



**Arbeitgeberverband Wohlfahrts- und
Gesundheitsdienste e.V.**

Bremer Str.10d, 01067 Dresden

0351-4678213

0351-4678222

www.agv-wohlfahrt.de

info@agv-wohlfahrt.de

Inhalt:

- 1. Tarifvertrag Wohlfahrts- und
Gesundheitsdienste
in der Fassung 12.07/15.07.2013**
- 2. Entgelttarifvertrag
vom 05.02.2014/10.02.2014**

Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste

zwischen dem

**Arbeitgeberverband Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste e.V.
Bremer Str. 10 d, 01067 Dresden**



einerseits und dem

**DHV
Die Berufsgewerkschaft e.V.
Schlegelstraße 15, 04275 Leipzig
Telefon: 0341 / 46 85 082
Telefax: 0341 / 46 85 084**



andererseits wird nachfolgender

Tarifvertrag

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

	Präambel
§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Arbeitsvertrag, Ausbildungsvertrag, Probezeit
§ 3	Rechte und Pflichten
§ 4	Fort- und Weiterbildung
§ 5	Beschäftigungszeit
§ 6	Eingruppierung
§ 7	Entgelt
§ 8	Teilzeitbeschäftigung
§ 9	Regelmäßige Arbeitszeit
§ 10	Arbeit zu besonderen Zeiten
§ 11	Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten
§ 12	Arbeitszeitkonto
§ 13	Zulagen
§ 14	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
§ 15	Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall
§ 16	Erholungsurlaub
§ 17	Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung
§ 18	Sonderzahlung
§ 19	Besondere Zahlungen
§ 20	Reisekosten
§ 21	Zusatzversorgung
§ 22	Altersteilzeit
§ 23	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 24	Schutz- und Dienstkleidung
§ 25	Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten
§ 26	Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen
§ 27	Notlagenregelung
§ 28	Ausweitung des tariflichen Entgeltumfanges
§ 29	Besitzstandswahrung
§ 30	Ausschlussfrist
§ 31	Inkrafttreten/Laufzeiten/Kündigung

Anlagen

Anlage 1	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
Anlage 2	Zuordnung von typischen Berufsfeldern zu Entgeltgruppen - Allgemein
Anlage 2 a	Sonderregelungen für Beschäftigte mit besonderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen
Anlage 3	Sonderregelungen für Arbeitnehmer im Rettungsdienst (Zulagen) und Behinderteneinrichtungen sowie Praktikanten im Rettungsdienst
Anlage 4	Zuordnung ärztliches Personal zu Entgeltgruppen
Anlage 5	Sonderregelungen für Auszubildende
Anlage 6	Sonderregelung für Studenten an Berufsakademien
Anlage 7	Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

Präambel

Von allen Arbeitnehmern wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für den Nächsten ohne Ansehen von dessen Nationalität, Rasse, Religion, Geschlecht, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung entspricht. Diesem Grundsatz sind alle Arbeitnehmer verpflichtet. Der Arbeitgeber hat eine der Verpflichtung entsprechende Fürsorgepflicht für jeden einzelnen Arbeitnehmer. Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers ergeben sich aus diesem Tarifvertrag.

Sofern Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der den Namen „Deutsches Rotes Kreuz – DRK“ führt, ist nachfolgendes zu beachten:

Alle im Dienste des Deutschen Roten Kreuzes tätigen Arbeitnehmer widmen sich den in den Satzungen gestellten Aufgaben des Deutschen Roten Kreuzes im Dienste der Menschlichkeit. Sie setzen sich für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde des Menschen ein. Sie sollten zugleich Mitglied des DRK sein. Alle Mitarbeiter sollen das „Einführungsseminar für das Deutsche Rote Kreuz“ absolvieren, sofern sie bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der den Namen „Deutsches Rotes Kreuz – DRK“ führt.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer, die bei tarifgebundenen Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes angestellt sind und die Mitglied der Tarifpartei sind oder deren Arbeitsvertrag auf diesen Tarifvertrag Bezug nimmt.

Protokollnotiz ohne Tarifwirkung:

Der Arbeitgeberverband informiert mindestens jährlich über den Stand und die Veränderungen seiner Mitgliedschaften.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes § 5 Absatz 3 und Chefarzte, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
- b) Arbeitnehmer, die Arbeiten nach § 260, 272 SGB III, nach den §§ 19 und 20 BSHG, nach § 16 d SGB II, nach dem Bundesprogramm zur Förderung von zusätzlichen Arbeitsplätzen in Regionen mit hoher und verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit (Bundesprogramm Kommunal-Kombi) oder vergleichbaren Vorschriften verrichten,
- c) Personen, die für das DRK ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
- d) für hauptamtliche Mitarbeiter, die als Mitglieder des DRK ehrenamtliche und als solche einvernehmlich auch bezeichnete Tätigkeiten ausüben, während und für diese Tätigkeiten,
- e) Mitglieder der DRK-Schwesternschaften,
- f) Studenten und Fachhochschüler, soweit nicht in Anlage 6 dieses Tarifvertrages erfasst,
- g) Praktikanten, mit Ausnahme der in dem Tarifvertrag getroffenen einzelnen Sonderregelungen.

- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer.
- (4) Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass es sich bei dem vorliegenden Tarifvertrag um „den DRK-Tarifvertrag Land Sachsen“ handelt. Soweit im Übrigen durch nicht tarifvertragsbezeichnende Bezugnahme Klauseln auf den DRK Tarifvertrag Land Sachsen, den DRK-Tarifvertrag Sachsen, den Tarifvertrag, den DRK-Tarifvertrag oder den sächsischen Tarifvertrag verwiesen, wird ist dieses Tarifwerk das in Bezug genommene.
- (5) Soweit im Tarifvertrag vom Entgelttarifvertrag die Rede ist, ist der Entgelttarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste in der jeweils gültigen Fassung gemeint.

§ 2 Arbeitsvertrag, Ausbildungsvertrag, Probezeit

- (1) Arbeitsverträge und Ausbildungsverträge werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. In Nebenabreden kann vereinbart werden, dass sie gesondert gekündigt werden können. Sämtliche Vertragsunterlagen und Arbeitspapiere sind dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
- (2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit; es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.
- (3) Für den Fall einer Pfändungsmaßnahme in das Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers ist dieser verpflichtet, dem Arbeitgeber den durch die Bearbeitung der Pfändung entstehenden Aufwand zu vergüten. Soweit der Arbeitgeber den Mehraufwand nicht nachweisen möchte, kann dieser stattdessen für jede Pfändung einmalig pauschal 12 Euro vom Arbeitnehmer verlangen, es sei denn der Arbeitnehmer weist einen geringeren Aufwand nach.
- (4) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von drei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die viermalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

§ 3 Rechte und Pflichten

- (1) Soweit der Arbeitgeber Aufgaben im Rahmen des Roten Kreuzes als dessen Gliederung übernimmt, ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, im Falle der Not, einer Katastrophe, im Rahmen von Hilfeleistungen und besonderen Situationen, die das Rote Kreuz als nationale Hilfsgesellschaft in Sachsen betrifft, vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit und Tätigkeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in sein arbeitsvertragliches Tätigkeitsgebiet fällt.
- (2) Der Arbeitnehmer hat seine ihm übertragenen arbeitsvertraglichen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen; soweit der Arbeitgeber Aufgaben im Rahmen des Roten Kreuzes als dessen Gliederung übernimmt, hat der Arbeitnehmer seine ihm übertragenen arbeitsvertraglichen Aufgaben auch unter Anerkennung der besonderen Stellung des Roten Kreuzes als nationale Hilfsgesellschaft und seiner Grundsätze auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.
- (3) Jede Nebentätigkeit muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung unter Mitteilung von Art und Umfang der Nebentätigkeit schriftlich angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Nebentätigkeiten, auch solche im Ehrenamt, bei einer anderen im Widerspruch zu den Grundsätzen des Deutschen Roten Kreuzes tätigen Organisation oder Stelle kann der Arbeitgeber untersagen.

- (4) Der Arbeitnehmer ist auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich während seiner Tätigkeit auf Aufforderung des Arbeitgebers auf dessen Kosten dahingehend arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen und auf Verlangen des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers - auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser arbeitsmedizinischen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchungen ist dem Arbeitgeber bekannt zu geben.
- (5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die ihm im Dienst oder außerhalb des Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist oder in der Natur der Sache liegt, Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- (6) Arbeitnehmer dürfen Belohnungen und Geschenke, die ihm im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit angeboten werden, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (7) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. Der Arbeitnehmer muss über Behauptungen und Beschwerden tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 4 Qualifizierung

- (1) Der Arbeitnehmer soll sich ungeachtet einer freiwilligen Kostenübernahme (als Kosten können gelten: Lehrgangskosten, Reise- und Übernachtungskosten, Lohnfortzahlung bei Freistellung) durch den Arbeitgeber qualifizieren, um den jeweiligen Stand seiner für die Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse zu erhalten oder zu erlangen.

Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des § 4 sind:

- a) Maßnahmen, die der Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten dienen (Erhaltungsqualifizierung)
- b) Maßnahmen, die dem Erwerb zusätzlicher Qualifikationen dienen (Fort- und Weiterbildung)
- c) Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung)

Soweit der Arbeitgeber aufgrund einer Zusage an den Arbeitnehmer die Kosten der Qualifizierung voll oder anteilig übernimmt und/oder den Arbeitnehmer für Zeiten der Qualifizierung unter Fortzahlung seines Entgelts von der Arbeitsleistung freistellt, ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung dieser Aufwendungen nach Maßgabe des Absatzes 2 verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis auf seinen Wunsch oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund vor Ablauf von 24 Monaten nach Abschluss der Qualifizierung endet. Ausgenommen von der Rückzahlungspflicht sind ausschließlich vom Arbeitgeber angeordnete Qualifizierungsmaßnahmen.

(2) Die Erstattungspflicht verringert sich

- a) für Qualifizierungsmaßnahmen von 1 Tag bis zu einer Woche um 1/6 des Aufwands der Qualifizierung,
- b) für Qualifizierungsmaßnahmen von einer Woche bis zu einem Monat um 1/12 des Aufwands der Qualifizierung oder
- c) für Qualifizierungsmaßnahmen von mehr als einem Monat bis zu 3 Monaten um 1/18 des Aufwands der Qualifizierung oder
- d) für Qualifizierungsmaßnahmen ab drei Monaten um 1/24 des Aufwands der Qualifizierung

für jeweils jeden vollen Monat, den der Arbeitnehmer nach Abschluss der Maßnahme im Arbeitsverhältnis verbleibt. Maßgeblich für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme ist der effektive Zeitumfang der Bildungsmaßnahme selbst.

(3) Den Betriebs- oder Arbeitsvertragsparteien bleiben weitergehende Regelungen vorbehalten. Im Übrigen bleiben betriebliche Übungen bei Erhaltungsqualifizierungen unberührt.

§ 5 Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber innerhalb des Arbeitsverhältnisses ununterbrochen zurückgelegte Zeit. Das Arbeitsverhältnis wird nicht unterbrochen durch:

- a) Schutzzeiten/Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz
- b) Elternzeiten
- c) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit
- d) bezahlter Urlaub
- e) Zeiten nach § 17 Abs.1 – 6
- f) Zeiten nach Pflegezeitgesetz

Protokollnotiz ohne Tarifwirkung:

Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass auch innerhalb der Laufzeit des Manteltarifvertrages in Gespräche über gesetzlich notwendige Ergänzungen eingetreten werden kann.

- (2) Die im Praktikumsverhältnis zurückgelegte Zeit gilt, soweit das Praktikumsverhältnis über 6 Monate andauert, als Beschäftigungszeit; ausgenommen hiervon sind berufspraktische Anerkennungsjahre. Die in einem Berufsausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit wird bei direkter Übernahme in ein Arbeitsverhältnis anerkannt.
- (3) Soweit der Arbeitnehmer innerhalb des Arbeitgebers in eine andere Gesellschaft, Organisation oder Verein des Arbeitgebers wechselt, werden die Beschäftigungszeiten, auch wenn der Arbeitgeber rechtlich selbständige Einheiten führt, anerkannt. Auf die Beschäftigungszeit können die bei anderen DRK-Arbeitgebern zurückgelegten Zeiten angerechnet werden.

§ 6 Eingruppierung

(1) Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner zeitlich mindestens zur Hälfte regelmäßig ausübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 des Entgelttarifvertrages sowie Anlagen 2 des Tarifvertrages einzugruppieren.

Die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe erfolgt auf der Grundlage seiner im Arbeitsvertrag geregelten Tätigkeit; maßgeblich dazu ist die betriebliche Stellenbeschreibung und /oder die arbeitsvertragliche Regelung.

- (2) Jede Entgeltgruppe ist in elf Stufen aufgeteilt. Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Arbeitnehmer die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Beschäftigungszeit nach folgenden Zeiten:
1. Stufe 2 bis 5 nach jeweils drei Jahren
 2. Stufe 6 bis 11 nach jeweils zwei Jahren
- (3) Die Regeleingruppierung erfolgt in der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe. Im Falle von Berufserfahrung oder persönlicher Eignung kann die Eingruppierung in einer höheren Stufe erfolgen.
- (4) Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann der Arbeitgeber in begründeten Ausnahmefällen (Schriftform) die nach Abs. 2 erforderliche Zeit in den Stufen verkürzen. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann der Arbeitgeber in begründeten Ausnahmefällen (Schriftform) die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängern.

Die Verkürzung bzw. Verlängerung der Stufenzugehörigkeit hat keinen Einfluss auf den weiteren Stufenverbleib in der folgenden Stufe. Die weitere Stufensteigerung erfolgt dann entsprechend des tariflich vorgesehenen Regelverbleibs von 3 bzw. 2 Jahren.

- (5) Sofern eine Zuordnung zu einem typischen Berufsfeld laut Anlage 2 mehrfach benannt ist, kann der Arbeitnehmer im Abstand von 3 Jahren die Überprüfung seiner Eingruppierung in die Entgeltgruppe beantragen.

Protokollnotiz ohne Tarifwirkung:

Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass auf Grund eines Antrages kein Anspruch auf Höhergruppierung besteht.

- (5) Für ärztliches Personal gilt als Sonderregelung folgendes:

Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner zeitlich mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 4 des Tarifvertrages sowie Anlage 2 des Entgelttarifvertrages einzugruppieren. Die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe erfolgt auf der Grundlage seiner im Arbeitsvertrag geregelten Tätigkeit; maßgeblich dazu sind die betriebliche Stellenbeschreibung und/oder die arbeitsvertragliche Regelung. Bei der Stufenzuordnung können Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung als förderliche Zeiten berücksichtigt werden; Zeiten als Arzt im Praktikum werden als förderliche Zeiten berücksichtigt.

Maßgebend für die Stufenzugehörigkeit der Entgeltgruppe Ä4 „Oberärzte“ ist der Zeitpunkt der Berufung.

- (6) Für Beschäftigte mit besonderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen gilt abweichend Anlage 2a.

§ 7 Entgelt

- (1) Alle Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten Entgelt nach dem jeweils geltenden Entgelttarifvertrag. Maßgeblich für die Vergütung des Arbeitnehmers ist die jeweilige Eingruppierung in der entsprechenden Entgeltgruppe.
- (2) Bemessungszeitraum für das Entgelt des Arbeitnehmers ist der Kalendermonat. Die Zahlung ist bis zum 15. des Folgemonats fällig. Zuschläge einschl. der Vergütung für geleisteten Bereit- bzw. Rufbereitschaftsdienst sind spätestens mit der Lohn- und Gehaltszahlung im 2. Monat nach dem Entstehen fällig. Alle Zahlungen erfolgen auf ein vom Arbeitnehmer eingerichtetes Konto im Inland.
- (3) Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts, entsprechend § 9 Abs. 3 (24./31. Dezember), § 14 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall), § 16 Abs.1 (Erholungsurlaub) und § 17 Abs. 1 - 4 und 6 (Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung) ist die jeweilige Eingruppierung in Verbindung mit § 9 Abs. 2 dieses Tarifvertrages.
- (4) Zur Ermittlung des Stundenentgeltes ist das Entgelt (Anlage 1 bzw. Anlage 2 des Entgelttarifvertrages) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9, Abs.1) zu teilen.

§ 8 Teilzeitbeschäftigung

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die Entgelte und sämtliche sonstige Entgeltbestandteile (insbesondere § 7, § 13 Abs. 1, § 18, § 29) entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu bemessen.

§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die in § 1 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer mit Ausnahme der in Anlage 1 bezeichneten Umstände durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Soweit Arbeitnehmer Schichtarbeit oder Nachtarbeit oder Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft erbringen gilt ergänzend Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.

Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zugrunde zu legen.
- (3) Soweit Arbeitnehmer am 24.12. und am 31.12. eines Jahres tatsächlichen Dienst leistet, ist ihm bis zum 31. März des jeweiligen Folgejahres für den geleisteten Dienst ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Der Arbeitgeber soll an diesen Tagen im Übrigen dienstfrei gewähren. Diese Regelung hat keine Auswirkungen auf die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers.
- (4) Die regelmäßige Arbeitszeit kann in begründeten Ausnahmefällen bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich) betragen. Im Übrigen gilt ergänzend Anlage 1.
- (5) Die tägliche Arbeitszeit der Nachtarbeiter, die in der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen tätig sind, kann bis zu 12 Stunden betragen. Durch Gewährung von

zusammenhängendem Freizeitausgleich für so entstandene Mehrarbeit ist sicherzustellen, dass die tägliche Arbeitszeit innerhalb von drei Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreitet.

- (6) Pausenzeiten können in betrieblichen Vereinbarungen geregelt werden.
- (7) Der Arbeitnehmer ist, soweit diese anfällt, zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie zu Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verpflichtet. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.
- (8) Aus dringenden betrieblichen Gründen hat der Arbeitnehmer auf Anweisung Mehrstunden bzw. Überstunden zu leisten. In Notfällen, welche unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen sind, entfällt das Erfordernis der Anweisung.
- (9) Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsstellen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz oder am Sammelplatz.
- (10) Geteilte Dienste sind zulässig und durch Betriebsvereinbarungen regelbar.
- (11) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag, einschließlich der Reisetage, mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt. Bei besonderen Dienstreisen, wie z. B. betrieblichen Ferienfahrten, sind in Bezug auf die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme betriebliche Vereinbarungen anzuwenden.
- (12) Die Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber ist zulässig. Die Bestimmungen des § 87 Betriebsverfassungsgesetz bleiben davon unberührt.
- (13) Zur Berechnung von Ansprüchen nach dem Tarifvertrag wird die tatsächliche durchschnittliche monatliche Arbeitszeit (Absatz 2) zu Grunde gelegt.

