitätsklinikum getroffen.

## **§ 10 Teilzeitbeschäftigung**

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

### **ABSCHNITT III**

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

### **§ 11**

#### **Eingruppierung**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung zum HTV n.ä.P. UKD (Anlage 1). <sup>2</sup>Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. <sup>3</sup>Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>4</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>5</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>6</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>7</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>8</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

#### **Protokollerklärungen zu § 11 Absatz 1:**

- (1) <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge 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). <sup>2</sup>Jeder 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.

### **§ 12**

#### **Tabellenentgelt**

- (1) Die Beschäftigten erhalten ein monatliches Tabellenentgelt. Die Höhe des Tabellenentgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der der jeweilige Beschäftigte eingruppiert ist und nach der für ihn geltenden Stufe der jeweils geltenden Entgelttabelle.
- (2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in Anlage 2 festgelegt. Die Stunden- und Bereitschaftsdienstentgelte sind in Anlage 2 jeweils gesondert ausgewiesen.

### **§ 13**

#### **Stufen der Entgelttabelle**

- (1) Die in den Entgelttabellen (Anlage 2) bezeichneten Entgeltgruppen umfassen die dort bezeichneten und mit einem Entgeltbetrag definierten Stufen.

- (2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten in den Entgeltgruppen P3 bis P5 der Stufe 2 zugeordnet. <sup>3</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>4</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. <sup>5</sup>Ist in den Entgeltgruppen P3 bis P5 einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren in einem Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in der Stufe 3. <sup>6</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

**Protokollerklärungen zu § 13 Absatz 2:**

- (1) Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
- (2) Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten beziehungsweise nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen / Praktikanten der Länder gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
- (3) Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 3 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) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-L, des TVÜ Länder oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 6 bleibt unberührt.
- (4) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

- (5) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe U1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (6) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## § 14

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die neue Stufe erreicht wird.
- (2) Bei Leistungen des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt anderer Beschäftigter liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt anderer Beschäftigter liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat das Universitätsklinikum jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.
- (3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Absatz 3 stehen gleich:
  - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen das Universitätsklinikum vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit,
  - f) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils vier Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden und Elternzeit sind für die Stufenzuordnung unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Bei einer Unterbrechung von mehr als vier 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 erneuten Arbeitsaufnahme nach der Unterbrechung.

Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

- (4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.

Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als den Garantiebtrag in den Entgeltgruppen U2 bis U8 und P2 bis P4 beziehungsweise weniger als den Garantiebtrag in den Entgeltgruppen U9a bis U15 und P5 bis P6.4, so erhält der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags den jeweiligen monatlichen Garantiebtrag.

Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

#### Protokollerklärung zu § 14 Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge in den Entgeltgruppen U2 bis U8 und P2 bis P4 betragen 100 Euro (101,65 Euro ab 1. April 2022), in den Entgeltgruppen U9a bis U15 und P5 bis P6.4 betragen sie 180 Euro (182,97 Euro ab 1. April 2022). Der jeweilige Garantiebtrag ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag bei einer stufengleichen Zuordnung.

- (5) Bei Herabgruppierung aus der Endstufe 5 einer Entgeltgruppe in eine niedrigere Entgeltgruppe, die eine Endstufe 6 ausweist, wird die durch den Beschäftigten in der Endstufe 5 der höheren Entgeltgruppe zurückgelegte Beschäftigungszeit in vollem Umfang als Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe gewertet. Der Beschäftigte wird mindestens der Stufe zugeordnet, die er in der höheren Entgeltgruppe erreicht hatte.

## § 15

### Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage beträgt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen U1 bis U9 (P1 bis P5) 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgeltes des Beschäftigten und für Beschäftigte in den Entgeltgruppen U10 bis U15 (P6 bis P6.3) 4,0 v. H. des individuellen Tabellenentgeltes des Beschäftigten. <sup>2</sup>Bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe bemisst sich die persönliche Zulage aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 14 Absatz 4 ergeben hätte.

## § 16

### Zulagen im Pflege- und Funktionsdienst

- (1) Pflegefachpersonal und Pflegehilfspersonal erhält für die Dauer des Einsatzes in speziellen Bereichen / Stationen des Universitätsklinikums eine der nachfolgend genannten Monatszulagen, sofern sie die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend ausüben bei:
- a) Patienten in geschlossenen oder halbgeschlossenen psychiatrischen Abteilungen oder Stationen (Psychiatriezulage),

- b) Patienten nach Transplantationen von Organen oder von Knochenmark (Transplantationszulage),
- c) Patienten, an denen eine Chemotherapie durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden (Chemotherapiezulage), sofern die Behandlung in einer geschlossenen Station oder Abteilung erfolgt,
- d) Patienten in geriatrischen Abteilungen oder Stationen (Geriatriezulage),
- e) gelähmten oder multipler Sklerose erkrankten Patienten (MS-Zulage),
- f) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind.

Die Höhe der Zulage beträgt 90,00 Euro pro Monat.

- (2) Pflegefachpersonal und Pflegehilfspersonal, das zeitlich überwiegend in Einheiten / Stationen für Intensivmedizin Patienten pflegt, erhält für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage i. H. v. 90,00 Euro pro Monat (ITS-Zulage).
- (3) Beschäftigte, denen die Leitung einer Station oder in einer anderen Tätigkeit mit unterstellten Beschäftigten übertragen wurde, erhalten die gleiche Zulage nach Absatz 1 oder 2 ebenfalls, wenn die überwiegende Zahl, der ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Beschäftigten Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 oder 2 haben.
- (4) Pflegefachpersonal und Pflegehilfspersonal, dem die Leitung einer Station vom Universitätsklinikum übertragen worden ist, erhält ab dem 1. Januar 2008 für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage i. H. v. 45,00 Euro (Stationsleitungszulage).

- (5a) Beschäftigte, die zeitlich überwiegend in
- der Endoskopie
  - dem Operationsdienst
  - dem Anästhesie-Funktionsdienst
  - der Zentralen Chirurgischen Notaufnahme (derzeit Haus 32)
  - der Zentralen Inneren Notaufnahme (derzeit Haus 27)
  - der Zentralen Pädiatrischen Notaufnahme
- tätig sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage i. H. v. 45,00 Euro. Räumliche Verlagerungen der in den Buchstaben d) und e) genannten Zentralen Notaufnahmen in andere Häuser führen nicht zum Wegfall der Zulage.
- (5b) Beschäftigte,
- die zeitlich überwiegend in der Dialyse,
  - im Pflegepool
- tätig sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage i. H. v. 90,00 Euro.
- (5c) Dezentrale Praxisanleiter mit Weiterbildung zum Praxisanleiter denen diese Tätigkeit ausdrücklich übertragen ist, erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 75 Euro.
- (6) Pflegefachpersonal, das erfolgreich die Fachweiterbildung Geriatrie, Rehabilitation und Gerontopsychiatrie nach den §§ 59 bis 62 SächsGfbWBVO absolviert hat und zeitlich überwiegend eine entsprechende Tätigkeit ausübt, erhält für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 90 Euro, wenn diese Fachweiterbildung für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist. Eine Fachweiterbildung im vorstehenden Sinne liegt auch vor, wenn ein vergleichbarer Abschluss aus einem anderen Bundesland nachgewiesen wird.
- (7) Werden von einem Beschäftigten im gleichen Zeitraum die Voraussetzungen für die Gewährung mehrerer Monatszulagen nach den Absätzen 1 bis 5b lit. a erfüllt, wird dem Beschäftigten jeweils nur die höchste Monatszulage gewährt.

- (8) Die in den Absätzen 1 bis 7 genannten Zulagen stehen Teilzeitbeschäftigten bei der Erfüllung der in den Absätzen 1 bis 7 genannten Voraussetzungen anteilig in der Höhe zu, die dem Anteil der mit ihnen vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit gegenüber der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten entsprechen.

**Protokollerklärung zu § 16:**

Pflegefachpersonal und Pflegehilfpersonal i. S. dieser Regelung umfasst:

- Diplom-Pflegewirt / in oder Beschäftigte mit vergleichbaren Abschlüssen
- Gesundheits- und Krankenpfleger/innen sowie Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege)
- Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger / innen (Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege)
- Altenpfleger / innen (Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung in der Altenpflege)
- Hebammen / Entbindungspfleger
- Operationstechnische Assistent / innen mit abgeschlossener Ausbildung
- Anästhesietechnische Assistent / innen mit abgeschlossener Ausbildung
- Krankenpflegehelfer / innen (Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung im Bereich der Krankenpflegehilfe bzw. Gesundheits- und Krankenpflegehilfe)
- Pflegehelfer / innen (Beschäftigte ohne entsprechende Ausbildung im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege, Krankenpflegehilfe oder Altenpflege)
- Notfallsanitäter.

**Niederschriftserklärung zu § 16:**

Die Zulage steht auch Pflegefachpersonal und Pflegehilfpersonal zu, das durch ausdrückliche Anordnung des Universitätsklinikums als ständige Vertretung eines in Absatz 3 oder 4 genannten Anspruchsberechtigten bestellt ist.

## § 17

### Entgelt, Zuschläge und Zulagen für Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- a) für Überstunden
    - in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v. H.
    - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v. H.
  - b) für Sonntagsarbeit 25 v. H.
  - c) bei Feiertagsarbeit
    - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.
    - mit Freizeitausgleich 35 v. H.
  - d) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen für den Beschäftigten geltenden Entgeltgruppe.

<sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach lit. b bis d wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Hebammen, die sowohl im Kreißaal als auch auf der geburtshilflichen Station tätig sind, erhalten für jede Stunde der tatsächlichen Tätigkeit im Kreißaal einen Zuschlag in Höhe von 1,24 Euro je Stunde.

- (2) Beschäftigte die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 140 Euro und ab 1. April 2022 170 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,84 Euro und ab 1. April 2022 1,02 Euro pro Stunde geleisteter Wechselschichtarbeit.
- (3) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 48 Euro pro Monat. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,29 Euro pro Stunde geleisteter Schichtarbeit.

### Protokollerklärungen zu § 17 Absatz 2 und 3:

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte leisten ständige Wechselschichtarbeit, wenn sie „rund um die Uhr“ eingesetzt werden, wobei es nicht erforderlich ist, dass die verschiedenen Schichten in einem annähernd gleichen Umfang geleistet werden, und wenn sie durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden. <sup>2</sup>Es reicht aus, wenn zwischen dem Ende der letzten Nachtschicht und dem Beginn der mindestens zwei neuen Nachtschichten ein voller Monat liegt. <sup>3</sup>Diese Voraussetzung muss nicht für jeden Monat erfüllt sein; es reicht aus, wenn sie durchschnittlich in einem Zeitraum von sechs Monaten erfüllt wird. <sup>4</sup>Längere Intervalle können also durch entsprechend kürzere Intervalle ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Es ist auch ausreichend, wenn die zwei Nachtschichten nicht zusammenhängend, aber innerhalb der Frist geleistet werden.
- (2) Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit geleistet wird, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 23 Absatz 1 unschädlich.

### Niederschriftserklärung zu den Protokollerklärungen zu § 17 Absatz 2 und 3:

Die Tarifvertragsparteien werden im dritten Quartal 2022 überprüfen, ob die Regelung in Satz 3 praktikabel und für die Beschäftigten nachvollziehbar ist.

- (4) Beschäftigte erhalten für Nachtarbeit eine Zulage von 15 v. H. des Stundenentgelts, mindestens jedoch 2,56 Euro je Stunde.
- (5) Beschäftigte erhalten für Arbeit am Samstag eine Zulage von 2,56 Euro pro Stunde geleisteter Arbeit am Samstag von 13 bis 21 Uhr. Soweit Samstagsarbeit im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt diese Zulage 0,64 Euro pro Stunde.

- (6) Beschäftigte erhalten für Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden eine tägliche Pauschale
- an einem Wochentag von Montag bis Freitag das Zweifache
  - an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag das Vierfache
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des individuellen Tabellenentgelts der jeweiligen für den Beschäftigten geltenden Entgeltgruppe und Stufe. Maßgeblich ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt.

Beschäftigte erhalten für Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden für jede angefangene Stunde der Rufbereitschaft ein Entgelt in Höhe von 12,5 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des individuellen Tabellenentgelts der jeweiligen für den Beschäftigten geltenden Entgeltgruppe und Stufe.

Für die Zeit der Rufbereitschaft werden keine Zeitzuschläge gezahlt.

- (7) Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft, die mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsortes verbunden ist, einschließlich der für den Einsatz erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden zuzüglich etwaiger Zeitzuschläge vergütet. Wird die jeweilige Arbeitsleistung während einer Rufbereitschaft am Aufenthaltsort telefonisch (z. B. durch eine Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden zzgl. etwaiger Zeitzuschläge vergütet. Dauert die Rufbereitschaft länger als 24 Stunden (z. B. an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden.

- (8) Bereitschaftsdienste werden zum Zwecke der Entgeltberechnung in den jeweiligen Stufen (§ 7 Absatz 6) wie folgt als Arbeitszeit bewertet und diese Arbeitszeit mit dem sich aus Anlage 2 ergebenden Stundenentgelt vergütet:

– Stufe I	60 %
– Stufe II	75 %
– Stufe III	90 %

Für Bereitschaftsdienst an gesetzlichen Feiertagen, erhöhen sich für die Entgeltberechnung die vorgenannten Prozentsätze um je 25 Prozentpunkte auf 85 %, 100 % bzw. 115 %.

<sup>1</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (21 Uhr bis 6 Uhr) wird zusätzlich eine Zulage von 1,28 Euro pro Stunde geleisteter Nachtarbeit gezahlt. <sup>2</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden keine weiteren Zeitzuschläge bezahlt.

Das Bereitschaftsdienstentgelt ist auszuführen, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist, oder eine entsprechende Regelung in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt.

## § 18

### **Jahressonderzahlung und ergebnisabhängige Einmalzahlung gültig bis einschließlich 31.12.2024**

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten eine fixe Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Außerdem erhalten die Beschäftigten eine ergebnisabhängige Einmalzahlung zur Teilhabe der Beschäftigten am Unternehmenserfolg.

- (2) Die fixe Jahressonderzahlung bezogen auf das gesamte Kalenderjahr beträgt 55 v. H. des für den Beschäftigten geltenden individuellen Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe des Monats November des jeweiligen Kalenderjahres zuzüglich etwaiger im Monat November des jeweiligen Kalenderjahres gezahlter Pflege- und Funktionszulagen (§ 16 HTV bzw. § 8 HTV-Ü) sowie bei Hebammen, die sowohl im Kreißaal als auch auf der geburtshilflichen Station tätig sind, zuzüglich des durchschnittlichen Pauschalbetrags von 150 Euro (pauschalisierter Zuschlag nach § 17 Absatz 1 Satz 3).
- (3) <sup>1</sup>Die ergebnisabhängige Einmalzahlung bezogen auf das gesamte Kalenderjahr beträgt 17,5 v. H. des für den Beschäftigten geltenden individuellen Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe des Monats November des vorangegangenen Kalenderjahres zuzüglich etwaiger im Monat November des jeweiligen Kalenderjahres gezahlter Pflege- und Funktionszulagen (§ 16 bzw. § 8 HTV-Ü) und bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. November des vorangegangenen Kalenderjahres begonnen hat, des individuellen Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe des ersten vollen Kalendermonats zuzüglich etwaiger gezahlter Pflege- und Funktionszulagen (§ 16), in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Für die ergebnisabhängige Einmalzahlung für das Kalenderjahr 2014 mit Auszahlung im Kalenderjahr 2015 sowie für die ergebnisabhängige Einmalzahlung für das Kalenderjahr 2015 mit Auszahlung im Kalenderjahr 2016 beträgt der Wert der ergebnisabhängigen Einmalzahlung abweichend von Satz 1 20 v. H.
- (4) <sup>1</sup>Die fixe Jahressonderzahlung erhalten diejenigen Beschäftigten, die am 30. November des jeweiligen Kalenderjahres beim Universitätsklinikum gegen Entgelt beschäftigt sind, wenn das Arbeitsverhältnis am 30. November mindestens einen vollen Kalendermonat bestanden hat. <sup>2</sup>Der Anspruch auf fixe Jahressonderzahlung beträgt ein Zwölftel der Summe nach Absatz 2 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis in dem jeweiligen Kalenderjahr bestanden hat.

- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten die fixe Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem 30. November des jeweiligen Kalenderjahres endet. <sup>2</sup>In diesem Fall gilt abweichend von Absatz 2 als Bemessungsgrundlage das individuelle Tabellenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe des Kalendermonats, in dem das Arbeitsverhältnis endet zuzüglich etwaiger in diesem Monat gezahlter Pflege- und Funktionszulagen (§ 16 HTV bzw. § 8 HTV-Ü). <sup>3</sup>Der Anspruch auf die fixe Jahressonderzahlung beträgt ein Zwölftel der Summe nach Absatz 2 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis in dem Kalenderjahr bestanden hat. <sup>4</sup>Die Auszahlung erfolgt in diesem Fall abweichend von Absatz 11 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer verhaltensbedingten Kündigung geendet hat.
- (6) <sup>1</sup>Der Anspruch nach Absatz 4 und 5 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 hatte. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die der oder die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten hat wegen
- Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er diesen vor dem 1. November beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen hat,
  - Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
  - Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.
- <sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen dem Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (7) <sup>1</sup>Die ergebnisabhängige Einmalzahlung erhalten diejenigen Beschäftigten, die am 1. Juli des jeweiligen Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum stehen. <sup>2</sup>Ein Anspruch besteht nur dann, wenn der Beschäftigte spätestens am 1. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres seine Beschäftigung bei dem Universitätsklinikum aufgenommen hat.

- (8) <sup>1</sup>Ein Anspruch auf die ergebnisabhängige Einmalzahlung besteht nur dann, wenn das geplante Betriebsergebnis des jeweils gültigen Wirtschaftsplans (Betriebsergebnis vor investitionsbedingten Effekten) ausweislich des vom Wirtschaftsprüfer des Universitätsklinikums Dresden testierten und vom Gewährträger genehmigten Jahresabschlusses erreicht oder positiv überschritten wird. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 wird die ergebnisabhängige Einmalzahlung für das Kalenderjahr 2023 mit Auszahlung im Kalenderjahr 2024 unabhängig vom Betriebsergebnis gezahlt.

**Protokollerklärung zu Absatz 8:**

Das Betriebsergebnis vor investitionsbedingten Effekten ist definiert als:

- das erste Zwischenergebnis gemäß Gliederung Anlage 2 zur Krankenhausbuchführungsverordnung (KHBV) (Summe Linien 1 bis 10)
- abzüglich pflegesatzfinanzierter Abschreibungen
- abzüglich sonstiger betrieblicher Aufwendungen (Linie 21 Anlage 2 zur KHBV), ohne Aufwendungen aus Abgängen von Anlagevermögen zu Restbuchwerten
- abzüglich sonstiger betrieblicher Erträge aus Verkaufserlösen von Anlagevermögen.

- (9) (unbesetzt)

- (10) <sup>1</sup>Der Anspruch auf ergebnisabhängige Einmalzahlung beträgt ein Zwölftel der Summe nach Absatz 3 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis in dem vorangegangenen Kalenderjahr bestanden hat. <sup>2</sup>Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 hatte. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres begonnen hat, beträgt der Anspruch auf die ergebnisabhängige Einmalzahlung ein Zwölftel des individuellen Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe zuzüglich etwaiger gezahlter Pflege- und Funktionszulagen (§ 16 HTV bzw. § 8 HTV-Ü) im Monat Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres.

- (11) <sup>1</sup>Die fixe Jahressonderzahlung wird mit dem Monatsentgelt für November gezahlt. <sup>2</sup>Die ergebnisabhängige Einmalzahlung wird mit dem Monatsentgelt Juli des auf das jeweils testierte Geschäftsjahr folgenden Jahres gezahlt.

**§ 18**

**Jahressonderzahlung  
gültig ab 01.01.2025**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten mit dem Monatsentgelt für Juli eine Jahressonderzahlung in Höhe von 20 v.H. des für den Beschäftigten geltenden individuellen Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe des Monats Juli des jeweiligen Kalenderjahres zuzüglich etwaiger in diesem Monat gezahlter Pflege- und Funktionszulagen (§ 16 HTV bzw. § 8 HTV-Ü) sowie bei Hebammen, die sowohl im Kreißaal als auch auf der geburtshilflichen Station tätig sind, zuzüglich des durchschnittlichen Pauschalbetrags von 150 Euro (pauschalisierter Zuschlag nach § 17 Absatz 1 Satz 3). <sup>2</sup>Diese Jahressonderzahlung erhalten diejenigen Beschäftigten, die am 31. Juli des jeweiligen Kalenderjahres beim Universitätsklinikum gegen Entgelt beschäftigt sind, wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Juli mindestens einen vollen Kalendermonat bestanden hat.

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten mit dem Monatsentgelt für November eine weitere Jahressonderzahlung in Höhe von 60 v.H. des für den Beschäftigten geltenden individuellen Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe des Monats November des jeweiligen Kalenderjahres zuzüglich etwaiger in diesem Monat gezahlter Pflege- und Funktionszulagen (§ 16 HTV bzw. § 8 HTV-Ü) sowie bei Hebammen, die sowohl im Kreißaal als auch auf der geburtshilflichen Station tätig sind, zuzüglich des durchschnittlichen Pauschalbetrags von 150 Euro (pauschalisierter Zuschlag nach § 17 Absatz 1 Satz 3). <sup>2</sup>Diese Jahressonderzahlung erhalten diejenigen Beschäftigten, die am 30. November des jeweiligen Kalenderjahres beim Universitätsklinikum gegen Entgelt beschäftigt sind, wenn das Arbeitsverhältnis am 30. November mindestens einen vollen Kalendermonat bestanden hat.

- (3) <sup>1</sup>Der Anspruch auf die Jahressonderzahlungen nach Absatz 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 hatte. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die der oder die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten hat wegen
- Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
  - Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem 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.

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

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten die jeweilige Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem 31. Juli bzw. vor dem 30. November des jeweiligen Kalenderjahres endet. <sup>2</sup>In diesem Fall gilt abweichend von Absatz 2 und 3 als Bemessungsgrundlage das individuelle Tabellenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe des Kalendermonats, in dem das Arbeitsverhältnis endet zuzüglich etwaiger in diesem Monat gezahlter Pflege- und Funktionszulagen (§ 16 HTV bzw. § 8 HTV-Ü). <sup>3</sup>Der Anspruch auf die jeweilige Jahressonderzahlung beträgt ein Zwölftel der Summe nach Absatz 1 und 2 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis in dem Kalenderjahr bestanden hat. <sup>4</sup>Die Auszahlung erfolgt in diesem Fall abweichend von Absätzen 1 und 2 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer verhaltensbedingten Kündigung geendet hat.

## § 18a

### Jährliche Einmalzahlung für Gewerkschaftsmitglieder

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind, erhalten eine jährliche Einmalzahlung in Höhe von 300,00 €. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 beträgt die Einmalzahlung für das Kalenderjahr 2024 200,00 €. <sup>3</sup>Anspruch auf die jährliche Einmalzahlung haben Beschäftigte, wenn die Mitgliedschaft in der vertragschließenden Gewerkschaft zum 31. Januar des jeweiligen Kalenderjahres bestand und zum 01. Juli in einer ungekündigten Mitgliedschaft sowie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum fortbesteht.
- (2) Die ungekündigte Mitgliedschaft ist durch den Beschäftigten bis zum 30. Juni eines jeden Kalenderjahres (Ausschlussfrist) nachzuweisen.
- (3) Teilzeitbeschäftigte erhalten die jährliche Einmalzahlung anteilig in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zum 30. Juni des jeweiligen Kalenderjahres entspricht.
- (4) Die jährliche Einmalzahlung wird mit dem Monatsentgelt für Juli gezahlt.
- (5) Die Einmalzahlung ist nicht zusatzversorgungspflichtig und bleibt bei der Bemessung sonstiger Leistungen unberücksichtigt.

## § 19 Jubiläumsgeld

- (1) Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 3 Absatz 8)
- von 25 Jahren in Höhe von 300,00 Euro,
  - von 40 Jahren in Höhe von 400,00 Euro.
- (2) Das Jubiläumsgeld wird mit dem monatlichen Entgelt für den Monat, in dem die Beschäftigungszeit vollendet wurde, ausgezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

## § 20 Jobticket

<sup>1</sup>Das Universitätsklinikum zahlt für die Beschäftigten auf Grundlage eines rechtsgültig bestehenden Rahmenvertrages des Universitätsklinikums mit einem von dem Universitätsklinikum auszuwählenden Anbieter einen Zuschuss zum Jobticket in Höhe von 6,65 Euro brutto pro Monat, sofern diese das Jobticket auf Basis eines gesondert zwischen Anbieter und Beschäftigten zu schließenden Vertrages in Anspruch nehmen und mehr als sechs Monate am Universitätsklinikum beschäftigt sind. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zuschuss endet mit dem Ende der Beschäftigung. <sup>3</sup>Kein Anspruch der Beschäftigten auf das Jobticket besteht in Zeiten, in denen das Universitätsklinikum nicht zur Entgeltzahlung an den Beschäftigten verpflichtet ist.

## § 21 Reisekosten

<sup>1</sup>Für die Abrechnung von Reisekosten durch die Beschäftigten gilt das sächsische Reisekostenrecht, soweit nicht eine Reisekostenordnung des Universitätsklinikums Dresden besteht, die einvernehmlich mit der Gewerkschaft ver.di festgelegt wurde. <sup>2</sup>Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats bleiben unberührt.

## § 22 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (bei Krankheit, Erholungsurlaub, Zusatzurlaub und Arbeitsbefreiung)

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 23, 26, 27 und 29 dieses Tarifvertrages werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen festen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Nicht in festen Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen, Einmalzahlungen sowie das Jubiläumsgeld (§ 19).

### Protokollerklärungen zu Satz 2 und 3:

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

- (3) Tritt die Fortzahlung des Entgeltes nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

### § 23

#### Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 22. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Absatz 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten in Abhängigkeit von ihrer Beschäftigungszeit für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 22, bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
- (3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 3 Absatz 8)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich

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

- (4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. 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. 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 das Universitätsklinikum über. Das Universitätsklinikum kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags absehen, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, es sei denn, der Beschäftigte hat dem Universitätsklinikum die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

### § 24

#### Berechnung und Auszahlung des Entgeltes

- (1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat soweit in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Die Zahlung erfolgt am 15. eines Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Beschäftigten benanntes Konto. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 22 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 12) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Absatz 1 zu teilen.
- (4) 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. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

## **§ 25 Leistungsminderung**

- (1) Leistungsminderung im Sinne des Tarifvertrages liegt vor, wenn Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung auf Dauer in vollem Umfang zu erbringen, ohne dass eine teilweise oder volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung (SGB VI) gegeben ist.
- (2) <sup>1</sup>Bei Eintritt einer Leistungsminderung ist zu prüfen, ob durch Änderung der Arbeitsorganisation ein Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz ohne gesundheitliche Schädigung möglich ist. <sup>2</sup>Es ist insbesondere zu prüfen, ob eine Verringerung der physischen oder psychischen Belastungen durch Veränderung der Arbeitsabläufe (z. B. Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln), der Arbeitsorganisation (z. B. Einsatzplanung und Gestaltung der Arbeitszeit), der Arbeitsaufgaben oder andere unterstützende Maßnahmen (z. B. Qualifikation, Supervision) möglich ist. <sup>3</sup>Im Rahmen der Prüfungen sollen unterstützend der Betriebsarzt und der Beauftragte für den Arbeitsschutz hinzugezogen werden. <sup>4</sup>Falls ein Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, ist zu prüfen, ob dem Beschäftigten ein mindestens gleichwerter Arbeitsplatz ggf. nach einer zumutbaren und erforderlichen Fort- und Weiterbildung oder Umschulung angeboten werden kann.
- (3) <sup>1</sup>Ist der Beschäftigte, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit (§ 3 Absatz 8) ununterbrochen zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht und in Ausübung oder infolge seiner Arbeit bei dem Universitätsklinikum erlitten hat, leistungsgemindert und wird er deshalb mit einer Tätigkeit in einer niedrigeren Entgeltgruppe weiterbeschäftigt, wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem ihm zum Zeitpunkt des Unfalls zustehenden Tabellenentgelt einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile und dem ihm in der neuen Tätigkeit zustehenden Tabellenentgelt einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile als persönliche Zulage gewährt. <sup>2</sup>Das gleiche gilt bei einer Leistungsminderung aufgrund einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit (§ 3 Absatz 8), die ununterbrochen sein muss.

(4) <sup>1</sup>Absatz 3 gilt entsprechend:

- a) für Beschäftigte nach siebenjähriger Beschäftigungszeit (§ 3 Absatz 8), wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit bei dem Universitätsklinikum eingetreten ist;
- b) für Beschäftigte nach mindestens fünfundzwanzigjähriger einschlägiger Berufstätigkeit und nach mindestens achtzehnjähriger Beschäftigungszeit (§ 3 Absatz 8), wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Berufstätigkeit verursacht ist.

**Protokollerklärung zu § 25 Absatz 4b:**

Einschlägige Berufstätigkeit ist die Zeit einer beruflichen Tätigkeit in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit im ausgeübten Beruf.

- (5) <sup>1</sup>Wird dem Beschäftigten, der eine Zulage nach Absatz 3 oder Absatz 4 erhält, eine Stelle mit einer höher bewerteten Tätigkeit bei dem Universitätsklinikum angeboten, für die er nach seiner Ausbildung und seinen Kenntnissen unter Berücksichtigung seiner Leistungsminderung geeignet ist, so ist er verpflichtet, dieses Angebot anzunehmen. <sup>2</sup>Verstößt der Beschäftigte gegen diese Verpflichtung, entfällt die Zulage. <sup>3</sup>Die Höhe einer etwaigen Zulage bei Annahme des Angebotes wird entsprechend der Regelung in Absatz 3 durch das Universitätsklinikum neu festgelegt.
- (6) Jede Erhöhung des dem Beschäftigten zustehenden Tabellenentgelts durch allgemeine Erhöhungen der Entgelttabellen wird zu 40% auf die nach Absatz 3 bzw. Absatz 4 zu gewährende Zulage angerechnet.
- (7) Zulagen nach § 25 HTV werden unabhängig von deren Höhe nur dann geleistet, wenn der Beschäftigte keine anderen Kompensationen durch Dritte – unabhängig von der Höhe dieser Kompensationen – erhält.

**Protokollerklärung zu Absatz 4 Buchst. a und b:**

<sup>1</sup>Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen des Universitätsklinikums die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. <sup>2</sup>Können sich der Beschäftigte und das Universitätsklinikum nicht auf einen Arzt des beiderseitigen Vertrauens verständigen, wird ein Amtsarzt mit der Stellungnahme betraut. <sup>3</sup>Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten das Universitätsklinikum, wenn der Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 2 bzw. Absatz 3 endgültig zuerkannt ist; anderenfalls trägt sie der Beschäftigte.

## ABSCHNITT IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 26 Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 dieses Tarifvertrages. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. 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. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zu diesem Datum angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai dieses Jahres anzutreten. <sup>2</sup>Konnte der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit auch bis zum 31. Mai nicht angetreten werden, erlischt der vollständige Erholungsurlaubsanspruch und auch der diesbezüg-

liche Abgeltungsanspruch 12 Monate nach dem 31. Mai.

- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### § 27 Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 17 Absatz 2 oder Absatz 3 gezahlt wird, erhalten Zusatzurlaub

a) bei ständiger Wechselschichtarbeit:

Anzahl der Monate	2020 (Gewährung in 2021)	2021 (Gewährung in 2022)	2022 (Gewährung in 2023) und ff.
für zwei Monate	1 Arbeitstag	1 Arbeitstag	1 Arbeitstag
für vier Monate	2 Arbeitstage	2 Arbeitstage	2 Arbeitstage
für fünf Monate	3 Arbeitstage	4 Arbeitstage	4 Arbeitstage
für sechs Monate	4 Arbeitstage	5 Arbeitstage	6 Arbeitstage
für acht Monate	5 Arbeitstage	6 Arbeitstage	7 Arbeitstage
für zehn Monate	6 Arbeitstage	7 Arbeitstage	8 Arbeitstage
für zwölf Monate	7 Arbeitstage	8 Arbeitstage	9 Arbeitstage

b) und bei ständiger Schichtarbeit für je vier Monate einen Arbeitstag.

#### Protokollerklärung zu § 27 Absatz 1:

Für die Feststellung, ob ständig Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit geleistet wird, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 23 Absatz 1 unschädlich.

- (2) Beschäftigte, die nicht ständig Schicht- oder Wechselschichtarbeit oder nur Nachtdienst leisten, erhalten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- |                           |                |
|---------------------------|----------------|
| – 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag,  |
| – 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage, |
| – 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage, |
| – 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage. |

Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der in Satz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten zu kürzen.

Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht oder die mit einem Zeitzuschlag für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden gemäß § 17 Absatz 8 Satz 3 abgegolten werden, bleiben unberücksichtigt.

- (3) Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der Arbeitsleistung des laufenden Jahres und wird im Folgejahr gewährt.
- (4) Bei Ausscheiden des Beschäftigten wird der zu gewährende Zusatzurlaub auf Antrag des Beschäftigten bereits im laufenden Kalenderjahr gewährt bzw. abgegolten.
- (5) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 39 Arbeitstage nicht überschreiten.
- (6) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

- (7) <sup>1</sup>Soweit Zusatzurlaub für ständige Wechselschichtarbeit zusteht, wird abweichend von Absatz 5 Satz 1 Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX nur bis zu insgesamt acht Arbeitstagen im Kalenderjahr 2021, neun Arbeitstagen im Kalenderjahr 2022 und zehn Arbeitstagen ab dem Kalenderjahr 2023 gewährt. <sup>2</sup>Im Übrigen gilt Absatz 4 entsprechend.

## § 28 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts auf Antrag Sonderurlaub erhalten, sofern betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

**§ 29**  
**Arbeitsbefreiung**

(1) Beschäftigte werden nur in den nachstehend aufgeführten Anlässen unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt (§ 616 BGB), sofern dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen:

- a) Niederkunft der Ehefrau / der Lebenspartnerin  
im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 1 Arbeitstag
- b) Tod der Ehegattin / des Ehegatten,  
der Lebenspartnerin / des Lebenspartners  
im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,  
eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage
- c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag
- d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag
- e) schwere Erkrankung
  - aa) einer / eines Angehörigen, soweit sie / er  
in demselben Haushalt lebt, 1 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 4 Arbeitstagen  
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 bis zu 4 Arbeitstagen  
dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen im Kalenderjahr

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

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, erforderliche nachgewiesene  
wenn diese während der Arbeitszeit Abwesenheitszeit einschließlich  
erfolgen muss erforderlicher Wegezeiten
- g) <sup>1</sup>Arbeitsverhinderung i. S. des § 2 Pflegezeitgesetzes bis zu 3 Arbeitstage. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber  
kann im Einzelfall die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Notwendigkeit nach  
§ 2 Pflegezeitgesetz verlangen. <sup>3</sup>Mit zusätzlichem ärztlichem Nachweis für einen längeren  
Zeitaufwand erfolgt eine Arbeitsbefreiung bis zu 5 Arbeitstage. <sup>4</sup>Eine weitere Arbeits-  
befreiung im Sinne des § 2 Absatz 1 Pflegezeitgesetz erfolgt ohne Fortzahlung des Entgelts.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an das Universitätsklinikum abzuführen.

(3) Das Universitätsklinikum kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

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

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

(4) <sup>1</sup>Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen / Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachkommissionen, der Revisionskommission sowie des Gewerk-

schaftsrates der Gewerkschaft ver.di zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen für das Universitätsklinikum wird auf Einladung der Gewerkschaft ver.di den Mitgliedern der Tarifkommission Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Fachkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen soll den Beschäftigten Arbeitsbefreiung von bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden. <sup>2</sup>Bei Personalkostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Tage erfolgen.
- (7) Mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 2 werden in den Fällen, der Absätze 1 bis 6 das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

## **ABSCHNITT V**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 30**

#### **Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

- (1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Arbeitsvertragsparteien mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden. Für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit gelten für das Universitätsklinikum und den Beschäftigten folgende Kündigungsfristen bei einer Beschäftigungszeit von
- weniger als zwei Jahren, vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats,
  - zwei Jahren, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
  - fünf Jahren, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  - acht Jahren, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  - zehn Jahren, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  - zwölf Jahren, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  - 15 Jahren, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  - 20 Jahren, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Die genannten Fristen sind für beide Arbeitsvertragsparteien bindend. Die zugrunde zu legende Beschäftigungszeit bestimmt sich nach § 3 Absatz 8 dieses Tarifvertrages.

- (2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- (3) Jede Kündigung bedarf zur ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich jeweils festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat oder jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(5) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in welchem dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert eingestuft ist. Der Beschäftigte hat das Universitätsklinikum von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt der Bezug der Rente wegen Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Tag des Rentenbeginns vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 1 eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers nur eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis beginnend mit dem Tag der Zustellung des Rentenbescheides bzw. dem Tag des Rentenbeginns bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

(6) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise 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 und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe der Beschäftigung nicht entgegenstehen. Der Beschäftigte muss innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Schreibens des Rentenversicherungsträgers seine Weiterbeschäftigung beim Universitätsklinikum schriftlich beantragen. Erfolgt der Antrag auf Weiterbeschäftigung nicht fristgerecht, endet das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschäftigten und dem Universitätsklinikum.

(7) Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 SGB VI oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids ein von einer Amtsärztin / einem Amtsarzt oder von einem vom Universitätsklinikum zu bestimmenden Arzt erstelltes Gutachten über das Leistungsvermögen des Beschäftigten. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Beschäftigten das sein Leistungsvermögen verneinende Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(8) Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 4 durch Erreichen der Regelaltersrente geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Dieses neue Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### **§ 31 Zeugnis**

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

## ABSCHNITT VI ENTLASTUNG IN DER PFLEGE

### § 32

#### Personalbemessung und Mindestbesetzung

- (1) <sup>1</sup>Die PPR 2.0 ist Grundlage der Personalbemessung für die in dieser erfassten pflegerischen Bereiche. <sup>2</sup>Bis diese gesetzliche Regelung in Kraft tritt, gilt die PPR 2.0 im Sinne dieses Tarifvertrags, welche im Entwurf dem Bundesgesundheitsministerium am 21. April 2021 gemeinsam von Deutscher Krankenhausgesellschaft, Deutschem Pflegerat und der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) übersandt wurde. <sup>3</sup>Für die OP-Bereiche, den OP-Bereich Anästhesie, den Aufwachraum, die Intensivstationen, die IMC-Stationen, die Zentrale Notaufnahme, die Pädiatrie und den Kreißaal gelten die in Anlage 3 festgelegten Mindestbesetzungen bzw. Patienten-Personal-Ratios. <sup>4</sup>Diese definieren die Belastungsgrenze nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die Patienten-Personal-Ratio legt das Verhältnis von zu betreuenden Patienten zu Pflegepersonen unterteilt nach Wochenend- bzw. Feiertagen und sonstigen Wochentagen schichtgenau fest.

- (2) Die Ermittlung der tatsächlichen Personalbesetzung (nachfolgend Besetzung) erfolgt in den von der PPR 2.0 geregelten Bereichen, durch die Kumulierung, der an diesem Tag (06:00 Uhr bis 22:00 Uhr) eingesetzten Pflegepersonal-Ressource, der jeweiligen Station. <sup>2</sup>Bei der Ermittlung der Pflegepersonal-Ressource bleiben unberücksichtigt:
- a) Auszubildende
  - b) Praktikant: innen
  - c) Leitungskräfte (Stationsleitung) ab der Entgeltgruppe P 6.2
  - d) Bundesfreiwilligendienstleistende
  - e) Beschäftigte im Anerkennungsverfahren
  - f) Studierende

- g) Hospitanten
- h) Praxisanleitung im Rahmen der individuellen Praxisanleitung.

- (3) <sup>1</sup>Für die in den in Anlage 3 Teil II zu dieser Vorschrift genannten Bereichen ergibt sich die Bezugsgröße für das Vollzeitäquivalent im Sinne der Patienten-Personal-Ratio aus der Summe der Anwesenheitszeiten in der jeweiligen Schicht, dividiert durch die Schichtdauer. <sup>2</sup>Dabei werden nur Anwesenheitszeiten von Beschäftigten berücksichtigt, die gemäß der Anlage 3 für die Einhaltung der jeweiligen Belastungsgrenze definiert sind. <sup>3</sup>Zur Berechnung der Patienten-Personal-Ratio bzw. der vorgegebenen Stellenschlüssel werden Schichtdauern von jeweils acht Stunden mit folgenden Schichtzeiten definiert:

Frühschicht: 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr,  
Spätschicht: 14:00 Uhr bis 22:00 Uhr,  
Nachtschicht: 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr.

<sup>4</sup>Die betrieblichen Arbeitszeitregelungen bleiben unberührt. <sup>5</sup>Die Bezugsgröße „Zahl der Patienten“ wird täglich zweimal zu den Messzeitpunkten 10.00 Uhr und 24.00 Uhr ermittelt. <sup>6</sup>Dabei wird die „Zahl der Patienten“ zum Messzeitpunkt 10.00 Uhr jeweils der Früh- und Spätschicht und der Messzeitpunkt 24.00 Uhr der Nachtschicht zugeordnet. <sup>7</sup>Die realisierte Verhältniszahl der Patienten-Personal-Ratio wird auf Hundertstel gerundet.

### § 33

#### Besetzung im Nachtdienst

<sup>1</sup>Im Nachtdienst werden auf den Stationen mit bis zu 25 belegten Betten zwei Pflegepersonen eingesetzt, davon mindestens eine Pflegefachkraft. <sup>2</sup>Auf Stationen mit mindestens 26 belegten Betten werden mindestens zwei Pflegefachkräfte eingesetzt. <sup>3</sup>Abweichend hiervon kann in der Augenklinik, in der Dermatologie und in der Nuklearmedizin nur eine Pflegefachkraft pro Station eingesetzt werden. <sup>4</sup>Sicherzustellen ist, dass die gesetzlichen Pausen eingehalten werden und im medizinischen Notfall umgehend Unterstützung zur Verfügung steht.

**Protokollerklärung:**

IMC- Betten werden von dieser Regelung nicht erfasst, für diese gilt die Patienten-Personal-Ratio gemäß Anlage 3 Teil II IMC.

**§ 34  
Belastungsermittlung**

- (1) <sup>1</sup>Belastung im Sinne dieses Tarifvertrages tritt ein, wenn in einem Bereich der Anlage 4 in einer Schicht die nach den §§ 32 Absatz 1 und 33 festgelegte Mindestbesetzung unterschritten wird (der ermittelte Pflegeaufwand wird der Pflegereource desselben Zeitraums gegenübergestellt) und wenn der Beschäftigte mehr als 25 v.H. seiner täglichen individuellen Arbeitszeit in einer solchen Schicht gearbeitet hat (im Folgenden auch: belastete Schicht). <sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Arbeitszeit in zwei belastete Schichten fällt, kann maximal eine belastete Schicht entstehen.

**Protokollerklärung zu Absatz 1:**

<sup>1</sup>Für Bereiche in denen die PPR 2.0 Anwendung findet, ergibt sich die Pflegepersonal-Ressource aus den Regelungen des § 32 Absatz 2 und für Bereiche für die eine Patienten-Personal-Ratio definiert ist aus § 32 Absatz 3.

<sup>2</sup>Der Pflegeaufwand ergibt sich für die Bereiche, in denen die PPR 2.0 Anwendung findet, aus der Summe der notwendigen Pflegeminuten, gemäß PPR 2.0 für den jeweiligen Tag und für Bereiche, für die eine Patienten-Personal-Ratio definiert ist, aus § 32 Absatz 3 Satz 5.

- (2) Als Belastung für eine Pflegefachkraft in den in Anlage 4 genannten Bereiche gelten weiter folgende Ereignisse:
- a) eine Abordnung auf eine Station außerhalb des Clusters, in dem die Pflegefachkraft regulär tätig ist,
  - b) Übernahme eines Dienstes aus dem Dienstfrei binnen 72 Stunden vor Dienstbeginn aus betrieblichen Gründen auf Anordnung des Arbeitgebers
  - c) in einer Schicht sind mehr als 30 v.H. Pflegefachkräfte im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung tätig.

**Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchstabe a):**

Für die Anwendung dieser Regelung werden folgende Cluster gebildet:

UKF (KIK, KCH, Geburtshilfe (KRS, GYN-S1))

KIK-ITS 1, KIK-ITS 2, KIK-NA

ANE-ITS / ZCH-ITS

MK-ITS 1 / MK-ITS 2, NEU-ITS

VTG / OUPC

NCH / NEU

Innere Medizin (MK1 / MK3)

URO / GYN-S3

MKG / HNO / AUG / DER

Hämatologie / Onkologie (exkl. KIK-S2) / STR/ NUK / UPC

Zentrale Notaufnahme

ZCH-OP

ANE-OP

ZSG

**§ 35  
Maßnahmen zur Vermeidung von Belastung**

- (1) <sup>1</sup>Zur Entlastung der Beschäftigten sind durch den Arbeitgeber Maßnahmen zu prüfen und einzuleiten, um einer möglichen Überlastung vorzubeugen. <sup>2</sup>Hierzu gehört z.B. der Einsatz von Beschäftigten aus dem Springerpool, ein Einsatz von Hilfs- und Servicepersonal, die Verlegung oder Umdisposition von Patienten auf andere Stationen.

**Protokollerklärung zu Absatz 1:**

Die genannten Maßnahmen sind beispielhaft und nicht im Sinne einer festgelegten Reihenfolge zu verstehen.

- (2) <sup>1</sup>Als Entlastungsmaßnahme wird durch den Arbeitgeber der Einsatz weiterer Beschäftigter in den von Belastung bedrohten Bereichen vorgesehen. <sup>2</sup>Diese müssen nicht über eine pflegerische Qualifikation verfügen, jedoch geeignet sein, pflegeferne Tätigkeiten zu übernehmen. <sup>3</sup>In welchem Umfang diese Entlastungsmaßnahmen geplant sind, ergibt sich aus der Anlage 3.
- (3) <sup>1</sup>Zur Vermeidung von Belastung infolge kurzfristiger Personalausfälle z.B. durch Krankheit wird als weitere Sonderform der Rufbereitschaft ein sog. Stabilitätsdienst eingeführt. <sup>2</sup>Einen Stabilitätsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Universitätsklinikums bereithalten müssen, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>3</sup>Beschäftigte erhalten für das Bereithalten je Stunde 12,5 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des individuellen Tabellenentgelts der jeweiligen für den Beschäftigten geltenden Entgeltgruppe und Stufe. <sup>4</sup>Wird der Beschäftigte zur Aufnahme der Arbeitsleistung gerufen, wird die erbrachte Arbeitsleistung mit dem Entgelt für Überstunden zuzüglich etwaiger Zeitzuschläge vergütet. <sup>5</sup>Die Einteilung zum Stabilitätsdienst erfolgt auf Antrag der Beschäftigten.