§ 10 Sonderformen der Arbeit

- (1) Die Arbeitszeiten können Sonderformen der Arbeit wie Schichtarbeit, Wechselschichtarbeit, Nachtzeitarbeit und Nachtarbeit umfassen. Das Vorliegen einer Sonderform der Arbeitszeit richtet sich nach nachfolgenden Absätzen. Das Vorliegen einer Sonderform der Arbeit schließt nicht automatisch eine andere Sonderform ein.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat und einer Zeitspanne von mindestens 8 Stunden von Beginn der frühesten bis zum Beginn der spätesten Schicht vorsieht.
- (3) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeiten in Wechselschichten vorsieht, bei denen Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach einem Monat erneut zur Nachtschicht herangezogen werden.

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags ohne Unterbrechung durch Bereitschaftsdienst gearbeitet wird. An einer ununterbrochenen Arbeitsleistung im Betrieb oder Arbeitsbereich fehlt es, wenn zu bestimmten Zeiten im Betrieb oder Arbeitsbereich überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht wird oder die Schichtzeit einen Bereitschaftsdienst von mindestens einer Stunde enthält.

- (4) Nachtschichten sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit überwiegt.
- (5) Nachtzeit ist die Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr.
- (6) Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst und keine Bereitschaftszeit ist.
- (7) Nachtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die
 - a) aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normaler Weise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
 - b) Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.
- (8) Bereitschaftsdienst ist jede Arbeit, die der Beschäftigte dergestalt leistet als dieser sich auf Anordnung des Arbeitgebers an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall seine Arbeitsleistung zu erbringen.
Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt oder anfallen kann, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne eigentliche Arbeitsleistung überwiegt. Bereitschaftsdienst ist im Dienstplan als solcher zu bezeichnen und dem Arbeitnehmer gegenüber kenntlich zu machen.

Protokollnotiz:

Bereitschaftsdienst kann als solcher innerhalb eines abzuleistenden Dienstes vorgesehen werden. Er ist in dem Dienstplan als solcher zu bezeichnen, damit deutlich wird, dass er so außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit steht.

- (9) Arbeitsbereitschaft ist die Arbeitszeit, bei der der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz anwesend ist und sich dort dafür bereit hält, seine Arbeit aufzunehmen (wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung) und bei der damit zu rechnen ist, dass die Zeit ohne Arbeitsleistung nicht überwiegt. Die Anordnung von Arbeitsbereitschaft schließt die Anordnung von Bereitschaftsdienst aus.
- (10) Rufbereitschaft ist die Zeit, bei der der Arbeitnehmer sich auf Anordnung des Arbeitgebers an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft darf nur angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt oder anfallen kann.
Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.
- (11) Mehrarbeit bzw. Minderarbeit sind die Arbeitsstunden, die Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstplanes über bzw. unter der als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbarten oder betriebsüblichen Arbeitszeit leisten.

Diese Mehr- bzw. Minderarbeitsstunden sind in geeigneter Form zu erfassen und in der Regel als Freizeit auszugleichen bzw. in ein Arbeitszeitkonto (gem. § 12) zu übertragen.
- (12) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers (§ 9 oder Anlage 1) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, ausgenommen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst. Überstunden müssen grundsätzlich schriftlich angeordnet oder bestätigt werden. § 9 Absatz 8 bleibt davon unberührt.

- (13) Im Falle von Sonntagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage, zusammenhängend mit Sonnabenden, nach Ende des am Freitag begonnenen Dienstes, arbeitsfrei sein, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die an solchen Tagen zu leistenden Arbeitsstunden sind durch entsprechende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche auszugleichen.

§ 11 Ausgleich für Arbeit zu besonderen Zeiten

- (1) Der Arbeitnehmer erhält neben dem Entgelt folgende Zeitzuschläge je Stunde:
- a) für Überstunden, soweit sie nicht in einem Arbeitszeitkonto entsprechend § 12 geregelt werden oder soweit sie nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung durch Freizeit ausgeglichen sind, 25%
 - b) für Arbeit an Sonntagen 25%
 - c) für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und Pfingstsonntag
bei Freizeitausgleich 35%
ohne Freizeitausgleich 135%
 - d) für Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen
bei Freizeitausgleich 50%
ohne Freizeitausgleich 150%
 - e) für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember
bei Freizeitausgleich 25%
ohne Freizeitausgleich 125%
 - f) für Nachtarbeit 1,35 €
- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1 Buchst. b bis d wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet; beim Zusammentreffen von Zuschlägen nach Abs. 1 Buchstabe b und e wird nur der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Buchstabe e gezahlt. Die Kumulierung von Zuschlägen ist nur nach Abs. 1 Buchstabe a) in Verbindung mit Abs. 1 Buchstabe b) – f) zulässig.

Soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, können die nach Absatz 1 zu zahlenden Zeitzuschläge im Verhältnis 1 zu 1 in Zeit umgewandelt und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

- (3) Die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Buchst. b) bis f) können auch auf der Grundlage einer betrieblichen Vereinbarung pauschaliert gewährt werden. Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft besteht kein Anspruch auf Zeitzuschläge. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge nach Abs. 1 Buchst. b) bis f) gewährt. Absatz 2 bleibt davon unberührt.
- (4) Die Überstundenvergütung wird für jede volle Überstunde geleistet. Ergibt sich bei der wöchentlichen Überstundenberechnung ein Bruchteil einer Stunde, so werden 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.
- (5) Arbeitnehmer der Entgeltgruppen L, M, N bzw. Ärzte erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Arbeitnehmer der Betriebsstätte angeordnet ist. Andere, über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Arbeitnehmer ist durch die Vergütung abgegolten.

- (6) Für Mehrarbeit, die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden kann, erhält der Arbeitnehmer je Stunde 100% des auf eine Stunde entfallenden Anteils seiner monatlichen Grundvergütung.
- (7) Der Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 0,52 € pro geleisteter Arbeitsstunde, wenn innerhalb eines Monats mehr als 32 Stunden Nachtarbeit geleistet werden. Wechselschicht oder Nachtschicht liegt ausdrücklich nicht vor, soweit eine Bereitschaftsdienstform innerhalb der Schichtfolge die Schicht unterbricht.
- (8) Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,32 € pro geleisteter Arbeitsstunde.
- (9) Für die Gewährung der Zulagen nach Abs.7 und 8 gilt im Übrigen Anlage 1. Die Kumulierung von Zuschlägen nach § 11 Abs. 7 und 8 ist ausgeschlossen.
- (10) Für Zeiten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 14) werden Vergütungsbestandteile für die Arbeit zu besonderen Zeiten (Abs.1, 7, 8) einschließlich Überstunden- und Mehrarbeitsvergütung bei der Bemessung des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes nicht einbezogen.

Für Zeiten des Erholungsurlaubes (§ 16) werden Vergütungsbestandteile für die Arbeit zu besonderen Zeiten (§ 1, 7, 8) mit Ausnahme der Zuschläge § 11 Abs.1 Buchstabe a) einbezogen.
- (11) Dem Arbeitgeber bleibt vorbehalten, Zuschläge nach c. bis e. auszugleichen oder zeitnah Freizeitausgleich anzuordnen.

§ 12 Arbeitszeitkonto

- (1) Für Arbeitnehmer eines Betriebes oder einzelner Betriebsstätten können Arbeitszeitkonten eingerichtet werden. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, erfolgt die Einrichtung durch Abschluss einer betrieblichen Vereinbarung.
- (2) Auf das Arbeitszeitkonto können folgende Zeiten gebucht werden:
 - a) Zeiten, die bei Anwendung des nach § 9 Abs. 2 festgelegten Zeitraumes als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben
 - b) Mehr- und Minderarbeitszeiten nach § 10 Abs. 7 und Überstunden nach § 10 Abs. 8
 - c) Zuschläge nach § 11 Abs. 1 a) bis d), es sei denn, der Arbeitnehmer hat für das betreffende Kalenderjahr entschieden, welche der in § 11 Abs. 1 a) bis d) genannten Zuschläge nicht auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden sollen
- (3) Mit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos sind insbesondere die Erfassung und Dokumentation sowie Fristen und Voraussetzungen für das Abbuchen von Zeitguthaben und für den Abbau von Zeitschulden zu regeln. Innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten sollte die höchstmögliche Zeitschuld 60 Stunden und das höchstzulässige Zeitguthaben 200 Stunden betragen. Nach 12 Monaten ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Wird innerhalb von 12 Monaten aus dringenden betrieblichen Gründen das Arbeitszeitkonto nicht ausgeglichen, können 50% des höchstmöglich vereinbarten Zeitguthabens/der höchstmöglich vereinbarten Zeitschuld in das Arbeitszeitkonto des Folgejahres übertragen werden und müssen innerhalb einer Frist von 6 Monaten abgebaut sein. Der Abbau von Zeit-

guthaben ist nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung beim Arbeitgeber zu beantragen; er erfolgt regelmäßig in Freizeit.

- (4) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Einrichtung eines Langzeitarbeitszeitkontos individuell vereinbaren. Die auf dem Langzeitarbeitszeitkonto gebuchten Zeiten sind mindestens einmal jährlich dem Arbeitnehmer nachzuweisen. In diesem Fall ist eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

§ 13 Zulagen

- (1) Die Zahlung von Funktionszulagen sowie Aufwandsentschädigungen und deren Höhe bestimmt sich nach Anlage 3 oder durch eine betriebliche Regelung.
- (2) Arbeitnehmern, deren Leistungen erheblich über dem Durchschnitt liegen, können Leistungszulagen gewährt werden.
- (3) Dem Arbeitgeber steht es frei, mit einzelnen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern besondere Zielvereinbarungen zu treffen. Arbeitnehmer, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung vereinbarter oder festgelegter besonderer Ziele umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. Näheres kann in einer betrieblichen Vereinbarung geregelt werden.

§ 14 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, erhält er nach Maßgabe der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen das Arbeitsentgelt fortgezahlt.

§ 15 Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall

- (1) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Betrieb vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Arbeitsunfähigkeiten über den Lohnfortzahlungszeitraum hinaus sind auf Verlangen des Arbeitgebers regelmäßig durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Kosten dieser Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.
- (2) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort auf schnellstmögliche Weise mitzuteilen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Arbeitnehmer die von ihm nach Abs. 1 vorzulegende Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Abs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Arbeitnehmer die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 16 Erholungsurlaub

§ 16 des Tarifvertrages Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste vom 26.01.2012/03.02.2012 regelt den Erholungsurlaub der Arbeitnehmer. Die Tarifparteien waren sich bei Abschluss des Tarifvertrages einig, dass es unterschiedliche Erholungs- und Wiederherstellungsbedürfnisse im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub gab und gibt. Dem unterschiedlichen Erholungs- und Wiederherstellungsbedürfnis von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung wird für vergangene Urlaubsjahre, das Urlaubsjahr 2012 und für künftige Urlaubsjahre ausschließlich in Anbetracht der neueren höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Erholungsbedürftigkeit Rechnung getragen, indem § 16 folgende Fassung erhält:

- (1) Die Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden. Er kann in Teilen, wovon mindestens einmal 10 Arbeitstagen zusammenhängend genommen werden sollen, gewährt werden. Abweichend vom Bundesurlaubsgesetz wird das fortzuzahlende Entgelt zu dem in § 7 Abs. 2 Satz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt. Der Urlaub wird zunächst durch den gesetzlichen Mindesturlaub, einen gesetzlichen Zusatzurlaub, sonstigen zwingenden Urlaub und schließlich den tariflichen Mehrurlaub erfüllt.
- (2) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch
 - bei einer Beschäftigungszeit von bis zu 10 Jahren – 26 Arbeitstage
 - bei einer Beschäftigungszeit über 10 - 20 Jahre – 29 Arbeitstage
 - bei einer Beschäftigungszeit über 20 Jahre - 30 Arbeitstage

Soweit Mitarbeiter bis zum einschließlich 30.06.2012 entsprechend beschäftigt waren und daher auf Grund vorangegangener tariflicher Urlaubsregelungen (DRK-Tarifvertrag Land Sachsen bzw. Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste) einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, als nach vorstehenden Regelungen, gilt für diese Mitarbeiter der Urlaubsanspruch in seitherigem Umfang fort (Besitzstandswahrung).

Der Urlaubsanspruch nach vorstehendem setzt sich in diesem Fall zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen und einem tariflichem Mehrurlaub von 6 bzw. 9 bzw. 10 Arbeitstagen. Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Beschäftigungsjahr im Sinne von § 5 Abs.1 vollendet wird.

- (3) Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung sollte der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht möglich, muss er bis zum 31. Mai genommen werden, soweit dies gesetzlich zulässig ist.
- (4) Eine Übertragung des tariflichen Mehrurlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht möglich, muss er bis zum 31. Mai genommen werden. Nach Ablauf der genannten Fristen noch bestehende Urlaubsansprüche verfallen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z. B. weil er während des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist.

(5) Maßgebend für die Urlaubsberechnung ist die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit zu Beginn des Urlaubsjahres (z.B. Jahresdienstplan). Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch nach Abs.2 entsprechend wie folgt:

- Verteilt sich die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage ist die für die 5-Tage-Woche vorgesehene Urlaubsdauer um den Quotienten $6/5$ bzw. $7/5$ zu erhöhen.

Bei einer nicht regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochen ist die Berechnung auf das Urlaubsjahr zu beziehen.

Beispiel:

Wenn im Wochenwechsel an fünf Arbeitstagen in der einen und an sechs Arbeitstagen in der anderen Woche gearbeitet wird, erhöht sich die für die 5-Tage-Woche vorgesehene Urlaubsdauer um den Quotienten $5,5/5$.

- Verteilt sich die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage ist die für die 5-Tage-Woche vorgesehene Urlaubsdauer um den Quotienten $4/5$, $3/5$, $2/5$ oder $1/5$ zu vermindern.

Bei einer nicht regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochen ist die Berechnung auf das Urlaubsjahr zu beziehen.

Beispiel:

Wenn im Wochenwechsel an vier Arbeitstagen in der einen und an drei Arbeitstagen in der anderen Woche gearbeitet wird, vermindert sich die für die 5-Tage-Woche vorgesehene Urlaubsdauer um den Quotienten $3,5/5$.

(6) Bei Schichtarbeit erhält der Arbeitnehmer für je sechs tatsächlich gearbeitete Monate (tatsächliche Ausübung der Schichtarbeit) einen zusätzlichen Urlaubstag. Bei Wechselschichtarbeit erhält der Arbeitnehmer für jeweils 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen zusätzlichen Urlaubstag, höchstens jedoch 4 Tage. Die Kumulation der Zusatzurlaube für Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit ist ausgeschlossen. Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres. Mitarbeiter, die ausschließlich im Nachtdienst tätig sind, erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag im Urlaubsjahr.

Protokollnotiz:

Für die Feststellung, ob tatsächlich Schichtarbeit ausgeübt wird, sind sich die Tarifparteien nunmehr einig, dass die Voraussetzung „tatsächliche Ausübung der Schichtarbeit“ bzw. „tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung“ in nachfolgenden enumerativ und abschließend aufgezählten Fällen nicht unterbrochen wird:

- bezahlter Urlaub (Erholungsurlaub nach § 16 Abs. 2; Zusatzurlaub nach § 16 Abs. 6; bezahlter gesetzlicher Zusatzurlaub)
- bezahlte Freizeitausgleiche
- Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit (Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen) bis zu einer Gesamtdauer von insgesamt 42 Kalendertagen im Kalenderjahr

- (7) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Arbeitnehmer als Urlaub für jeden vollen Kalendermonat des Urlaubsjahres, in dem das Arbeitsverhältnis besteht oder bestand, ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2. Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Urlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat um ein Zwölftel. § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt davon unberührt.
- (8) Soweit der Arbeitnehmer Urlaub in Anspruch nimmt, der aus Erhöhungen/Verminderungen nach den Absätzen 5 und 6 resultiert, sind bei tatsächlich abweichendem Anspruch gewährte Urlaubstage im folgenden Kalenderjahr zu verrechnen soweit der gesetzliche Mindesturlaub nicht betroffen wird. Den Betriebsparteien bleibt vorbehalten, durch Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen zu treffen.
- (9) Für die Berechnung und Zahlung des Urlaubentgeltes gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes unter Beachtung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages einschließlich seiner Anlagen.
- (10) Urlaubsansprüche nach § 16 verfallen ungeachtet vorstehender Regelungen spätestens 15 Monate nach dem jeweiligen Ende des Urlaubsjahres.

§ 17 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

- (1) Der Arbeitnehmer kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (2) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgeltes nach der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die nachfolgenden Anlässe:
 - a) Niederkunft der Ehefrau oder der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin oder der Lebenspartnerin nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz
1 Arbeitstag
 - b) Tod des Ehegatten bzw. des Lebenspartners, der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebt, sowie eines Kindes oder Elternteils bzw. Tod des Lebenspartners/in nach Lebenspartnerschaftsgesetz
2 Arbeitstage
 - c) Umzug aus betrieblich bedingtem Grund
bis zu 3 Arbeitstagen
 - d) schwere Erkrankung
 - eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung
1 Arbeitstag
 - eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung, sofern kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat
bis zu 4 Arbeitstagen

- einer Betreuungsperson, sofern der Arbeitnehmer die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert ist, übernehmen muss
bis zu 4 Arbeitstagen

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht zur Verfügung steht. Die unter d) genannten Freistellungen dürfen insgesamt *5 Arbeitstage* im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (3) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (4) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts *bis zu drei Arbeitstagen* im Jahr gewähren.
- (5) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten. Dies gilt insbesondere für ärztliche Untersuchungen und Behandlungen, die nachweislich nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können.
- (6) Zur Teilnahme an Tagungen muss den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesvorstände, der Vorstände der Fachbereiche, Tarifkommissionen und Berufsgruppenvorstände auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen sowie an Sitzungen der Tarifkommission kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des durchschnittlichen monatlichen Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

§ 18 Sonderzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer, der am oder nach dem 01.01.2004 eingestellt worden ist und dessen Beschäftigungsverhältnis mindestens 6 Monate besteht, kann bei entsprechender betrieblicher Leistungsfähigkeit eine Sonderzahlung erhalten, ohne dass dadurch ein Rechtsanspruch für eine solche Vergütung begründet wird. Über die Höhe dieser freiwilligen Sonderzahlung entscheidet der Arbeitgeber.
- (2) Diese Sonderzahlung ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt (§ 7) hatte.
- (3) Die per 31.12.2003 beschäftigten Arbeitnehmer erhalten eine Zulage in Höhe des 2003 gewährten Urlaubsgeldes und der Zuwendung nach dem 2003 gültigen DRK-Tarifvertrag Ost Anlage 9. Diese Zulage kann einmalig oder monatlich anteilig ausgezahlt werden. Sie wird nicht dynamisiert.
- (4) Diese Regelungen gelten bis auf weiteres fort.