## § 36

### Belastungsausgleich

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die in einer belastenden Schicht nach § 34 Absatz 1 tätig werden oder eine Belastung gemäß § 34 Absatz 2 eintritt, erhalten für diese Schicht einen Zuschlag in Höhe von 15 v.H. <sup>2</sup>Die Zeitgutschrift wird auf einem gesonderten Arbeitszeitkonto-Entlastung geführt. <sup>3</sup>Auf Antrag des Beschäftigten wird der Zuschlag mit der auf diese Schicht entfallenden Vergütung entsprechend der für ihn geltenden Entgeltgruppe und Stufe vergütet. <sup>4</sup>Die Tarifparteien streben ein Zeitwertkonto für die Buchung von Zeitgutschriften aus dem Arbeitszeitkonto-Entlastung an. <sup>5</sup>Die Umsetzung und Ausgestaltung dieses Zeitwertkontos erfolgt durch die Tarifparteien.

- (1a) <sup>1</sup>Für Beschäftigte der Anlage 4, für die die Regelungen gemäß § 32 Absatz 1 Satz 1 und 2 Anwendung finden, findet § 34 Absatz 1 mit Wirkung vom 01. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2024 keine Anwendung. <sup>2</sup>Beschäftigte gemäß Satz 1 erhalten in diesem Zeitraum für jeden Kalendermonat eine Zeitgutschrift in Höhe von acht Stunden. <sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten die monatliche Zeitgutschrift anteilig in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zum ersten eines jeden Monats entspricht. <sup>4</sup>Auf Antrag des Beschäftigten wird die Zeitgutschrift oder Teile der Zeitgutschrift entsprechend der für ihn geltenden Entgeltgruppe und Stufe vergütet.
- (2) Stationsleitungen und Leitungen von Bereichen, die in die Entgeltgruppe P6.2 und höher eingruppiert sind, sowie Patientenmanager (Case-Manager) erhalten keinen Belastungsausgleich.
- (3) Zu Zwecken der Transparenz verpflichtet sich der Arbeitgeber ein Informationssystem einzuführen, welches monatlich Einblick über Belastungen des jeweiligen Beschäftigten bietet.
- (4) <sup>1</sup>Das Arbeitszeitkonto-Entlastung gemäß Absatz 1 Satz 2 wird über eine Dienstvereinbarung betrieblich geregelt. <sup>2</sup>Dabei sind folgende Rahmenbedingungen zu berücksichtigen:
- a) Höchstgrenze für das Arbeitszeitkonto-Entlastung sind insgesamt 300 Stunden.
  - b) <sup>1</sup>Bei Freistellungen bis zu 14 Tagen gilt eine Antragsfrist von 4 Monaten und bei mehr als 14 Tagen gilt eine Antragsfrist von 6 Monaten. <sup>2</sup>Kurzfristige Freistellungen sind möglich, soweit das Universitätsklinikum hiermit einverstanden ist.
  - c) <sup>1</sup>Das Universitätsklinikum ist berechtigt Freistellungsanträge abzulehnen, wenn ein wichtiger betrieblicher Grund der Arbeitsfreistellung entgegensteht. <sup>2</sup>Im Falle einer Ablehnung aus wichtigen betrieblichen Gründen unterbreitet das Universitätsklinikum dem Beschäftigten einen alternativen Freistellungszeitraum.
  - d) Bei Erreichen der Höchstgrenze wird eine Rückführungsvereinbarung, d.h. ein Abbauplan mit dem Beschäftigten vereinbart, der auch die Option der Auszahlung beinhaltet.

**Protokollerklärung zu § 36:**

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, sich im vierten Quartal 2024 zu einem Review (Termin voraussichtlich im November 2024) der Entlastungsregelungen zu treffen, um sich auf notwendige und erforderliche Anpassungen zu verständigen.

**§ 37  
Clearing-Team**

- (1) <sup>1</sup>Zu Zwecken der fortlaufenden Evaluierung der Regelungen nach diesem Abschnitt wird ein Clearing-Team gebildet. Dieses ist paritätisch besetzt mit zwei Beschäftigten des Arbeitgebers, die von ver.di benannt werden und dem Personalrat angehören, und zwei Vertretern des Arbeitgebers. <sup>2</sup>Das Clearing-Team tritt mindestens einmal im Quartal, jedenfalls aber auf Antrag einer Seite zusammen.
- (2) <sup>1</sup>Die Dauer der Inanspruchnahme für die Tätigkeit im Clearing-Team wird für die Teammitglieder als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Die Tätigkeit findet in der Regel während der Arbeitszeit statt; sie darf nicht zu einer Belastung auf der Station bzw. dem Bereich, dem der jeweilige Beschäftigte organisatorisch zugewiesen sind, führen.
- (3) <sup>1</sup>Das Clearing-Team klärt Auslegungsfragen zu diesem Tarifvertrag. <sup>2</sup>Es erarbeitet Vorschläge für Ergänzungen bzw. Erweiterungen des Tarifvertrags und legt diese den Tarifvertragsparteien zur weiteren Bearbeitung vor. <sup>3</sup>Bei Uneinigkeit des Clearing-Teams legt es die abweichenden Voten beiden Tarifvertragsparteien zur Verhandlung vor. <sup>4</sup>Das Clearing-Team erarbeitet bei strukturellen Änderungen, die eine unmittelbare Auswirkung auf die in diesem Tarifvertrag oder seinen Anlagen vereinbarte Regelungen haben, einen Vorschlag zur Anpassung der tariflichen Regelungen dieses Tarifvertrags durch die Tarifvertragsparteien.
- (4) Die Zuständigkeit des Personalrats bleibt von der Tätigkeit des Clearing-Teams unberührt.

**ABSCHNITT VII  
Übergangs- und Schlussvorschriften**

**§ 38  
Ausschlussfrist**

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

**§ 39  
Einvernehmliche Dienstvereinbarung**

Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

**§ 40  
Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Der Haustarifvertrag ist mit Wirkung zum 1. Juni 2007 in Kraft getreten, der 1. Änderungstarifvertrag zum 1. Februar 2010, der 2. Änderungstarifvertrag zum 1. Januar 2011, der 3. Änderungstarifvertrag zum 1. September 2012 bzw. 1. Januar 2013, der 4. Änderungstarifvertrag zum 1. Juli 2014, der 5. Änderungstarifvertrag zum 1. März 2017, 1. Oktober 2017 bzw. 1. Januar 2018, der 6. Änderungstarifvertrag zum 1. Januar 2019, 1. Juli 2019, 1. September 2019 bzw. 1. Januar 2020, der 7. Änderungstarifvertrag zum 1. November 2020, 1. Januar 2021, 1. April 2021 und 1. Juli 2021, der 8. Änderungstarifvertrag zum 1. Januar 2023, 1. Juli 2023 bzw. 1. Oktober 2023 und der 9. Änderungstarifvertrag zum 1. Januar 2024.

(2) <sup>1</sup>Der Haustarifvertrag für das nichtärztliche Personal des UKD (HTV Nichtärztl. Personal UKD) vom 24. Oktober 2007 in der Fassung der Änderungstarifverträge kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025. <sup>2</sup>Abweichend hiervon sind § 12 Absatz 2 einschließlich der Entgelttabellen sowie § 18 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025, die Anlage 1 zu § 11 Absatz 1 unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2023 sowie § 32 bis § 37 einschließlich ihrer Anlagen mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. März 2024 schriftlich kündbar.

<sup>3</sup>Die Tarifgebundenheit im Sinne von § 3 TVG bleibt für die Dauer von 12 Monaten ab Wirksamwerden der Kündigung bestehen.

(3) Nach Ablauf der Tarifgebundenheit gemäß Absatz 2 wirken die Regelungen dieses Tarifvertrages bzw. die Entgelttabellen bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages nach.

## § 41 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Tarifvertrages unwirksam und / oder undurchführbar sein oder werden, hat dies auf die übrigen Bestimmungen keinen Einfluss. Die Parteien werden in diesem Fall eine Regelung herbeiführen, die den Inhalt der unwirksamen und / oder undurchführbaren Bestimmung am nächsten kommt. Diese Regelung gilt entsprechend auch dann, wenn nur einzelne Teile einer Bestimmung dieses Tarifvertrages unwirksam und / oder undurchführbar sein oder werden sollten.

Dresden, 10. Juni 2024

Berlin, 02. Juli 2024

Professor Dr. med. D. Michael Albrecht  
*Medizinischer Vorstand*

Oliver Greie  
*Landesbezirksleiter Sachsen,  
Sachsen-Anhalt und Thüringen*

Frank Ohi  
*Kaufmännischer Vorstand*

Bernd Becker  
*Landesfachbereichsleiter FB C*

**ANLAGE 2:  
Tabellenentgelte, Stunden- und  
Bereitschaftsdienstentgelte  
(HTV HTV n. ä. P. UKD)**

1. U-Vergütungen

Entgelte ab 1. August 2024 (+ 3,5 v.H.)						
EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1 1 Jahr	Stufe 2 2 Jahre	Stufe 3 3 Jahre	Stufe 4 4 Jahre	Stufe 5 5 Jahre	Stufe 6
U15	5.391,56 €	5.796,72 €	6.010,83 €	6.771,30 €	7.347,14 €	
U14	4.881,48 €	5.250,38 €	5.553,10 €	6.010,83 €	6.712,20 €	
U13	4.500,81 €	4.844,34 €	5.102,75 €	5.604,78 €	6.298,76 €	
U12	4.056,43 €	4.342,30 €	4.947,70 €	5.479,27 €	6.165,88 €	
U11	3.925,10 €	4.189,17 €	4.489,95 €	4.947,70 €	5.612,17 €	5.780,54 €
U10	3.786,46 €	4.045,60 €	4.342,30 €	4.644,99 €	5.220,89 €	5.377,52 €
U9	3.370,56 €	3.620,40 €	3.783,15 €	4.232,89 €	4.615,47 €	4.753,95 €
U9a	3.370,56 €	3.620,40 €	3.674,66 €	3.783,15 €	4.232,89 €	4.358,51 €
U8	3.166,25 €	3.410,20 €	3.545,80 €	3.674,66 €	3.817,06 €	3.905,21 €
U7	2.979,15 €	3.217,39 €	3.396,61 €	3.532,24 €	3.640,76 €	3.735,67 €
U6	2.928,98 €	3.164,78 €	3.296,31 €	3.430,55 €	3.518,68 €	3.613,61 €
U5	2.814,29 €	3.046,41 €	3.177,94 €	3.302,87 €	3.403,40 €	3.471,22 €
U4	2.687,24 €	2.921,48 €	3.085,87 €	3.177,94 €	3.270,01 €	3.329,18 €
U3	2.652,95 €	2.882,02 €	2.947,77 €	3.052,98 €	3.138,48 €	3.210,82 €
U2	2.474,61 €	2.691,30 €	2.757,07 €	2.822,82 €	2.974,06 €	3.131,92 €
U1		2.250,72 €	2.283,57 € nach 4 J. Stufe 2	2.323,04 € nach 4 J. Stufe 3	2.362,51 € nach 4 J. Stufe 4	2.461,14 € nach 4 J. Stufe 5

Für einzelne Eingruppierungen nach der Entgeltordnung des HTV n.ä.P. in der U3 ist die Stufe 5 die Endstufe (U3\*).

Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. August 2024

EG	
U15	34,55 €
U14	31,91 €
U13	29,33 €
U12	28,44 €
U11	25,80 €
U10	24,96 €
U9	21,74 €
U9a	21,12 €
U8	20,38 €
U7	19,52 €
U6	18,94 €
U5	18,26 €
U4	17,73 €
U3	16,94 €
U2	15,85 €
U1	13,12 €

Bereitschaftsdienst-Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. August 2024

EG	
U15	44,47 €
U14	40,74 €
U13	37,51 €
U12	34,32 €
U11	31,01 €
U10	28,55 €
U9	26,25 €
U9a	26,25 €
U8	25,35 €
U7	24,09 €
U6	22,36 €
U5	20,96 €
U4	19,73 €
U3	18,99 €
U2	18,64 €
U1	17,69 €

Haustarifvertrag für das nichtärztliche Personal  
des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden

HTV Nichtärztl. Personal UKD vom 14. März 2024

Entgelte ab 1. Januar 2025 (+ 4,0 v.H.)						
EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1 1 Jahr	Stufe 2 2 Jahre	Stufe 3 3 Jahre	Stufe 4 4 Jahre	Stufe 5 5 Jahre	Stufe 6
U15	5.607,22 €	6.028,59 €	6.251,26 €	7.042,15 €	7.641,03 €	
U14	5.076,74 €	5.460,40 €	5.775,22 €	6.251,26 €	6.980,69 €	
U13	4.680,84 €	5.038,11 €	5.306,86 €	5.828,97 €	6.550,71 €	
U12	4.218,69 €	4.515,99 €	5.145,61 €	5.698,44 €	6.412,52 €	
U11	4.082,10 €	4.356,74 €	4.669,55 €	5.145,61 €	5.836,66 €	6.011,76 €
U10	3.937,92 €	4.207,42 €	4.515,99 €	4.830,79 €	5.429,73 €	5.592,62 €
U9	3.505,38 €	3.765,22 €	3.934,48 €	4.402,21 €	4.800,09 €	4.944,11 €
U9a	3.505,38 €	3.765,22 €	3.821,65 €	3.934,48 €	4.402,21 €	4.532,85 €
U8	3.292,90 €	3.546,61 €	3.687,63 €	3.821,65 €	3.969,74 €	4.061,42 €
U7	3.098,32 €	3.346,09 €	3.532,47 €	3.673,53 €	3.786,39 €	3.885,10 €
U6	3.046,14 €	3.291,37 €	3.428,16 €	3.567,77 €	3.659,43 €	3.758,15 €
U5	2.926,86 €	3.168,27 €	3.305,06 €	3.434,98 €	3.539,54 €	3.610,07 €
U4	2.794,73 €	3.038,34 €	3.209,30 €	3.305,06 €	3.400,81 €	3.462,35 €
U3	2.759,07 €	2.997,30 €	3.065,68 €	3.175,10 €	3.264,02 €	3.339,25 €
U2	2.573,59 €	2.798,95 €	2.867,35 €	2.935,73 €	3.093,02 €	3.257,20 €
U1		2.340,75 €	2.374,91 € nach 4 J. Stufe 2	2.415,96 € nach 4 J. Stufe 3	2.457,01 € nach 4 J. Stufe 4	2.559,59 € nach 4 J. Stufe 5

Für einzelne Eingruppierungen nach der Entgeltordnung des HTV n.ä.P. in der U3 ist die Stufe 5 die Endstufe (U3\*).

Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. Januar 2025

EG	
U15	35,93 €
U14	33,19 €
U13	30,50 €
U12	29,57 €
U11	26,84 €
U10	25,95 €
U9	22,61 €
U9a	21,96 €
U8	21,19 €
U7	20,30 €
U6	19,70 €
U5	18,99 €
U4	18,44 €
U3	17,62 €
U2	16,48 €
U1	13,65 €

Bereitschaftsdienst-Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. Januar 2025

EG	
U15	46,25 €
U14	42,37 €
U13	39,01 €
U12	35,69 €
U11	32,25 €
U10	29,69 €
U9	27,30 €
U9a	27,30 €
U8	26,36 €
U7	25,05 €
U6	23,25 €
U5	21,80 €
U4	20,52 €
U3	19,75 €
U2	19,39 €
U1	18,40 €

Haustarifvertrag für das nichtärztliche Personal  
des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden

HTV Nichtärztl. Personal UKD vom 14. März 2024

Entgelte ab 1. August 2025 (+ 3,0 v.H.)						
EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1 1 Jahr	Stufe 2 2 Jahre	Stufe 3 3 Jahre	Stufe 4 4 Jahre	Stufe 5 5 Jahre	Stufe 6
U15	5.775,44 €	6.209,45 €	6.438,80 €	7.253,41 €	7.870,26 €	
U14	5.229,04 €	5.624,21 €	5.948,48 €	6.438,80 €	7.190,11 €	
U13	4.821,27 €	5.189,25 €	5.466,07 €	6.003,84 €	6.747,23 €	
U12	4.345,25 €	4.651,47 €	5.299,98 €	5.869,39 €	6.604,90 €	
U11	4.204,56 €	4.487,44 €	4.809,64 €	5.299,98 €	6.011,76 €	6.192,11 €
U10	4.056,06 €	4.333,64 €	4.651,47 €	4.975,71 €	5.592,62 €	5.760,40 €
U9	3.610,54 €	3.878,18 €	4.052,51 €	4.534,28 €	4.944,09 €	5.092,43 €
U9a	3.610,54 €	3.878,18 €	3.936,30 €	4.052,51 €	4.534,28 €	4.668,84 €
U8	3.391,69 €	3.653,01 €	3.798,26 €	3.936,30 €	4.088,83 €	4.183,26 €
U7	3.191,27 €	3.446,47 €	3.638,44 €	3.783,74 €	3.899,98 €	4.001,65 €
U6	3.137,52 €	3.390,11 €	3.531,00 €	3.674,80 €	3.769,21 €	3.870,89 €
U5	3.014,67 €	3.263,32 €	3.404,21 €	3.538,03 €	3.645,73 €	3.718,37 €
U4	2.878,57 €	3.129,49 €	3.305,58 €	3.404,21 €	3.502,83 €	3.566,22 €
U3	2.841,84 €	3.087,22 €	3.157,65 €	3.270,35 €	3.361,94 €	3.439,43 €
U2	2.650,80 €	2.882,92 €	2.953,37 €	3.023,80 €	3.185,81 €	3.354,92 €
U1		2.410,97 €	2.446,16 € nach 4 J. Stufe 2	2.488,44 € nach 4 J. Stufe 3	2.530,72 € nach 4 J. Stufe 4	2.636,38 € nach 4 J. Stufe 5

Für einzelne Eingruppierungen nach der Entgeltordnung des HTV n.ä.P. in der U3 ist die Stufe 5 die Endstufe (U3\*).

Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. August 2025

EG	
U15	37,00 €
U14	34,19 €
U13	31,41 €
U12	30,46 €
U11	27,64 €
U10	26,73 €
U9	23,29 €
U9a	22,62 €
U8	21,83 €
U7	20,91 €
U6	20,29 €
U5	19,56 €
U4	19,00 €
U3	18,15 €
U2	16,97 €
U1	14,06 €

Bereitschaftsdienst-Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. August 2025

EG	
U15	47,64 €
U14	43,64 €
U13	40,18 €
U12	36,76 €
U11	33,22 €
U10	30,58 €
U9	28,12 €
U9a	28,12 €
U8	27,15 €
U7	25,80 €
U6	23,95 €
U5	22,45 €
U4	21,14 €
U3	20,34 €
U2	19,97 €
U1	18,95 €

Haustarifvertrag für das nichtärztliche Personal  
des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden

HTV Nichtärztl. Personal UKD vom 14. März 2024

2. P-Vergütungen

Entgelte ab 1. August 2024 (+ 3,5 v.H.)						
EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1 1 Jahr	Stufe 2 2 Jahre	Stufe 3 3 Jahre	Stufe 4 4 Jahre	Stufe 5 5 Jahre	Stufe 6
P6.4	4.691,28 €	4.959,91 €	5.214,59 €	5.473,32 €	5.738,07 €	
P6.3	4.464,29 €	4.719,92 €	4.962,28 €	5.208,48 €	5.460,42 €	
P6.2	4.237,28 €	4.479,93 €	4.709,95 €	4.943,64 €	5.182,77 €	
P6.1	4.010,29 €	4.239,92 €	4.457,63 €	4.678,80 €	4.905,13 €	
P6	3.783,29 €	3.999,92 €	4.205,31 €	4.413,96 €	4.627,47 €	
P5		3.717,33 €	3.909,62 €	4.037,77 €	4.281,33 €	4.383,88 €
P4		3.420,31 €	3.586,97 €	3.800,64 €	3.973,23 €	4.212,57 €
P3		3.223,38 €	3.420,31 €	3.723,29 €	3.874,74 €	4.030,79 €
P2	2.701,85 €	2.890,23 €	3.071,93 €	3.458,19 €	3.556,64 €	3.738,40 €
P1	2.588,48 €	2.846,02 €	2.920,48 €	3.041,64 €	3.132,53 €	3.346,09 €

Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. August 2024

EG	
P6.4	29,97 €
P6.3	28,52 €
P6.2	27,07 €
P6.1	25,62 €
P6	24,17 €
P5	22,47 €
P4	20,61 €
P3	19,66 €
P2	17,65 €
P1	16,78 €

Bereitschaftsdienst-Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. August 2024

EG	
P6.4	31,64 €
P6.3	30,09 €
P6.2	28,57 €
P6.1	27,03 €
P6	25,50 €
P5	24,58 €
P4	23,90 €
P3	22,75 €
P2	21,57 €
P1	20,51 €

Haustarifvertrag für das nichtärztliche Personal  
des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden

HTV Nichtärztl. Personal UKD vom 14. März 2024

Entgelte ab 1. Januar 2025 (+ 4,0 v.H.)						
EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1 1 Jahr	Stufe 2 2 Jahre	Stufe 3 3 Jahre	Stufe 4 4 Jahre	Stufe 5 5 Jahre	Stufe 6
P6.4	4.878,93 €	5.158,31 €	5.423,17 €	5.692,25 €	5.967,59 €	
P6.3	4.642,86 €	4.908,72 €	5.160,77 €	5.416,82 €	5.678,84 €	
P6.2	4.406,77 €	4.659,13 €	4.898,35 €	5.141,39 €	5.390,08 €	
P6.1	4.170,70 €	4.409,52 €	4.635,94 €	4.865,95 €	5.101,34 €	
P6	3.934,62 €	4.159,92 €	4.373,52 €	4.590,52 €	4.812,57 €	
P5		3.866,02 €	4.066,00 €	4.199,28 €	4.452,58 €	4.559,24 €
P4		3.557,12 €	3.730,45 €	3.952,67 €	4.132,16 €	4.381,07 €
P3		3.352,32 €	3.557,12 €	3.872,22 €	4.029,73 €	4.192,02 €
P2	2.809,92 €	3.005,84 €	3.194,81 €	3.596,52 €	3.698,91 €	3.887,94 €
P1	2.692,02 €	2.959,86 €	3.037,30 €	3.163,31 €	3.257,83 €	3.479,93 €

Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. Januar 2025

EG	
P6.4	31,17 €
P6.3	29,66 €
P6.2	28,15 €
P6.1	26,64 €
P6	25,14 €
P5	23,37 €
P4	21,44 €
P3	20,44 €
P2	18,36 €
P1	17,46 €

Bereitschaftsdienst-Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. Januar 2025

EG	
P6.4	32,91 €
P6.3	31,29 €
P6.2	29,71 €
P6.1	28,11 €
P6	26,52 €
P5	25,56 €
P4	24,86 €
P3	23,66 €
P2	22,43 €
P1	21,33 €

### ANLAGE 3: Definition Belastungsgrenze

Entgelte ab 1. August 2025 (+ 3,0 v.H.)						
EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1 1 Jahr	Stufe 2 2 Jahre	Stufe 3 3 Jahre	Stufe 4 4 Jahre	Stufe 5 5 Jahre	Stufe 6
P6.4	5.025,30 €	5.313,06 €	5.585,87 €	5.863,02 €	6.146,62 €	
P6.3	4.782,15 €	5.055,98 €	5.315,59 €	5.579,32 €	5.849,21 €	
P6.2	4.538,97 €	4.798,90 €	5.045,30 €	5.295,63 €	5.551,78 €	
P6.1	4.295,82 €	4.541,81 €	4.775,02 €	5.011,93 €	5.254,38 €	
P6	4.052,66 €	4.284,72 €	4.504,73 €	4.728,24 €	4.956,95 €	
P5		3.982,00 €	4.187,98 €	4.325,26 €	4.586,16 €	4.696,02 €
P4		3.663,83 €	3.842,36 €	4.071,25 €	4.256,12 €	4.512,50 €
P3		3.452,89 €	3.663,83 €	3.988,39 €	4.150,62 €	4.317,78 €
P2	2.894,22 €	3.096,02 €	3.290,65 €	3.704,42 €	3.809,88 €	4.004,58 €
P1	2.772,78 €	3.048,66 €	3.128,42 €	3.258,21 €	3.355,56 €	3.584,33 €

Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. August 2025

EG	
P6.4	32,10 €
P6.3	30,55 €
P6.2	29,00 €
P6.1	27,44 €
P6	25,89 €
P5	24,07 €
P4	22,08 €
P3	21,06 €
P2	18,91 €
P1	17,98 €

Bereitschaftsdienst-Stundenentgelte Stufe 3 ab 1. August 2025

EG	
P6.4	33,90 €
P6.3	32,23 €
P6.2	30,60 €
P6.1	28,95 €
P6	27,32 €
P5	26,33 €
P4	25,61 €
P3	24,37 €
P2	23,10 €
P1	21,97 €

#### Vorbemerkungen:

- Für die genannten Bereiche werden entweder die Mindestbesetzungen je Bereich oder die Belastungsgrenzen schichtbezogen als Verhältnis von Patientinnen und Patienten zu einer Pflegefachkraft festgelegt. Als Pflegefachkräfte zählen Beschäftigte, welche über eine dreijährige Ausbildung in einem auf bundes- oder landesrechtlicher Ebene geregelten Gesundheitsfachberuf oder über eine vergleichbare Qualifikation verfügen und eine entsprechende Tätigkeit ausüben. Auch Pflegefachkräfte, die Patienten im Rahmen ihrer Tätigkeit als dezentraler Praxisanleiter versorgen, werden im Rahmen der Ermittlung als Personalressource eingerechnet.
- Pflegehilfskräfte bzw. Pflegeassistenten sind Personen,
  - die erfolgreich eine landesrechtlich geregelte Assistenz- oder Helferausbildung in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer abgeschlossen haben, die die „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ (BAnz AT 17.02.2016 B3) erfüllt, die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und von der Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossen wurden,
  - die erfolgreich eine landesrechtlich geregelte Ausbildung in der Krankenpflegehilfe oder in der Altenpflegehilfe von mindestens zweijähriger Dauer abgeschlossen haben oder
  - denen auf der Grundlage des Krankenpflegegesetzes vom 4. Juni 1985 (BGBl. I S. 893) in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung eine Erlaubnis als Krankenpflegehelferin oder Krankenpflegehelfer erteilt worden ist.  
Nicht dazu zählen Auszubildende, Hospitanten und Praktikanten sowie Praxisanleitungen im Rahmen der individuellen Praxisanleitung.

3. Solange die PPR 2.0 nichts Anderes regelt und zur Entlastung der Pflegefachkräfte auch Pflegehilfskräfte oder Pflegeassistenten eingesetzt werden, wird die von diesen im jeweiligen Zeitraum bzw. in der jeweiligen Schicht erbrachte Arbeitsleistung auf die Erfüllung der Belastungsgrenze angerechnet. Eine Anrechnung erfolgt jedoch nur bis zu höchstens 10 v.H. der vereinbarten Belastungsgrenze / Mindestbesetzung.
4. Pflegefachkräfte, die nicht über eine einschlägige, mindestens dreimonatige Erfahrung in dem Bereich verfügen, in dem sie eingesetzt sind, werden in dem ersten Monat ihrer Tätigkeit bei der Ermittlung der tatsächlichen Personalbesetzung nicht berücksichtigt. Abweichend gilt für Pflegefachkräfte, die in den Bereichen ITS, IMC, OP, ANE sowie Endoskopie ohne abgeschlossene Fachweiterbildung tätig werden, eine Frist von zwei Monaten.
5. Stationsleitungen und Leitungen von Bereichen, die in die Entgeltgruppe P6 oder P6.1 eingruppiert sind, sowie Patientenmanager (Case-Manager) und Schichtkoordinatoren werden für die Ermittlung der Besetzung mit Pflegepersonen nur im Umfang ihrer tatsächlich im Rahmen der Patientenversorgung geleisteten Arbeitszeit berücksichtigt.

## Teil I

### OP-Bereich

Geltungsbereiche	
NCH-OP	1 Fachbereichsleitung als OP- Koordination (FD)
HNO-OP	2 Pflegefachkräfte oder OTA pro betriebenen OP-Saal
MKG-OP	1 Pflegehelfer/in pro OP-Bereich
URO-OP	1 Pflegefachkraft als Springer für NCH-OP, HNO-OP, MKG-OP (FD, SD)
	In jedem in der Nacht betriebenen OP-Saal stehen 2 Pflegefachkräfte oder OTA im BD zur Verfügung

### OP-Bereich Anästhesie

Geltungsbereiche	
Anästhesie	2 Pflegefachkräfte oder ATA pro 3 OP-Säle 2 VK als Springer pro 3 OP-Säle mindestens mit der Qualifikation als Notfallsanitäter 1 Pflegefachkraft für Rettungsstelle (Polytrauma, Schlaganfälle) 1 Pflegefachkraft für Gynäkologie (Sectio, PDK), ist im Sectio-Saal integriert 4 Hilfskräfte im FD 2 Hilfskräfte im SD
Entlastende Maßnahmen	*Fachbereichsleitung als Schichtkoordination im FD und SD je Ebene 1 Dispatcher im Haus 32 1 Dispatcher Haus 59
Aufwachraum	1:3 Personal-Patienten-Ratio

## Teil II

### Zentrale Notaufnahme

		FD	SD	ND
Zentrale Notaufnahme	Mo–Fr	18	20	15
	WE/FT	18	20	15
Entlastende Maßnahmen	Für Aufgaben der Triage werden zwei Beschäftigte mit der Qualifikation als MFA oder Pflegefachkraft zusätzlich eingesetzt (jeweils einen in der CNA und einen in der KNA).			

Haustarifvertrag für das nichtärztliche Personal  
des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden

HTV Nichtärztl. Personal UKD vom 14. März 2024

**Kreißaal**

		FD	SD	ND
Kreißaal	Mo–Fr	6	6	4
	WE/FT	4	4	4

**Pädiatrie**

		FD	SD	ND
KCH-S2	Mo–Fr	1:6	1:6	1:9
	WE/FT	1:6	1:6	1:9
1 Stationsleitung im FD, *1 Pflegefachkraft im Ambulanzdienst *1 Dokumentationsassistenz im FD Mo-Fr *1 Hostess und 1 Krankenpflegehilfe im in FD und SD täglich				

Haustarifvertrag für das nichtärztliche Personal  
des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden

HTV Nichtärztl. Personal UKD vom 14. März 2024

**Intensivstationen**

		FD	SD	ND	Entlastende Maßnahmen
ANE-ITS	Mo–Fr	1:2	1:2	1:2,5	2 Stationsassistent:innen im FD 1 Stationsassistent:innen im SD
	WE/FT	1:2	1:2	1:2,5	1 Stationsassistent:innen im FD
*1 Schichtkoordinator in allen Schichten *1 Springer pro angefangene 10 belegte Betten in allen Schichten					
ZCH-ITS	Mo–Fr	1:2	1:2	1:2,5	2 Pflegehilfskräfte (PH) im FD 1 Pflegehilfskraft (PH) im SD 1 Stationsassistent:innen im FD
	WE/FT	1:2	1:2	1:2,5	1 Pflegehilfskraft (PH) im FD 1 Pflegehilfskraft (PH) im SD
*1 Schichtkoordinator in allen Schichten *1 Springer (inkl. Transportaufgaben) (FD, SD) (Mo–Fr)					
NEU-ITS	Mo–Fr	1:2	1:2	1:2,5	1 Stationsassistent:innen im FD
	WE/FT	1:2	1:2	1:2,5	1 Stationsassistent:innen im FD
*1 Schichtkoordinator im FD (Mo–Fr)					

		FD	SD	ND	Entlastende Maßnahmen
MK-ITS 1	Mo–Fr	1:2	1:2	1:2,5	1 Stationsassistent:innen im FD
	WE/FT	1:2	1:2	1:2,5	
	*1 Schichtkoordinator im FD (Mo–Fr)				
MK-ITS 2	Mo–Fr	1:2	1:2	1:2,5	1 Stationsassistent:innen im FD
	WE/FT	1:2	1:2	1:2,5	
	*1 Schichtkoordinator im FD (Mo–Fr)				
KIK-ITS 1	Mo–Fr	1:2	1:2	1:3	
	WE/FT	1:2	1:2	1:3	
	*1 Springer (FD, SD) (Mo–Fr) *1 Schichtkoordinator in allen Schichten				

\* <sup>1</sup>Die zusätzlichen Funktionen werden bei der Ermittlung Belastungssituation für die jeweilige Schicht berücksichtigt. <sup>2</sup>Sind diese Funktionen in einer Schicht nicht besetzt, gilt diese Schicht als belastete Schicht im Sinne des § 34.