- (5) Arbeitnehmer, die bis einschließlich 31. März des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, ohne anschließend Rentenleistungen zu beziehen, haben keinen Anspruch auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation und sind verpflichtet, die erhaltene Sonderzahlung oder Gratifikation (§ 18 Abs.1 – 3) an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Bei einem Ausscheiden bis zum 31.1. des Folgejahres 100%; bei einem Ausscheiden bis zum 28. oder 29.2. des Folgejahres 66 % und bei einem Ausscheiden bis zum 31.3. des Folgejahres 33 % der erhaltenen Sonderzahlung oder Gratifikation.

§ 19 Besondere Zahlungen

- (1) Dem Arbeitnehmer kann bei langjähriger Beschäftigungszeit (§ 5) ein Jubiläumsgeld gewährt werden. Voraussetzungen und Höhe des Jubiläumsgeldes werden in einer betrieblichen Vereinbarung geregelt.
- (2) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer 13,-- € je Monat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt und für die beiden vorangegangenen Monate des selben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. Die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht zusatzversorgungspflichtig. Im Übrigen gilt für die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen ergänzend § 21.
- (3) Beim Tode des Arbeitnehmers erhalten
- a) der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner, der mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebte oder
 - b) die unterhaltsberechtigten Abkömmlinge des Arbeitnehmers,
- anteilig Sterbegeld. Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate das durchschnittliche monatliche Entgelt des Verstorbenen gewährt.

§ 20 Reisekosten

Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richtet sich nach dem Landesreisekostenrecht in der jeweils gültigen Fassung. Ergibt sich für ein Unternehmen die Bezugnahme auf das Reisekostenrecht mehrerer Länder, so kann durch betriebliche Vereinbarung die Anwendung eines Reisekostenrechts auf das Gesamtunternehmen geregelt werden

§ 21 Zusatzversorgung

- (1) Soweit der Arbeitgeber Mitglied der Versorgungsanstalt des Bundes (VBL) und der Länder ist, besteht für den Arbeitnehmer eine verpflichtende Altersversorgung. Der Arbeitnehmer hat sich an den, nicht zur Verwaltungsumlage gehörenden Beiträgen hälftig zu beteiligen. Im Falle der Mitgliedschaft des Arbeitgebers bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder gilt nur und ausschließlich die Regelung in Abs.1.

Protokollnotiz ohne Tarifwirkung :

Soweit der Kapitaldeckungsbeitrag der VBL über 4% hinaus steigen sollte, werden die Tarifparteien Verhandlungen über soziale Härten vornehmen.

(2) Im Übrigen gilt folgendes:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Altersversorgung unter hälftiger Aufteilung des Beitrages zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Gesamtbeitrag (Arbeitnehmerbeitrag und Arbeitgeberbeitrag) beträgt mindestens 1% des anrechenbaren Monatsbruttoentgeltes des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeberanteil beträgt mindestens 1% des anrechenbaren Monatsbruttoentgeltes. Betriebliche Erweiterungen sind möglich.

(3) Eine Gehaltsumwandlung auch von tariflichem Lohn/Gehalt zum Zwecke der Einzahlung in eine Versorgungseinrichtung, Versicherung oder sonstige zur Altersversorgung dienende geförderte Versicherungsform, ist unter Beachtung nachfolgender Punkte möglich:

a) Es können folgende, künftige Ansprüche umgewandelt werden:

- Sonderzahlungen nach § 18 und § 19 Abs.2
- Entgeltzahlungen gemäß Entgelttarifvertrag

b) Der für ein Kalenderjahr umzuwandelnde Betrag muss 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs.1 SGB IV erreichen.

Der Arbeitgeber kann hierzu einen nach §§ 10 a, 82 II EStG förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung anbieten. In diesem Falle können die Arbeitnehmer nur diesen Weg wählen.

§ 22 Altersteilzeit

Der Arbeitgeber kann mit den Arbeitnehmern Altersteilzeit gemäß den gesetzlichen Regelungen vereinbaren [Altersteilzeitgesetz (ATG) vom 23.07.1996 in der jeweils gültigen Fassung].

§ 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Beginn der Zahlung von Altersruhegeld bzw. Altersrente, spätestens aber mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung vollendet hat.
- b) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die volle Erwerbsminderung des Arbeitnehmers zugestellt wird. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(2) Im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. Sind solche nachweislich nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der für den Arbeitnehmer geltenden Kündigungsfrist entsprechend Abs. 4. Liegt bei einem Arbeitnehmer, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die nach dem Schwerbehindertengesetz erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht:

- a) wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- b) wenn der Arbeitnehmer, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen noch in der Lage ist, seine nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz zu erbringen oder
- c) auf einem geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung beantragt.

(4) Die Frist zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages beträgt

- a) in der Probezeit *zwei Wochen* zum Ende eines Kalendermonats;
- b) bei einer Beschäftigungszeit (§ 5)
 - bis zu zwei Jahren *4 Wochen*
 - von mehr als 2 Jahren *6 Wochen*
 - von mindestens 5 Jahren *2 Monate*
 - von mindestens 8 Jahren *4 Monate*
 - von mindestens 12 Jahren *6 Monate*
 - von mindestens 20 Jahren *7 Monate*

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

(5) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

§ 24 Schutz- und Dienstkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Reinigung und Instandhaltung übernimmt der Arbeitgeber. Die Ausstattung der Arbeitnehmer mit Dienstbekleidung ist gegebenenfalls in einer gesonderten Dienstbekleidungsordnung zu regeln.

§ 25 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

- (1) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Errichtung einer Schlichtungsstelle mit der Zielsetzung, dass alle Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag durch die Schlichtungsstelle auf Antrag einer beteiligten Partei beigelegt werden.
- (2) Die Schlichtungsstelle besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Parteien. Sie bestimmen darüber hinaus einvernehmlich einen unparteiischen Vorsitzenden.
- (3) Die Schlichtungsstelle fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Die Beschlüsse sind bindend für die streitenden Tarifvertragsparteien. Abhängig von den zu behandelnden Streitigkeiten kann die Schlichtungsstelle beratenden Beistand heranziehen.

§ 26 Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

Für die Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten bei Tarifverhandlungen gilt die Anlage 7.

§ 27 Notlagenregelung

- (1) Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes hinsichtlich ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit nicht mit den Gebietskörperschaften und den Körperschaften des öffentlichen Rechts vergleichbar sind. Infolgedessen ist für den Fall finanzieller Notlagen einzelner Mitglieder des Arbeitgeberverbandes eine Sonderregelung über die einvernehmliche Lösung solcher Notlagen erforderlich. Ziel eines solchen Verfahrens muss es sein, die Arbeitsplätze in den betroffenen Betriebsstätten bzw. Einrichtungen zu sichern und die finanzielle Notlage schnell und nachhaltig zu beheben. Dem Sinn und Zweck dieser Vereinbarung entsprechend, darf von diesem Verfahren nicht leichtfertig Gebrauch gemacht werden.
- (2) Eine finanzielle Notlage liegt vor, wenn einzelne Mitglieder des Arbeitgeberverbandes ohne Gefährdung ihrer wirtschaftlichen Existenz, ihrer Zahlungsfähigkeit oder unabweisbarer satzungsgemäßer Aufgaben nicht mehr in der Lage sind, diesen Tarifvertrag zu erfüllen.
- (3) Das Mitglied des Arbeitgeberverbandes zeigt der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband das Vorliegen einer finanziellen Notlage unverzüglich schriftlich an und fordert die Gewerkschaft und den Arbeitgeberverband zu entsprechenden Verhandlungen auf. Die Verhandlungen sind spätestens 4 Wochen nach Aufforderung aufzunehmen.
- (4) Das in finanzielle Notlage geratene Mitglied verpflichtet sich, der Gewerkschaft alle Unterlagen unverzüglich zur Verfügung zu stellen, die diese zur Beurteilung der Voraussetzungen der finanziellen Notlage und der Möglichkeit einer vertraglichen Vereinbarung benötigt. Die Prüfung dieser Unterlagen erfolgt, sofern nichts Gegenteiliges vereinbart wird, durch die Tarifpartner gemeinsam. Die Verhandlungen zur Lösung der finanziellen Notlage erfolgen mit dem Ziel einer schriftlichen Vereinbarung über eine zeitlich begrenzte Abweichung vom Tarifvertrag. Dabei sind die sozialen Gesichtspunkte der von der Vereinbarung betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen.
- (5) Die Tarifpartner verpflichten sich, bei Vorliegen einer finanziellen Notlage unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.
- (6) Die Notlagenregelung gilt zunächst für ein Jahr. Danach ist neu zu verhandeln.

§ 28 Ausweitung des tariflichen Entgeltumfanges

Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes hinsichtlich ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit nicht mit den Gebietskörperschaften und den Körperschaften des öffentlichen Rechts vergleichbar sind. Gleichwohl kann es betriebliche Umstände geben, welche bei einzelnen Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes ein von der Anlage 1 und 2 des Entgelttarifvertrages nach oben abweichendes Tarifniveau erfordern. Infolgedessen ist für diesen Fall eine Sonderregelung über die einvernehmliche Lösung derartiger Situationen erforderlich.

Das Mitglied des Arbeitgeberverbandes zeigt der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband das Vorliegen der betrieblichen Situation schriftlich an und fordert die Gewerkschaft und den Arbeitgeberverband zu entsprechenden Verhandlungen auf. Die Verhandlungen sind spätestens 4 Wochen nach Aufforderung aufzunehmen. Die Sonderregelung gilt zunächst für ein Jahr.

§ 29 Besitzstandswahrung

- (1) Arbeitnehmer, die beim Inkrafttreten des Tarifvertrages zwischen der Tarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuz und der Gewerkschaft **dhv** am 31.12.2003 zum 01.01.2004 im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages entspr. § 1 beschäftigt waren und für die dieser Tarifvertrag nicht unmittelbar und zwingend gilt, erhalten weiterhin, wenn bis 31.12.2006 die unmittelbare und zwingende Wirkung dieses Tarifvertrages auf ihr Arbeitsverhältnis eingetreten ist, ihre bisherigen monatlichen Bezüge bei Einstufung entsprechend § 7. In diese Entgeltgruppe gehen die bisherigen Bestandteile (Grundgehalt/Lohn, allgemeine Zulage, Ortszuschlag nach Anspruchsvoraussetzungen, die zum 31.12.2003 bestanden, ausgenommen des Erhöhungsbetrages aus der bisher geltenden Ortszuschlagsregelung für Kinder) ein. Eine bestehende Differenz ist durch eine persönliche Zulage (**Zulage I**) als Festbetrag auszugleichen.

Anstelle des bis dahin geltenden Erhöhungsbetrages für Kinder im Ortszuschlag gilt folgende Regelung:

Für jedes am Eintrittstag des Arbeitsverhältnisses zum Tarifvertrag im Ortszuschlag berücksichtigte Kind bis zum vollendeten 16. Lebensjahr werden 78 € pro Kalendermonat als personengebundener Sozialzuschlag (**Zulage II**) gezahlt. Diese Zahlung verlängert sich bis höchstens zum vollendeten 27. Lebensjahr, wenn der Arbeitnehmer nachweist, dass ein festgestellter Kindergeldanspruch besteht. Die Zulage II wird nicht dynamisiert.

- (2) Bisher nach vorstehenden Regelungen aufgrund des Tarifvertrages zwischen der Tarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes und der Gewerkschaft **dhv** gewährte Zulagen bestehen zu den vorstehenden Bedingungen fort.
- (3) Mit der Anwendung der Anlage 4 aus diesem Tarifvertrag und der Entgeltregelung aus Anlage 2 des Entgelttarifvertrages für Ärzte auf das jeweilige Arbeitsverhältnis entfallen die bisher nach Abs. (1) gewährten Zulagen I und II, die Zulagen nach § 18 (3), alle auf betrieblicher Ebene gewährten Zulagen, einschl. aller freiwilligen Sonderzahlungen des Arbeitgebers.

§ 30 – Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.

Bei Anwendung von § 9 Abs. 2 des Tarifvertrages sowie Anlage 1 § 1 Abs.5 verlängert sich diese Frist auf 12 Monate.

Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab oder erklärt sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung, so ist der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung bzw. des Fristablaufes gerichtlich geltend zu machen; eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

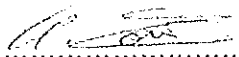
Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

Die Tarifvertragsparteien sind sich weiterhin einig, dass soweit Mitarbeiter bis zum 30.06.2012 entsprechend beschäftigt waren und daher auf Grund vorangegangener tariflicher Urlaubsregelungen (DRK-Tarifvertrag Land Sachsen bzw. Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste) einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, als nach § 16 Abs.2 Satz 1 dieses Tarifvertrages, für diese Mitarbeiter die Geltendmachung von weiteren – über den auf Grund vorangegangener tariflicher Urlaubsregelungen hinausgehenden und tatsächlich gewährten - Urlaubsansprüchen, ausgeschlossen ist, soweit dies gesetzlich zulässig ist.

§ 31 Inkrafttreten/Laufzeiten/Kollisionsklausel/Kündigung

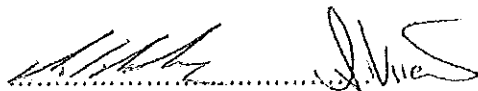
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.02.2013 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2014.
- (3) Der Entgelttarifvertrag kann unabhängig von diesem Tarifvertrag verhandelt, geändert oder beendet werden. Eine Kündigung des Entgelttarifvertrages lässt diesen Tarifvertrag unberührt.
- (4) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden alle vorherigen Manteltarifregelungen (z.B. Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste vom 26.01.2012/03.02.2012; einschließlich seiner Änderungsvereinbarung vom 31.05.2012/05.06.2012; Tarifvertragsabrede vom 18.12.2012/21.12.2012/19.01.2013) ersetzt.
- (5) Dieser Tarifvertrag hat keine Auswirkungen auf bestehende Notlagentarifverträge, die auf den DRK-Tarifvertrag Land Sachsen bzw. den DRK-Entgelttarifvertrag Land Sachsen Bezug nehmen. Insoweit gelten diese im Rahmen der Notlagentarifverträge fort.
- (4) Die Anlagen 1 bis 7 sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Dresden, den 12.07.2013


.....

Arbeitgeberverband Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste, Vorsitzender des Vorstandes
Holger Löser

Dresden, den 15.07.2013


.....

DHV Mitteldeutschland, Herr Scholz

Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste

Anlage 1 Besondere Arbeitszeiten

§ 1 Organisation und Dauer

- (1) Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann Ruhezeit nach § 5 ArbZG unterschritten bzw. die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) ausnahmsweise überschritten werden (§7 ArbZG).

Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.

Die regelmäßige Arbeitszeit im Fall der Anordnung von Arbeitsbereitschaft kann bis zu 12 Stunden täglich (durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich) betragen, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 2 Stunden fällt.

- (2) Abweichend vom §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich. Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich. Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

- (3) Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund dieses Tarifvertrages oder einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Abweichend von §§ 3, 5 und 6 Abs.2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über zehn Stunden hinaus verlängert werden. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

- (4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2, 2a und 7 ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden;
- bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

Im Rahmen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann unter Beachtung des Abs. 5 darüber hinaus vereinbart werden, dass

- bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 68 Stunden;
- bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 64 Stunden

zulässig ist.

- (5) Nach § 9 Abs. 2 des Tarifvertrages gilt ein Ausgleichszeitraum von 12 Monaten für § 2 Absätze 2 bis 4 dieser Anlage.

§ 2 Entgelt

- (1) Zum Zweck der Entgeltberechnung wird folgendes vereinbart:

- a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

bei einer Arbeitsleistung von 0 – 10%	zu 15% (Stufe A)
bei einer Arbeitsleistung von mehr als 10 – 25%	zu 25% (Stufe B)
bei einer Arbeitsleistung von mehr als 25 – 40%	zu 40% (Stufe C)
bei einer Arbeitsleistung von mehr als 40 – 49%	zu 55% (Stufe D)

- b) Entsprechend der Zahl der vom Beschäftigten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 %
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 %
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 %

- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch den Arbeitgeber. Grundlage für die Zuordnung müssen statistische Erhebungen zur Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes von mindestens 6 Wochen sein.
- (3) Die nach den Absätzen 1 und 2 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit wird mit dem Betrag pro Stunde, der sich aus der jeweils gültigen Vergütungstabelle zum Monatsentgelt (Anlage 1 Entgelttarifvertrag) in der Entgeltgruppe des Bereitschaftsdienst leistenden Arbeitnehmers Stufe 3 zzgl. der Überstundenvergütung gemäß Tarifvertrag § 11 Abs. 1a ergibt, vergütet.
Bei den nach Anlage 2 des Entgelttarifvertrages vergüteten Mitarbeitern wird für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschafts- sowie Rufbereitschaftsdienstes das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt:

Ä 1	25,00 EUR
Ä 2	29,00 EUR
Ä 3	31,50 EUR
Ä 4	33,50 EUR

Bei den nach Anlage 2 des Entgelttarifvertrages vergüteten Mitarbeitern werden Zeitzuschläge nach § 11 dieses Tarifvertrages nicht gewährt.