#### IMC-Stationen

		FD	SD	ND
IMC (NCH, URO, NEU-ESU)	Mo–Fr	1:4	1:4	1:4
	WE/FT	1:4	1:4	1:4

### ANLAGE 4: Partizipation am Belastungsausgleich

Notaufnahmen	CNA	Chirurgie	VTG-S1
	KNA		VTG-S2
Intensivstationen	ZCH-ITS	Innere	OUPC-S1
	ANE-ITS		OUPC-S2
	NEU-ITS		OUPC-S3
	MK-ITS 1		OUPC-S4
	MK-ITS 2		OUPC-S5
Operative Bereiche	KIK-ITS 1	NCH-S1	
	NCH-OP	NCH-S1 IMC	
	HNO-OP	URO-S3	
	MKG-OP	NEU-S1	
Anästhesie	URO-OP	NEU-ESU*	
	Aufwachraum	NEU-SU/IMC	
Kreißaal	Kreißaal	MK1-S1	
Dialyse	Dialyse	MK1-S2	
Pädiatrie		MK3-S1	
	KCH-S2	MK3-S2	

\* Strukturänderung nach Patientendefinition zum 01.01.2024 verändert (NEU-SU, NEU-IMC, NEU-S2)

**TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG DES ÜBERLEITUNGSRECHTS  
FÜR DAS NICHTÄRZTLICHE PERSONAL DES  
UNIVERSITÄTSKLINIKUMS CARL GUSTAV CARUS DRESDEN**

**(HTV-Ü Nichtärztl. Personal UKD)  
vom 30. November 2020**

**in der Fassung des 1., 2., 3. und 4. Änderungstarifvertrages**

Zwischen

dem Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden  
an der Technischen Universität Dresden (AöR),  
Fetscherstraße 74, 01307 Dresden,  
vertreten durch den Vorstand,  
dieser vertreten durch  
Herrn Professor Dr. med. D. Michael Albrecht und  
Herrn Janko Haft

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di,  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,  
vertreten durch den Bundesvorstand

wird folgender Überleitungstarifvertrag vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

ABSCHNITT I ALLGEMEINE REGELUNGEN .....	91
§ 1 Geltungsbereich .....	91
ABSCHNITT II ÜBERLEITUNGSREGELUNGEN .....	93
§ 2 Überleitung in den HTV Nichtärztl. Personal UKD .....	93
§ 3 Zuordnung zu den Entgeltgruppen .....	93
§ 4 Vergleichsentgelt .....	94
§ 5 Stufenzuordnung der Beschäftigten .....	95
§ 6 (unbesetzt) .....	96
ABSCHNITT III EINGRUPPIERUNGSREGELUNGEN .....	97
§ 7 Eingruppierung .....	97
§ 7a Übergangsregelung zur neuen Entgeltordnung .....	98
§ 7b Übergangsregelung zur neuen Entgeltordnung (Teil IV) .....	99
§ 7c Überleitungsregelungen aufgrund Änderung der Anlage 1 zum HTV n. ä. P. UKD (Entgeltordnung) und der Einführung der 6. Stufe in der U9, U10, U11 und P5 durch den 5. ÄTV zum HTV n. ä. P. UKD .....	100
§ 7d Überleitungsregelungen für Beschäftigte, für die sich ab 1. April 2021 Änderungen in der Eingruppierung aufgrund Änderung der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum HTV Nichtärztl. Personal UKD durch den 7. ÄTV zum HTV n.ä.P. ergeben .....	102
§ 8 Zulagen .....	103
ABSCHNITT IV BESITZSTANDSREGELUNGEN .....	105
§ 9 Kinderbezogene Entgeltbestandteile .....	105
§ 10 Ortszuschlag der Stufe 2 .....	106
§ 11 Erschwerniszuschläge .....	107
§ 12 Überleitungszulagen .....	107

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen .....	107
§ 14 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit .....	108
§ 15 (unbesetzt) .....	108

ABSCHNITT V SONSTIGE VOM HTV NICHTÄRZTL. PERSONAL UKD ABWEICHENDE ODER IHN ERGÄNZENDE REGELUNGEN .....		109
§ 16 Beschäftigungszeit .....		109
§ 17 (unbesetzt) .....		109
§ 18 Nebentätigkeiten .....		109
§ 19 Sonderregelungen für Beschäftigte im bisherigen Geltungsbereich der SR 2a BAT-O..		109
§ 20 (unbesetzt) .....		110
§ 21 Sonderregelungen für übergeleitete Beschäftigte mit Pauschalohn .....		110
§ 22 Sonderregelung zu § 13 HTV Nichtärztl. Personal UKD .....		111
§ 23 (unbesetzt) .....		111
§ 24 (unbesetzt) .....		111
§ 25 Sonstige zurückgestellte Regelungen .....		111
ABSCHNITT VI SCHLUSSVORSCHRIFTEN .....		112
§ 26 Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den HTV Nichtärztl. Personal UKD, Anwendung weiterer Tarifverträge, Kollisionsregel .....		112
§ 27 Inkrafttreten, Laufzeit .....		113
§ 28 Salvatorische Klausel .....		114
ANLAGEN .....		116

## **ABSCHNITT I Allgemeine Regelungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Überleitungstarifvertrag (HTV-Ü n. ä. P. UKD) gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden an der Technischen Universität Dresden (AöR) (im Folgenden „Universitätsklinikum“)
- deren Arbeitsverhältnis mit dem Universitätsklinikum über den 31. Mai 2007 hinaus fortbesteht und
  - die am 1. Juni 2007 in den Geltungsbereich des Haustarifvertrages für das nichtärztliche Personal des Universitätsklinikums (HTV n. ä. P. UKD) fallen
- für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

In der Zeit vom 1. Juni 2007 bis zum 30. Juni 2008 sind Unterbrechungen von bis zu sechs Monaten unschädlich. Dies gilt nicht, wenn die Unterbrechung auf einer Eigenkündigung des Beschäftigten beruht. Hat das Arbeitsverhältnis erst am 4. Juni 2007 begonnen, ist dies für die Anwendung dieses Tarifvertrages unschädlich.

- (2) Nur soweit in diesem Tarifvertrag ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mit dem Universitätsklinikum nach dem 31. Mai 2007 beginnt und die unter den Geltungsbereich des HTV n. ä. P. UKD fallen.
- (3) Die Bestimmungen des HTV n. ä. P. UKD gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.
- (4) Soweit in diesem Überleitungstarifvertrag der Begriff Beschäftigte verwendet wird, gilt dies gleichermaßen für Männer und Frauen.

- (5) Soweit in diesem Tarifvertrag der Begriff BAT-O- bzw. MTArb-O-Beschäftigte verwendet wird, sind hiermit Beschäftigte gemeint, die mit dem Universitätsklinikum einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, der auf den BAT-O bzw. MTArb-O verweist oder für die diese Tarifverträge aus sonstigen Gründen gelten. Soweit der Begriff IVR-Beschäftigte verwendet wird, sind hiermit Beschäftigte gemeint, deren Arbeitsvertrag mit dem Universitätsklinikum nicht auf einen der vorgenannten Tarifverträge verweist.

**Niederschriftserklärung zu § 1 Absatz 1:**

In der Vergütungsgruppe I BAT-O sind zum Zeitpunkt der Überleitung beim Universitätsklinikum keine Beschäftigten eingruppiert.

Ferner sind keine geringfügig Beschäftigten im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Mai 2007 unter den Geltungsbereich des BAT-O oder MTArb-O fallen, zum Zeitpunkt der Überleitung beschäftigt.

**ABSCHNITT II  
Überleitungsregelungen**

**§ 2**

**Überleitung in den HTV Nichtärztl. Personal UKD**

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten werden am 1. Juni 2007 nach den folgenden Regelungen in den HTV n. ä. P. UKD übergeleitet.

**§ 3**

**Zuordnung zu den Entgeltgruppen**

- (1) BAT-O / MTArb-O-Beschäftigte werden nach ihrer Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 22 BAT-O bzw. entsprechende Regelungen des MTArb-O beziehungsweise besondere tarifvertragliche Vorschriften jeweils in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung) den 15 Entgeltgruppen des HTV n. ä. P. UKD entsprechend den Zuordnungstabellen gemäß Anlage 1 dieses Tarifvertrages zugeordnet.
- (2) IVR-Beschäftigte werden entsprechend der Eingruppierungs- bzw. Einreihungsregelungen des BAT-O / MTArb-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung in eine Fallgruppe einer Vergütungs- bzw. Lohngruppe fiktiv eingruppiert, als wenn seit ihrer Einstellung der BAT-O / MTArb-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung gegolten hätte. Bewährungs-, Tätigkeits-, Fallgruppen- und Zeitaufstiege werden entsprechend berücksichtigt. Für die Zuordnung zu den 15 Entgeltgruppen des HTV n. ä. P. UKD auf Grundlage der fiktiven Eingruppierung bzw. Einreihung und des zeitlichen Verlaufs der auszuübenden Tätigkeit gilt Absatz 1 entsprechend.
- (3) Für Beschäftigte, deren Tätigkeitsmerkmale in den Lehrer-Richtlinien des Freistaates Sachsen als Umsetzung der Richtlinien der TdL über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Ost) festgelegt wurden, gilt die Zuordnungstabelle (Anlage 1) entsprechend.

#### **§ 4** **Vergleichsentgelt**

- (1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des HTV n.ä.P. UKD wird für die Beschäftigten im Sinne des § 1 Absatz 1 nach den Absätzen 2 bis 5 ein Vergleichsentgelt auf Grundlage der ihnen im Monat Mai 2007 zustehenden Bezüge gebildet. Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Mai 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten. Sie werden für die Ermittlung des Vergleichsentgelts gegebenenfalls (zum Beispiel bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Mai 2007) so gestellt, als hätten sie am 1. Mai 2007 die Arbeit wieder aufgenommen.
- (2) Bei BAT-O-Beschäftigten setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und dem Ortszuschlag der Stufe 1 zusammen. Bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT-O in der am 31.12.2002 geltenden Fassung wird die allgemeine Zulage nach § 2 Absatz 3 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte (Bund / TdL) in der am 31.12.2002 geltenden Fassung unter Berücksichtigung von § 1 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte (TV Zulagen Ang-O) in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung in das Vergleichsentgelt eingerechnet. Abweichend von Satz 2 wird bei Lehrkräften, die am 31. Mai 2007 einen Anspruch auf die Zulage nach Abschnitt A Nr. 2 der Lehrer-Richtlinien-O der TdL haben, die Zulage nach § 2 Absatz 2 Buchstabe c des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte, und bei Lehrkräften, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1 a zum BAT-O fallenden Angestellten haben, diese Zulage in das Vergleichsentgelt eingerechnet.
- (3) Bei MTArb-O-Beschäftigten wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. Erhält der Beschäftigte im Monat Mai 2007 einen Pauschalloon nach dem Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder vom 8. Mai 1991

(TV Kraftfahrer-O-TdL) in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung, wird als Vergleichsentgelt der individuelle Pauschalloon des Monats Mai 2007 abzüglich des in diesem Pauschalloon enthaltenen Anteils des Lohns für Mehrarbeit und Überstunden (186,53 Euro für die Pauschalgruppe I bzw. 362,09 Euro für die Pauschalgruppe II) zu Grunde gelegt.

- (4) BAT-O- / MTArb-O-Beschäftigte, die im Juni 2007 bei Anwendung der entsprechenden Regelungen des BAT-O- / MTArb-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung die Grundvergütung beziehungsweise den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- beziehungsweise Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Mai 2007 erfolgt.
- (5) Bei IVR-Beschäftigten setzt sich das Vergleichsentgelt aus der vertraglich vereinbarten Monatsvergütung und der ggf. vereinbarten Leistungs- und/oder persönlichen Zulage zusammen.
- (6) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten bestimmt. Nach der Stufenzuordnung wird das zustehende Entgelt zeitanteilig berechnet.

#### **§ 5** **Stufenzuordnung der Beschäftigten**

- (1) Die Beschäftigten werden in der für sie ermittelten Entgeltgruppe (§ 3) der ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden Stufe bzw. – wenn es keine betragsgleiche Stufe gibt – der nächsthöheren Stufe zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach dem HTV n.ä.P. UKD (§ 13).
- (2) Für die Stufenzuordnung der Lehrkräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT-O in der am 31.12.2002 geltenden Fassung gilt die Entgelttabelle des HTV n.ä.P. UKD mit den Maßgaben des § 6.

- (3) Liegt das Vergleichsentgelt über der Endstufe der nach § 3 ermittelten Entgeltgruppe, wird der Beschäftigte abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Anpassungen der Entgelttabellen des HTV n. ä. P. UKD werden auf die Differenz zwischen dem Betrag der individuellen Endstufe und dem Betrag der Endstufe der jeweiligen Entgeltgruppe des Beschäftigten angerechnet, bis die Differenz aufgebraucht ist und der Betrag der Endstufe denjenigen seiner individuellen Endstufe erreicht hat. Der Beschäftigte ist dann der Endstufe der für ihn geltenden Entgeltgruppe zugeordnet.

Der Entgeltbetrag der individuellen Endstufe verändert sich bei allgemeinen Erhöhungen der Entgelttabellen des HTV n. ä. P. UKD um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise (bei Erhöhungen um Festbeträge) um denselben Betrag wie die Endstufe der für den Beschäftigten geltenden Entgeltgruppe.

- (4) Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Falls die Beschäftigten den Betrag ihrer individuellen Endstufe in der höheren Entgeltgruppe nicht erreichen, werden sie auch in der höheren Entgeltgruppe einer individuellen Endstufe unter Berücksichtigung von § 14 Absatz 4 HTV n. ä. P. UKD zugeordnet. Absatz 3 gilt entsprechend.

**Protokollerklärung:**

Soweit in diesem Tarifvertrag der Begriff „Anpassung der Entgelttabellen“ verwendet wird, so ist damit die Anhebung der Bemessungssätze für die Entgelte des HTV n. ä. P. UKD gemäß § 23 Absatz 1 bis 4 dieses Tarifvertrages gemeint. Soweit in diesem Tarifvertrag der Begriff „allgemeine Erhöhung der Entgelttabelle“ verwendet wird, sind damit alle Erhöhungen der Entgelte mit Ausnahme der in Satz 1 genannten gemeint.

**§ 6  
(unbesetzt)**

**ABSCHNITT III  
Eingruppierungsregelungen**

**§ 7  
Eingruppierung**

- (1) Die §§ 22, 23 BAT-O in ihrer am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung einschließlich der Vergütungsordnung zum BAT-O in ihrer am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung, die §§ 1, 2 Absatz 1 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder in der Fassung für das Tarifgebiet Ost in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung einschließlich § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991 gelten über den 31. Mai 2007 hinaus bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Entgeltordnung für das Universitätsklinikum fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Juni 2007 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.
- (2) Abweichend von Absatz 1 gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum BAT-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung ab dem 1. Juni 2007 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich.
- (3) Für Eingruppierungen ab dem 1. Juni 2007 bis zum Inkrafttreten einer neuen tariflichen Entgeltordnung für das Universitätsklinikum werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung des BAT-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung (Anlagen 1a und 1b) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses des MArb-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung nach den Zuordnungstabellen der Anlagen 1 und 2 dieses Tarifvertrages den Entgeltgruppen des HTV n. ä. P. UKD zugeordnet. Absatz 2 bleibt unberührt.
- (4) Abweichend von Absatz 3 und § 13 Absatz 2 HTV n. ä. P. UKD werden übergeleitete und neu eingestellte Trainees der Entgeltgruppe U 9 Stufe 1 des HTV n. ä. P. zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des HTV n. ä. P. UKD.