- (4) Die Zeit der Rufbereitschaft wird pauschal mit 12,5% als Arbeitszeit gewertet und zuzüglich der geleisteten Aktivstunden einschließlich einer etwaigen Wegzeit nach dem Stundensatz Abs. 3 vergütet.
- (5) Der Arbeitgeber kann festlegen, dass der Bereitschaftsdienst und der Rufbereitschaftsdienst (einschl. der dabei geleisteten Aktivstunden) vollständig oder teilweise in Freizeit abgegolten oder dem Arbeitszeitkonto nach § 12 dieses Tarifvertrages zugeordnet wird.
- (6) Die Vergütung für Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienst kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende kündbar.
- (7) Die für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienst gewährte Vergütung wird bei der Bemessung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes für das Urlaubsentgelt bzw. die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall einbezogen.
- (8) Für Zeiten der Arbeitsbereitschaft gilt folgendes: Durch das Tarifgehalt (Tabellenentgelt) des Entgelttarifvertrages sind Arbeitszeitverlängerung nach den tariflichen Regelungen bis zu durchschnittlich 48 Stunden/Woche abgegolten.
- (9) § 11 Abs.7 und 8 des Tarifvertrages gelten nicht:
 - a) Pförtner und Wächter
 - b) Arbeitnehmer, in deren regelmäßige Arbeitszeit eine Arbeitsbereitschaft von jährlich durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt. Als jährlicher Zeitraum sind dabei die zwölf, dem jeweiligen Abrechnungsmonat vorangehenden Monate anzusehen. Als Zeit der Arbeitsbereitschaft ist die Zeit anzusehen, in der sich aus allgemeinen, personenneutralen betrieblichen Statistiken keine tatsächliche Arbeitsleistung ableiten lässt. Vor- und Nachbereitungsarbeiten werden in diesem Zusammenhang mit 7 von Hundert der tatsächlichen Arbeitsleistung berücksichtigt.

§ 3 Sonderkündigungsrecht

Abweichend von § 31 des Tarifvertrages (Laufzeiten) können die §§ 1 und 2 dieser Anlage mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materiellrechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien eröffnet werden.

Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts. Die Regelung wirkt im Falle der Kündigung bis zum Abschluss einer neuen Regelung nach.

Protokollnotiz:

Die Parteien können zur Vermeidung sozialer Härten während der Laufzeit des Tarifvertrags in Gespräche zur Neuorganisation des Bereitschaftsdienstes aufgrund sich ändernder Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit eintreten.

Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste

Anlage 2 - Zuordnung von typischen Berufsfeldern zu Entgeltgruppen – Allgemein

- AA1 Fahrer/Begleitpersonen im Fahrdienst
- AA Aushilfskräfte, hauswirtschaftliche Hilfskräfte, Hilfsarbeiter, Integrationsgruppe, Küchenhilfen, Objektschutz, Reinigungskräfte, Stationshilfen
- A Empfangs- und Informationsdienst, hauswirtschaftliche Hilfskräfte, Hilfsarbeiter, Hilfsarbeiter mit erweitertem Aufgabengebiet, Küchenhilfen, Objektschutz, Reinigungskräfte, Reinigung mit erweitertem Aufgabengebiet, Stationshilfen, Stationshilfen mit besonderer Verantwortung
- B Arzthelfer in Vertragsarztpraxen, Empfangs- und Informationsdienst mit erweitertem Aufgabengebiet
- C Angestellte, Arzthelfer in Vertragsarztpraxen, Beiköche, Beschäftigte in der Haus- und Familienpflege,
- D Arzthelfer in Vertragsarztpraxen mit erweitertem Aufgabengebiet, Altenpflegehelfer, Angestellte, Angestellte im technischen Dienst, Beiköche, Beschäftigte in der Alten- und Krankenpflege, Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe, Haus- und Familienpflege, Krankenpflegehelfer, Kraftfahrer/Teamhelfer im Blutspendedienst, Mitarbeiter Sterilgutaufbereitung, medizinische Fachkraft für Blutentnahme im Blutspendedienst, Rettungshelfer, Sanitätshelfer, Verwaltungsangestellte,
- E Altenpflegehelfer, Altenpfleger, Angestellte im technischen Dienst, Angestellte im technischen Dienst mit Meisterqualifikation, Beschäftigte in Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe, Erzieher, Heilerziehungspfleger, Hebammen, Krankenpflegehelfer, Köche, Krankenschwestern/-pfleger, Kraftfahrer/Teamhelfer im Blutspendedienst, MTA für Labor, Röntgen und Funktionsdiagnostik, Mitarbeiter Sterilgutaufbereitung mit erweitertem Aufgabenbereich, medizinische Fachkraft für Blutentnahme im Blutspendedienst, Rettungssanitäter, Therapeuten, Verwaltungsangestellte,
- F Altenpfleger, Angestellte im technischen Dienst mit Meisterqualifikation, Beschäftigte im Betreuungsbereich, Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilpädagogen, Hebammen, Krankenschwestern/-pfleger, Köche, MTA für Labor, Röntgen und Funktionsdiagnostik, medizinische Fachkraft für Blutentnahme im Blutspendedienst, Rettungsassistenten, Rettungssanitäter, Therapeuten, Verwaltungsangestellte,
- G Beschäftigte im Betreuungsbereich, Erzieher, Fachkrankenschwester/-pfleger, Hebammen, MTA für Röntgen-, Labor- und Funktionsdiagnostik (gerätebezogen bzw. erweitertem Aufgabenbereich), Rettungsassistenten, Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Therapeuten, Verwaltungsangestellte
- H Beschäftigte im Betreuungsbereich, Erzieher, Einrichtungsleiter, Fachangestellte in Beratungsstellen, Heilpädagogen, Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Verwaltungsfachangestellte
- I Einrichtungsleiter, Erzieher, Fachangestellte in Beratungsstellen, Heilpädagogen, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Verwaltungsfachangestellte

- J Einrichtungsleiter, Fachangestellte in Beratungsstellen, Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Verwaltungsfachangestellte
- K Einrichtungsleiter, Fachangestellte in Beratungsstellen, Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Verwaltungsfachangestellte
- L Fachangestellte in Beratungsstellen, Psychologen, Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Verwaltungsfachangestellte
- M leitende Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellte in Beratungsstellen, Psychologen
- N leitende Verwaltungsfachangestellte

Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste

Anlage 2a - Sonderregelungen für Beschäftigte mit besonderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen

Die Arbeitgeber schaffen nach Möglichkeit auch die Voraussetzungen für Beschäftigte in besonderen Lohnformen (geringfügig Beschäftigte u.ä.). Im Hinblick auf solche Beschäftigungsmöglichkeiten besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, dass die Entlohnung von den tarifvertraglichen Grundsätzen der Zuordnung von typischen Berufsfeldern abweichen kann und abweicht. Dies ist der Sonderheit des Charakters einer Nebenbeschäftigung für solche Tätigkeitsformen geschuldet. Eine nach unten abweichende Zuordnung für solche Beschäftigungsverhältnisse ist möglich.

Für den Fall, dass ein Mitarbeiter, der unter besonderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen beschäftigt wird, gegenüber dem Arbeitgeber die Zuordnung in eine Lohngruppe nach Anlage 2 des Manteltarifvertrages verlangt, gilt:

- a. Ein Mitarbeiter, der unter besonderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen tätig ist, kann vom Arbeitgeber mit Wirkung für die Zukunft die Zuordnung in eine Lohngruppe verlangen.
- b. Für die durch den Arbeitgeber vorzunehmende Zuordnung gilt, dass stets die unterste mögliche Zuordnungsgruppe gemäß Anlage 2 zum Manteltarifvertrag Anwendung findet.
- c. Die Zuordnung erfolgt mit Wirkung des auf die Willenserklärung folgenden Monats.
- d. Ein Anspruch auf Zuordnung für die Vergangenheit besteht ausdrücklich nicht.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht ausdrückliches Einvernehmen, dass für die Arbeitsverhältnisse für Beschäftigte in besonderen Lohnformen (geringfügig Beschäftigte u.ä.) im Übrigen der Tarifvertrag umfänglich gilt.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifparteien besteht Einvernehmen, dass regelmäßig eine Kündigung eines außerhalb der besonderen Lohnform stehenden Arbeitsverhältnisses zum Zwecke der Begründung in eine Beschäftigungsform mit besonderer Lohnform nicht erfolgen soll.

Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste

Anlage 3 - Sonderregelungen für Arbeitnehmer im Rettungsdienst (Zulagen) und Behinderteneinrichtungen sowie Praktikanten im Rettungsdienst

§ 1 Verpflegungsmehraufwandsentschädigung

- (1) Bei einer Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend den tariflichen Regelungen wird dem Arbeitnehmer eine Verpflegungsmehraufwandsentschädigung gewährt.
- (2) Bei einer Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden/Woche in der Kalenderwoche beträgt die Verpflegungsmehraufwandsentschädigung monatlich EUR 10,00. Die maßgebliche Arbeitszeit bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Jahr erbrachten Arbeitsleistung.

Bei einer anderen Arbeitszeit (größer als 40 Stunden/Woche) erhöht oder vermindert sich die Höhe der Verpflegungsmehraufwandsentschädigung.

Berechnungsformel:
$$\frac{\text{durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche} \times 10,00 \text{ €}}{48}$$

§ 2 Funktionszulagen

Rettungsassistenten erhalten für die Dauer der nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten eine monatliche Funktionszulage, die an die tatsächliche Ausübung der Funktion gebunden ist.

- (1) Arbeitnehmer in der Rettungsleitstelle EUR 45,00
- (2) Leiter einer Rettungswache ab 2 Einsatzfahrzeugen EUR 70,00
- (3) Leiter einer Rettungswache ab 5 Einsatzfahrzeugen EUR 120,00
- (4) Leiter einer Rettungswache ab 10 Einsatzfahrzeugen EUR 150,00
- (5) stellvertretende Leiter einer Rettungswache gemäß Abs. 2-4 erhalten 50% der Zulage
- (6) Schichtleiter/Gruppenführer ab 2 Einsatzfahrzeugen EUR 45,00
- (7) Schichtleiter/Gruppenführer ab 5 Einsatzfahrzeugen EUR 70,00
- (8) Schichtleiter/Gruppenführer ab 10 Einsatzfahrzeugen EUR 100,00
- (9) Lehrrettungsassistenten zur Anleitung und Beaufsichtigung von Praktikanten in anerkannten Lehrrettungswachen bei schriftlicher Übertragung dieser Aufgabe durch den Arbeitgeber EUR 70,00
- (10) staatlich geprüfte Desinfektoren bei schriftlicher Übertragung dieser Aufgabe durch den Arbeitgeber EUR 70,00

§ 3 Heimzulage für Arbeitnehmer in Behinderten-Wohnheimen im Sinne des § 39 BSHG oder Erziehungsheime

- (1) Arbeitnehmer erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 55,20 € monatlich.
- (2) Arbeitnehmer im handwerklichen Erziehungsdienst erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 36,80 € monatlich.

§ 4 Sonderregelung Rettungsassistenten

Rettungsassistenten, die sich im Anerkennungsjahr befinden, erhalten ein monatliches Entgelt von 520 €. Die Auszahlung erfolgt entsprechend § 7 Abs. 2 dieses Tarifvertrages.

Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste

Anlage 4 – Zuordnung ärztliches Personal zu Entgeltgruppen

- Ä 1 Arzt (ohne besondere Verantwortung)
- Ä 2 Ärzte in Weiterbildung zum Facharzt im Krankenhaus und Blutspendedienst
- Ä 3 Fachärzte mit besonderer Verantwortung im Krankenhaus und Blutspendedienst
 Facharzt mit besonderer Verantwortung (FA mbV) ist derjenige Arzt, der aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in seinem Fachgebiet tätig ist.
- Ä 4 Oberärzte
- (1) Leitender Oberarzt (ltd. OA) ist derjenige Arzt, der fachlich und ggf. organisatorisch für einen eigenständigen Aufgabenbereich innerhalb einer Klinik zuständig ist.
- (2) Oberarzt als Chefarztvertreter (OA/CA-Vertr.) ist derjenige Arzt, der den Chefarzt in der Gesamtheit der chefärztlichen Dienstaufgaben vertritt. Dieses Tätigkeitsmerkmal kann innerhalb einer Klinik/Abteilung in der Regel nur von einem Arzt erfüllt werden.
- (3) Oberarzt mit besonderer Verantwortung (OA mbV) ist derjenige Arzt, dem die medizinische Verantwortung für Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik beziehungsweise Abteilung vom Arbeitgeber übertragen worden ist. Oberarzt ist ferner der Facharzt in einer durch den Arbeitgeber übertragenen Spezialfunktion, für die dieser eine erfolgreich abgeschlossene Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung nach der Weiterbildungsordnung fordert.

Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste

Anlage 5

Sonderregelungen für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für die Auszubildenden, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

§ 2 Berufsausbildungsvertrag

- (1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über
- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
 - b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
 - c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
 - d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
 - e) Dauer der Probezeit,
 - f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
 - g) Dauer des Erholungsurlaubs,
 - h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

Sieht die Ausbildungsordnung eine Stufenausbildung (§ 26 des Berufsbildungsgesetzes, § 26 der Handwerksordnung) vor, kann der Berufsausbildungsvertrag für mehrere Stufen geschlossen werden, wenn in der Verwaltung oder in dem Betrieb des Auszubildenden die entsprechende Ausbildung möglich ist und für diese ein Bedürfnis besteht.

- (2) Die Probezeit beträgt, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist, 3 Monate.
- (3) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes, bzw. die Regelungen des Bundes und der Länder für die Ausbildung in der Krankenpflege und der Altenpflege.

§ 3 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Auszubildende darf mit der Berufsausbildung eines Jugendlichen nur beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und dem Auszubildenden eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.
- (2) Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Auszubildende die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist. Die Nachuntersuchung darf nicht länger als 3 Monate zurückliegen.

§ 4 Schweigepflicht

- (1) Der Auszubildende hat über Angelegenheiten der Verwaltung und des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften oder auf Weisung des Auszubildenden angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

- (2) Ohne Genehmigung des Ausbildenden darf der Auszubildende von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen, von chemischen Stoffen oder Werkstoffen, von Herstellungsverfahren, von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.
- (3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.
- (4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (5) Der Schweigepflicht unterliegen die Auszubildenden bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder allgemeine dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

§ 5 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Angestellten betriebsüblichen Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) An Tagen, an denen der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden [z.B. 6 x 45 min = 270 min].
- (3) Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

§ 6 Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

§ 7 Ausbildungsvergütung

Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt mindestens

- für das 1. Jahr	450 - 550 €
- für das 2. Jahr	500 - 600 €
- ab dem 3. Jahr	550 - 700 €

und ist gleichzeitig mit der betriebsüblichen Lohnzahlung vorzunehmen.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen

Bei notwendigen Dienstreisen sind analog die Vereinbarungen des gültigen Tarifvertrages bzw. innerbetriebliche Regelungen für die Auszubildenden anzuwenden.

§ 9 Krankenbezüge

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Ausbildungsvergütung.

§ 10 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

Die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung erfolgt analog der im Tarifvertrag genannten Gründe. Darüber hinaus ist der Auszubildende

- zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- an Prüfungen,
- unmittelbar am Tag vor der Abschlussprüfung,
- bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn der Auszubildende sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,

unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.

§ 11 Erholungsurlaub

- (1) Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre.
- (2) Der Erholungsurlaub richtet sich bei den in § 1 genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Arbeitnehmer der niedrigsten Urlaubsstufe jeweils maßgebenden Vorschriften und beträgt
 - bei Auszubildenden unter 16 Jahren 30 Tage
 - bei allen anderen 26 Arbeitstage.
- (3) Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich zusammenhängend während der Berufsschulferien zu nehmen. Bei der Ausbildung in der Krankenpflege richtet sich die Gewährung des Erholungsurlaubes nach der Planung der Ausbildung der Berufsfachschule.
- (4) Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 12 Familienheimfahrten

Bei Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort des Auszubildenden können Fahrtkosten erstattet werden.

§ 13 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

Regelung analog § 23 des Tarifvertrages

§ 14 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt. Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (2) Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierfür ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 15 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis unter Fortzahlung der Vergütung nach § 7 auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.
- (2) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (3) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
 - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgegeben hat oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

- (4) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen nach Ablauf der Probezeit unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen

§ 16 Zeugnis

- (1) Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.
- (2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste

Anlage 6 Sonderregelung für Studenten an Berufsakademien

§ 1 Vergütung

Studenten, die einen Ausbildungsgang an einer staatlichen Berufsakademie absolvieren, erhalten vom Praxispartner in allen drei Ausbildungsjahren eine Vergütung von EUR 325,00 brutto pro Monat.

Diese ist gleichzeitig mit der betriebsüblichen Lohnzahlung vorzunehmen. Betriebliche Erweiterungen sind möglich. Förderleistungen Dritter (auch Berufsausbildungsförderleistungen) können auf die Vergütung angerechnet werden.

Soweit gesetzliche Regelungen höhere Vergütungssätze erfordert, gelten diese Regelungen.

§ 2 Wöchentliche Ausbildungszeit beim Praxispartner

Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beim Praxispartner beträgt 40 Stunden.

§ 3 Urlaub

Der Studierende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch.

§ 4 Ausbildungskosten

(1) Der Student ist zur Rückzahlung der Vergütung nach § 1 verpflichtet, wenn

- im unmittelbaren Anschluss an das Studium bzw. innerhalb der darauffolgenden 6 Monate ein Arbeitsverhältnis mit dem Praxispartner trotz Angebotes nicht begründet wird und der Student die Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat oder
- im unmittelbaren Anschluss an das Studium bzw. innerhalb der 6 darauffolgenden Monate ein Arbeitsverhältnis mit dem Praxispartner begründet wird und dieses Arbeitsverhältnis auf seinen Wunsch hin oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund vor Ablauf von 24 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses endet.

(2) Die Erstattungspflicht verringert sich für jeweils jeden vollen Monat, den der Student nach Beginn des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsverhältnis verbleibt um 1/24.

Tarifvertrag Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste

Anlage 7 - Schlichtungsverfahren bei Tarifverhandlungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Vereinbarung gilt im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeberverband einerseits und den tarifschließenden Gewerkschaften andererseits.
- (2) Diese Vereinbarung erstreckt sich ausschließlich auf Tarifverhandlungen.

§ 2 Voraussetzungen und Einleitung des Schlichtungsverfahrens

- (1) Das Schlichtungsverfahren setzt voraus, dass die Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt worden sind oder eine Tarifvertragspartei die Aufnahme oder Fortsetzung von Verhandlungen verweigert.
- (2) Jede Tarifvertragspartei kann innerhalb einer Frist von 6 Werktagen nach Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen oder nach der Verweigerung von Tarifverhandlungen das Schlichtungsverfahren einleiten.
- (3) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.

§ 3 Schlichtungskommission

- (1) Zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens wird