**Protokollnotiz zu § 7:**

Soweit in diesem Tarifvertrag auf die Vergütungsordnung zum BAT-O verwiesen wird, ist damit die Vergütungsordnung zum BAT (Anlage 1 a und Anlage 1 b zum BAT) in der ab dem 1. Juli 1991 im Bereich des BAT-O anzuwendenden Fassung gemeint.

**Protokollnotiz zu § 7 Absatz 4:**

Trainees sind Beschäftigte des Universitätsklinikums, die in der Regel nicht länger als ein Jahr mit der arbeitsvertraglichen Bezeichnung „Trainee im Krankenhausmanagement“ in verschiedenen Geschäftsbereichen des Universitätsklinikums beschäftigt sind.

**§ 7a**

**Übergangsregelung zur neuen Entgeltordnung**

**HTV n. ä. P. UKD**

- (1) Ergibt sich nach der Entgeltordnung zum HTV n. ä. P. UKD in den Teilen I bis III eine höhere Entgeltgruppe als die bisherige, sind die Beschäftigten auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 11 HTV n. ä. P. UKD ergibt. Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen. In den Fällen der Höhergruppierung erfolgt bei Erfüllung der jeweiligen Stufenlaufzeit für die Höherstufung zum Monatsende zuerst die Höherstufung und danach wird die Höhergruppierung vorgenommen. Die zum Zeitpunkt der Höhergruppierung erreichte Stufe ist für die Stufenzuordnung bei der Höhergruppierung maßgebend. War 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. Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten für den erstmaligen Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage entsprechend.
- (2) Der Antrag nach Absatz 1 kann nur bis zum 30. September 2016 gestellt werden und wirkt auf den 1. Juli 2014 zurück. Ruht das Arbeitsverhältnis am Tag der Unterzeichnung des vorliegenden Tarifvertrages, beginnt die Frist mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2014 zurück.

Für Beschäftigte, die nach der Entgeltordnung im Teil II im Abschnitt 5.6 (Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte) in die Entgeltgruppe U8, im Abschnitt 5.13 (Psychologen, Psychologische Psychotherapeuten) in die Entgeltgruppe U14 Fallgruppe 2 sowie im Abschnitt 8 (Lehrkräfte an der Medizinischen Berufsfachschule) und im Teil IV (Beschäftigte im Pflegedienst) eingruppiert sind, gelten die Sätze 1 und 3 mit der Maßgabe, dass der Antrag bis zum 30. September 2016 gestellt werden muss und dieser zum 1. September 2015 zurück wirkt.

**§ 7b**

**Übergangsregelung zur neuen Entgeltordnung**

**HTV n. ä. P. UKD (Teil IV)**

- (1) Ergibt sich nach der Entgeltordnung zum HTV n. ä. P. UKD im Teil IV eine höhere Entgeltgruppe als die bisherige, sind die Beschäftigten auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 11 HTV n. ä. P. UKD ergibt. Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen. War 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.
- (2) Abweichend vom Absatz 1 gilt:
  - a) Leiter von Stationen und Funktionsbereichen, Anästhesie- und Operationstechnische Assistenten und Beschäftigte der Entgeltgruppe P5 werden unter Beibehaltung der bisher zurück gelegten Stufenlaufzeiten der Entgeltgruppe bzw. der neuen Entgeltgruppe stufengleich zugeordnet, soweit sich aus den Buchstaben b) und c) sich nichts anderes ergibt.
  - b) Hat der Beschäftigte aufgrund der durch die Tarifvertragsparteien vereinbarten Verkürzung der Stufenlaufzeiten in den Entgeltgruppen P5 und P6 die für einen Stufenaufstieg erforderlichen Tätigkeitszeiten in seiner bisherigen Stufe absolviert, erfolgt eine Zuordnung in die nächsthöhere Stufe. Die Stufenlaufzeit in dieser Stufe beginnt mit dem Tag der Höherstufung.

- c) Beschäftigte, die aus den Entgeltgruppen P8 bzw. P9 in die Entgeltgruppe P6.2 bzw. P6.3 zugeordnet werden, erreichen die nächsthöhere Stufe in der Entgeltgruppe P6.2 bzw. P6.3 unter Anwendung der bisher in der Entgeltgruppe P8 bzw. P9 für sie geltenden kürzeren Stufenlaufzeit. Nach Erreichen der nächsthöheren Stufe gelten die in Entgeltgruppe P6.2 bzw. P6.3 ausgewiesenen Stufenlaufzeiten.
- (3) In den Fällen der Höhergruppierung erfolgt bei Erfüllung der jeweiligen Stufenlaufzeit für die Höherstufung am 31. August 2015 zuerst die Höherstufung und danach wird die Höhergruppierung zum 1. September 2015 vorgenommen.

### § 7c

#### **Überleitungsregelungen aufgrund Änderung der Anlage 1 zum HTV n. ä. P. UKD (Entgeltordnung) und der Einführung der 6. Stufe in der U9, U10, U11 und P5 durch den 5. ÄTV zum HTV n. ä. P. UKD**

- (1) <sup>1</sup>Ergibt sich nach der Entgeltordnung zum HTV n. ä. P. UKD eine höhere Entgeltgruppe als die bisherige, sind die Beschäftigten auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 11 HTV n. ä. P. UKD ergibt. <sup>2</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen. <sup>3</sup>In den Fällen der Höhergruppierung erfolgt bei Erfüllung der jeweiligen Stufenlaufzeit für die Höherstufung zum Monatsende zuerst die Höherstufung und danach wird die Höhergruppierung vorgenommen. <sup>4</sup>War 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. Übertariflich gewährte Leistungen werden auf den Höhergruppierungsgewinn angerechnet.
- (2) Der Antrag nach Absatz 1 kann nur bis zum 30. April 2018 gestellt werden. Er wirkt auf den jeweiligen Tag des Inkrafttretens der Änderungen der EGO infolge des 5. ÄTV zum HTV n. ä. P. zurück. Ruht das Arbeitsverhältnis am Tag der Unterzeichnung des vorliegenden Tarifvertrages, muss der Antrag nach Wiederaufnahme der Tätigkeit innerhalb von 6 Monaten gestellt werden.

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die am Tag vor Inkrafttreten des 5. ÄTV zum HTV n. ä. P. in eine Entgeltgruppe und Fallgruppe eingruppiert sind, die durch den 5. ÄTV zum HTV n. ä. P. entfallen, wird die Umgruppierung durch den Arbeitgeber ohne Antrag des Beschäftigten vorgenommen. <sup>2</sup>Die Umgruppierung einschließlich der Einstufung richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen. <sup>3</sup>War der Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird er abweichend von Satz 2 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. <sup>4</sup>Die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet. <sup>5</sup>Übertariflich gewährte Leistungen werden auf den Höhergruppierungsgewinn angerechnet.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die am 31. Dezember 2017 der Entgeltgruppe U9\* zugeordnet sind, werden unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe U9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. <sup>2</sup>Ist dadurch am Tag der Überleitung in die Entgeltgruppe U9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit von neuem. <sup>3</sup>Im Falle der sich aus Satz 2 ergebenden Zuordnung zu der Stufe 3 wird die zwei Jahre übersteigende Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 3 angerechnet. Wechseln Beschäftigte, die in der U9 eingruppiert sind, nach dem 1. Januar 2018 aus einer Fallgruppe mit Entgelten nach U9a in eine Fallgruppe mit Entgelten der U9, findet § 14 Absatz 4 entsprechend Anwendung.
- (5) <sup>1</sup>Die am 31. Dezember 2017 in Abschnitt 11., Entgeltgruppe U9, Fallgruppe 1 eingruppierten Beschäftigten werden jeweils unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe U9 übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. <sup>2</sup>Ist dadurch am Tag der Überleitung in die Entgeltgruppe U9 die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit von neuem. <sup>3</sup>Beschäftigte, die am 31. Dezember 2017 der U9\*\* Stufe 3 zugeordnet sind und die am 31. Dezember 2017 in dieser Stufe eine Stufenlaufzeit von mindestens drei Jahren zurückgelegt haben, werden am 1. Januar 2018 der U9 Stufe 4 zugeordnet. <sup>4</sup>Im Falle der sich aus Satz 3 ergebenden Zuordnung zu der Stufe 4 wird die drei Jahre übersteigende Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 4 angerechnet. <sup>5</sup>Beschäftigte, die am 31. Dezember 2017 der U9\*\* Stufe 4 zugeordnet

sind und die am 31. Dezember 2017 in dieser Stufe eine Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren zurückgelegt haben, werden am 1. Januar 2018 der U9 Stufe 5 zugeordnet. <sup>6</sup>Im Falle der sich aus Satz 5 ergebenden Zuordnung zu der Stufe 5 wird die vier Jahre übersteigende Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 angerechnet. <sup>7</sup>Haben diese Beschäftigten bereits eine Stufenlaufzeit von neun Jahren in der U9\*\* Stufe 4 zurückgelegt, werden diese Beschäftigten am 1. Januar 2018 der U9 Stufe 6 zugeordnet.

- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die am 31. Dezember 2017 in den Entgeltgruppen U9, U10, U11 oder P5 eingruppiert sind und die an diesem Tag eine Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 5 erfüllt haben, werden zum 1. Januar 2018 der Stufe 6 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet. <sup>2</sup>Reststufenlaufzeiten verfallen. <sup>3</sup>Die Beschäftigten, die in die in Satz 1 genannten Entgeltgruppen eingruppiert sind und die am 31. Dezember 2017 in Stufe 5 noch nicht fünf Jahre zurückgelegt haben, vollziehen einen Aufstieg in die Stufe 6 wenn sie die Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 5 unter Anrechnung der am 31. Dezember 2017 erreichten Stufenlaufzeit erfüllen.

#### § 7d

##### **Überleitungsregelungen für Beschäftigte, für die sich ab 1. April 2021 Änderungen in der Eingruppierung aufgrund Änderung der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum HTV Nichtärztl. Personal UKD durch den 7. ÄTV zum HTV n.ä.P. ergeben**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der nichtärztlichen Beschäftigten bleibt durch das Inkrafttreten der Änderungen in der Entgeltordnung Anlage 1 zum HTV. Nichtärztl. Personal UKD zum 1. April 2021 grundsätzlich unberührt. <sup>2</sup>Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens der Änderungen der Entgeltordnung ist ausgeschlossen. <sup>3</sup>Stellen die Beschäftigten keinen Antrag auf Höhergruppierung nach Absatz 2, bleiben sie für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert.

- (2) <sup>1</sup>Ergibt sich nach der am 1. April 2021 in Kraft tretenden Entgeltordnung zum HTV Nicht-ärztl. Personal UKD eine höhere Entgeltgruppe als die bisherige, sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 11 HTV Nichtärztl. Personal UKD ergibt. <sup>2</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen. <sup>3</sup>Fallen am 1. April 2021 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und dann die Höhergruppierung. <sup>4</sup>War 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. <sup>5</sup>Beschäftigte, die in der Entgeltgruppe P4 der Stufe 6 zugeordnet sind, werden abweichend vom Satz 2 bei einer Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P5 der Stufe 6 zugeordnet.

- (3) <sup>1</sup>Die Höhergruppierung erfolgt nur auf schriftlichen Antrag des Beschäftigten. <sup>2</sup>Ein bis zum 31. März 2022 gestellter Antrag wirkt auf den 1. April 2021 zurück. <sup>3</sup>Unabhängig von dieser Antragsfrist besteht die sechsmonatige Geltendmachungsfrist für Ansprüche auf ein höheres Entgelt aufgrund eines Antrags auf Höhergruppierung. <sup>4</sup>Sie beginnt mit dem 16. des auf die Antragstellung folgenden Kalendermonats. <sup>5</sup>Wird der Antrag nach dem 31. März 2022 gestellt, entstehen daraus Zahlungsansprüche nur im Rahmen der Ausschlussfrist nach § 32 HTV Nichtärztl. Personal UKD. <sup>6</sup>§ 14 Absatz 4 HTV Nichtärztl. Personal UKD bleibt unberührt.

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die am 31. März 2021 nach einer Fallgruppe der Entgeltgruppe U6 eingruppiert sind, die ab 1. April 2021 der Entgeltgruppe U7 zugeordnet ist, werden ebenfalls nur auf Antrag des Beschäftigten in die Entgeltgruppe U7 höhergruppiert. <sup>2</sup>Die Höhergruppierung erfolgt abweichend von Absatz 2 stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit.

- (5) Ein sich ab 1. April 2021 ergebender Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage setzt keinen Antrag der Beschäftigten voraus.

## **§ 8 Zulagen**

Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des HTV n. ä. P. UKD fallen, mit einer Ausbildung als Techniker, die nach Tätigkeitsmerkmalen für Techniker eingruppiert sind, erhalten eine Technikerzulage in Höhe von 23,50 Euro. Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des HTV n. ä. P. UKD fallen, mit einer Ausbildung als Meister, die nach Tätigkeitsmerkmalen für Meister eingruppiert sind, erhalten eine Meisterzulage in Höhe von 40,00 Euro. Die Zahlung erfolgt längstens bis zu einer Überarbeitung bzw. Neuregelung der entsprechenden Abschnitte der Entgeltordnung.

## **ABSCHNITT IV Besitzstandsregelungen**

### **§ 9 Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

- (1) Für das im Mai 2007 zu berücksichtigende jüngste Kind wird der kinderbezogene Entgeltbestandteil des BAT-O oder MTArb-O (jeweils in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung) in der für Mai 2007 zustehenden Höhe fortgezahlt, solange für dieses Kind Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde.

Der kinderbezogene Entgeltbestandteil entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhegeldordnung versorgungsberechtigt ist, für das Kind, für welche der kinderbezogene Entgeltbestandteil gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

Unterbrechungen der Kindergeldzahlung sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Mai 2007 vorliegt, wird der kinderbezogene Entgeltbestandteil ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

- (2) Die über den in Absatz 1 genannten Anteil hinausgehenden kinderbezogenen Entgeltbestandteile für weitere Kinder werden als Besitzstandszulage Kinder weiter gezahlt. Anpassungen und allgemeine Erhöhungen der Entgelttabelle werden auf die Besitzstandszulage Kinder angerechnet. Bei jeder Anpassung oder Erhöhung erfolgt eine Anrechnung von 50 v.H. des individuellen Anpassungs- oder Erhöhungsbetrages. Die Anrechnung unterbleibt, solange etwaige andere Besitzstandszulagen zu gewähren sind.

Sind die Voraussetzungen für die Gewährung des Kinderanteils im Ortszuschlag bzw. des Sozialzuschlags nicht mehr erfüllt, entfällt der Anspruch auf den Teil der Besitzstandszulage für ein Kind.

Die Besitzstandszulage Kinder wird um den Anteil vermindert, der auf ein Kind entfällt, wenn die restliche Besitzstandszulage Kinder nach Satz 1 gleichmäßig auf alle Kinder verteilt wird. Unterbrechungen sind unschädlich.

Für den Fall des erneuten Anspruchs auf Kindergeld gemäß Absatz 1 Satz 1 wird die Besitzstandszulage Kinder entsprechend der Regelung in Satz 6 neu berechnet.

#### Protokollerklärung zu § 9:

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Mai 2007 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf den kinderbezogenen Entgeltbestandteil und die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Absatz 1 und Absatz 2 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. Die Höhe des kinderbezogenen Entgeltbestandteils nach Absatz 1 und die Besitzstandszulage nach Absatz 2 beträgt für jedes Kind 78,03 Euro. Bei Teilzeitbeschäftigung gilt § 24 Absatz 2 HTV n. ä. P. UKD entsprechend.

### **§ 10**

#### **Ortszuschlag der Stufe 2**

BAT-O-Beschäftigten, denen im Monat Mai 2007 ein Ortszuschlag über der Stufe 1 zusteht, erhalten die ihnen zustehende Differenz zwischen der Stufe 1 und Stufe 2 i. S. v. § 29 Abschnitt B BAT-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung als auf Stufenaufstiege, Anpassungen und allgemeine Erhöhungen der Entgelttabellen anrechenbare Besitzstandszulage weiterhin gezahlt. Für BAT-O-Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Monat Mai 2007 ruht, gilt Satz 1 ab Wiederaufnahme ihrer Beschäftigung entsprechend. Bei Wiederaufnahme ihrer

Beschäftigung werden sie so gestellt, als ob sie die Besitzstandszulage bereits seit Juni 2007 erhalten hätten und diese auf Stufenaufstiege, Anpassungen und allgemeine Erhöhungen der Entgelttabellen angerechnet worden wäre.

### **§ 11**

#### **Erschwerniszuschläge**

Sofern BAT-O- / MTArb-O-Beschäftigten gemäß § 1 Absatz 1 im Monat Mai 2007 Zuschläge nach dem Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTArb-O für Arbeiter der Länder (TVZ zum MTArb-O-TdL) i. V. m. dem Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) bzw. Zulagen gemäß § 33 BAT-O jeweils in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung zustanden, werden diese in der bisherigen Höhe weiter gezahlt, solange die Anspruchsvoraussetzungen der entsprechenden Regelungen in ihrer am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung erfüllt sind.

### **§ 12**

#### **Überleitungszulagen**

IVR-Beschäftigte, denen im Monat Mai 2007 eine Überleitungszulage zustand, erhalten diese Zulage bis zum Ablauf der individuell vereinbarten Befristung dieser Zulage als Besitzstandszulage weiter gezahlt.

### **§ 13**

#### **Vermögenswirksame Leistungen**

Am 1. Juni 2007 bestehende Verträge auf der Grundlage des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte (TV VL-Ang-O) oder des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter (TV VL-Arb-O) bleiben für die Dauer ihrer am 1. Juni 2007 bereits vereinbarten Laufzeit unberührt.

#### § 14

##### Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

- (1) Beschäftigte, denen am 31. Mai 2007 eine Zulage nach § 24 BAT-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung zusteht, erhalten nach Überleitung in den HTV n. ä. P. UKD eine Besitzstandszulage in Höhe der bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach den Regelungen des BAT-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung zu zahlen wäre.
- (2) Für eine vor dem 1. Juni 2007 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Mai 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Absatz 1 beziehungsweise 2 BAT-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung noch keine Zulage gezahlt wurde, gilt Absatz 1 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach den Regelungen des BAT-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung die Zulage zu zahlen gewesen wäre.
- (3) Die Absätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 MTArb-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung entsprechend; bei Vertretung einer Arbeiterin / eines Arbeiters bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Absatz 2 Buchstabe a MTArb-O in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung und dem im Mai 2007 ohne Zulage zustehenden Lohn.
- (4) Für die Höhe der Zulagen gemäß Absatz 1 bis 3 gilt ab 1. Januar 2008 § 15 Absatz 2 HTV n. ä. P. UKD.

#### § 15

(unbesetzt)

#### ABSCHNITT V

##### Sonstige vom HTV Nichtärztl. Personal UKD abweichende oder ihn ergänzende Regelungen

#### § 16

##### Beschäftigungszeit

- (1) Für die Dauer des über den 31. Mai 2007 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Juni 2007 beim UKD anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit i. S. d. § 3 Absatz 8 HTV n. ä. P. UKD berücksichtigt.
- (2) Für die Anwendung des § 19 HTV n. ä. P. UKD werden die bis zum 31. Mai 2007 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe des § 39 BAT-O bzw. § 45 MTArb-O anerkannte Dienst- bzw. Beschäftigungszeit sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 3 Absatz 8 HTV n. ä. P. UKD berücksichtigt.

#### § 17

(unbesetzt)

#### § 18

##### Nebentätigkeiten

Die bis zum 31. Mai 2007 genehmigten Nebentätigkeiten der Beschäftigten gemäß § 1 Absatz 1 gelten weiterhin als genehmigt.

#### § 19

##### Sonderregelungen für Beschäftigte im bisherigen Geltungsbereich der SR 2a BAT-O

Nr. 7 SR 2a BAT-O gilt im bisherigen Geltungsbereich für Maßnahmen fort, die vor dem 1. Juni 2007 bewilligt worden sind.

**§ 20  
(unbesetzt)**

**§ 21**

**Sonderregelungen für übergeleitete Beschäftigte mit Pauschallohn**

- (1) Für die Beschäftigten, die im Mai 2007 nach dem Tarifvertrag für Kraftfahrer (TV Kraftfahrer-O-TdL vom 8. Mai 1991) einen Pauschallohn erhalten, gelten ab 1. Juni 2007 die Regelungen des Tarifvertrages über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) in der Fassung vom 12. Oktober 2006 (Tarifgebiet Ost) mit Ausnahme der §§ 4, 9 und 10 sowie der Anlagen des PKW-Fahrer-TV-L sinngemäß.
- (2) Die Beschäftigten werden gemäß § 3 dieses Tarifvertrages der Entgeltgruppe U4 zugeordnet.
- (3) Abweichend von § 5 des PKW-Fahrer-TV-L kommen nur die Pauschalgruppen I und II zur Anwendung, wobei die Beschäftigten eine monatliche Zulage in Höhe von
  - 186,53 Euro (Pauschalgruppe I) bzw.
  - 362,09 Euro (Pauschalgruppe II)erhalten.

Die Zulage wird in dieser Höhe weiter gezahlt, solange die Voraussetzungen gemäß Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) erfüllt sind. Die Zulage wird bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung gemäß § 18 Absatz 2 und 3 des HTV n. ä. P. UKD berücksichtigt, wenn sie dem Beschäftigten im Monat November des jeweiligen Kalenderjahres zusteht. Ferner fließt die Zulage in die Bemessungsgrundlage nach § 22 HTV n. ä. P. UKD ein.

**§ 22**

**Sonderregelung zu § 13 HTV Nichtärztl. Personal UKD**

Ergibt sich aus den Zuordnungstabellen (Anlage 1 dieses Tarifvertrages) eine von den Entgelttabellen des HTV n. ä. P. UKD abweichende Stufenzahl/-laufzeit, gilt diese, soweit die in den Zuordnungstabellen definierten Voraussetzungen durch den Beschäftigten jeweils erfüllt sind.

**§ 23  
(unbesetzt)**

**§ 24  
(unbesetzt)**

**§ 25**

**Sonstige zurückgestellte Regelungen**

Die Tarifvertragsparteien werden bis zum 31. März 2008 über eine künftige Direkteingruppierung von Beschäftigten in die Entgeltgruppe U1 des HTV n. ä. P. UKD sowie über abweichende Regelungen von der Entgelttabelle des HTV n. ä. P. UKD für die Entgeltgruppen U1 bis U4 für an- und ungelernte Tätigkeiten, die von Outsourcing oder Privatisierung bedroht sind oder bereits von Dritten erbracht werden, verhandeln und bis zu diesem Zeitpunkt eine separate Tarifvereinbarung hierüber abschließen.

## ABSCHNITT VI Schlussvorschriften

### § 26

#### **Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den HTV Nichtärztl. Personal UKD, Anwendung weiterer Tarifverträge, Kollisionsregel**

- (1) Mit Ausnahme des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 05. Mai 1998, abgeschlossen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung), werden alle bisher für die Beschäftigten des Universitätsklinikums geltenden Tarifverträge durch den HTV n. ä. P. UKD und diesen Tarifvertrag ersetzt. Die Fortgeltung des benannten Tarifvertrages beschränkt sich auf deren bisherigen Geltungsbereich. Neben dem HTV n. ä. P. UKD und diesem Tarifvertrag gilt außer dem genannten Tarifvertrag kein Tarifvertrag für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten fort. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der HTV n. ä. P. UKD und dieser Tarifvertrag das bisher am UKD einzelvertraglich geltende Tarifrecht auch dann ersetzen, wenn arbeitsvertragliche Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall der ersetzenden Regelung beinhalten. Daneben wird der Tarifvertrag zur Sozialen Absicherung in der Fassung vom 12. Oktober 2006, abgeschlossen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Tarifgebiet Ost), sinngemäß angewendet.
- (2) Die im HTV n. ä. P. UKD und in diesem Tarifvertrag enthaltenen Bezugnahmen auf andere Tarifverträge, auf einzelne Regelungen anderer Tarifverträge oder die Übernahme von Textpassagen aus anderen Tarifverträgen (insbesondere BAT-O / MTArb-O) führen nicht zu einer partiellen oder umfassenden statischen oder dynamischen Einbeziehung dieser Tarifverträge. Derartige ausdrückliche Bezugnahmen sind jedoch ungeachtet von Absatz 1 wirksam.

- (3) Der HTV n. ä. P. UKD ersetzt, soweit in diesem Tarifvertrag oder den diesen ergänzenden Tarifverträgen nichts Abweichendes geregelt ist, sämtliche bislang bestehende etwaige Dienstvereinbarungen insoweit, als diese mit ihm kollidieren. Soweit etwaige Dienstvereinbarungen nicht mit dem HTV n. ä. P. UKD kollidieren, gelten sie – auch teilweise – weiter.
- (4) Abweichend von Absatz 3 werden die in der Anlage 3 dieses Tarifvertrages aufgeführten Dienstvereinbarungen bis zum 31. März 2008 von den Betriebsparteien an die Regelungen des HTV n. ä. P. UKD angepasst. Sollten das Universitätsklinikum und dessen Personalrat bis zu diesem Zeitpunkt keine neuen Dienstvereinbarungen abschließen, treten diese Dienstvereinbarungen zum 31. Mai 2008 außer Kraft. Die Gewerkschaft ver.di wird an den Verhandlungen über die neuen Dienstvereinbarungen beteiligt, wenn der Personalrat des Universitätsklinikums oder das Universitätsklinikum dies zur Unterstützung wünscht.

### § 27

#### **Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag ist mit Wirkung zum 1. Juli 2015 in Kraft getreten, der 1. Änderungsvertrag zum 1. Dezember 2012 und der 2. Änderungstarifvertrag zum 1. Juli 2014, der 3. Änderungstarifvertrag zum 1. Oktober 2017 und der 4. Änderungstarifvertrag zum 1. April 2021.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Partei mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2022. <sup>2</sup>Die Tarifgebundenheit im Sinne von § 3 TVG bleibt für die Dauer von zwölf Monaten ab dem Wirksamwerden der Kündigung bestehen.
- (3) Nach Ablauf der Tarifgebundenheit gemäß Absatz 2 wirken die Regelungen der in Absatz 1 und Absatz 2 genannten Verträge bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages nach.

**§ 28**  
**Salvatorische Klausel**

Sollte eine Bestimmung dieses Überleitungstarifvertrages unwirksam und/oder undurchführbar sein oder werden, hat dies auf die übrigen Bestimmungen keinen Einfluss. Die Parteien werden in diesem Fall eine Regelung herbeiführen, die den Inhalt der unwirksamen und/oder undurchführbaren Bestimmung am nächsten kommt. Diese Regelung gilt entsprechend auch dann, wenn nur einzelne Teile einer Bestimmung dieses Tarifvertrages unwirksam und/oder undurchführbar sein oder werden sollten.

Dresden, 12. April 2021

Berlin, 20. April 2021

Professor Dr. med. Michael Albrecht  
*Medizinischer Vorstand*

Christine Behle  
*Stellvertretende Vorsitzende*

Frank Ohi  
*Kaufmännischer Vorstand*

Wolfgang Pieper  
*Bundeschvorstand*

Dr. Thomas Hurlebaus  
*Leiter Geschäftsbereich Personal*

## ANLAGE 1 UND 2 ZUM HTV-Ü Zuordnungstabellen

EG UKD	Zuordnung der VergGr.	Zuordnung der LGr.
	la	
U15	Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia	
U14	Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus Ia IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 5 oder 6 Jahren	
U13	IIa ohne Aufstieg nach Ib IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 11 oder 15 Jahren	
U12	IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	
U11	III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	
U10	IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Va in den ersten 6 Monaten d. Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung Stufe 1)	
U9	IVb ohne Aufstieg nach IVa IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa IVb nach Aufstieg aus Vb Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb	
U9*	Va ohne Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb Vb nach Aufstieg aus Vc	
U9**		9
U8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus Vlb	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 u. 8a
U7		7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 u. 7a
U6	Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc Vlb ohne Aufstieg nach Vc Vlb nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 u. 6a
U5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach Vlb VII ohne Aufstieg nach Vlb VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 u. 5a
U4		4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 u. 4a

## ANLAGE 1 UND 2 ZUM HTV-Ü Zuordnungstabellen – Fortsetzung

EG UKD	Zuordnung der VergGr.	Zuordnung der LGr.
U3		3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 u. 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 u. 3a 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a
U3*	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb	3 nach Aufstieg aus 2 u. 2a 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a u. 3 2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
U2	IXa IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa	
U2*	IXb nach Aufstieg aus X X	1a 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a
U1		

EG aus allg. Tabelle	EG UKD	Zuordnung der VergGr. Kr
U12	P12	XII mit Aufstieg nach XIII
	P11	XI mit Aufstieg nach XII
U11	P10	X mit Aufstieg nach XI
U10	P9	IX mit Aufstieg nach X
	P8	VIII mit Aufstieg nach IX
	P7	VII mit Aufstieg nach VIII
	P6	VI mit Aufstieg nach VII
U9	P5	VII ohne Aufstieg
	P4	VI ohne Aufstieg
		Va mit Aufstieg nach VI
		V mit Aufstieg nach Va und VI
		V mit Aufstieg nach VI
	P3	V mit Aufstieg nach Va
		IV mit Aufstieg nach V und Va
U7, U8	P3*	IV mit Aufstieg nach V
	P2	II mit Aufstieg nach III und IV
U4, U6		III mit Aufstieg nach IV
U3, U4	P1	I mit Aufstieg nach II

### **ANLAGE 3 ZUM HTV-Ü**

- Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit in der Verwaltung des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden
- Änderung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit in der Verwaltung des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden vom 29.01.1998
- Vereinbarung über die Weitergeltung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit in der Verwaltung des UKD vom 29.01.1998 i. d. F. vom 17.12.2001
- Dienstvereinbarung über die Einführung des Systems IF 6020 zur Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung und Unterstützung der Arbeitszeitabrechnung
- Vereinbarung über die Weitergeltung der Dienstvereinbarung über die Einführung des Systems IF 6020 zur Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung und Unterstützung der Arbeitszeitabrechnung vom 16.04.2003
- Ergänzende Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung zur Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit in der Verwaltung des UKD vom 29.01.1998 i. d. F. vom 20.12.2001 und Dienstvereinbarung über die Einführung des Systems IF 6020 zur Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung und Unterstützung der Arbeitszeitabrechnung vom 16.04.2003 für die Bereiche des Universitätsklinikums, in dem die Arbeitszeit nicht nach einem Dienstplan geregelt ist
- Ergänzende Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung zur Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit in der Verwaltung des UKD vom 29.01.1998 i. d. F. vom 20.12.2001 und Dienstvereinbarung über die Einführung des Systems IF 6020 zur Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung und Unterstützung der Arbeitszeitabrechnung vom 16.04.2003 für die Bereiche des Universitätsklinikums, wenn die Arbeitszeit in einem Dienstplan geregelt ist
- Dienstvereinbarung über die Zutrittsberechtigung mittels Interflex-Chip

## **Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden**

Fetscherstraße 74, 01307 Dresden

[ukdd.de](http://ukdd.de)

[info@ukdd.de](mailto:info@ukdd.de)

### **Herausgeber:**

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden an der Technischen Universität Dresden, AöR,  
ver.di Bezirk Sachsen West-Ost-Süd Fachbereich Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen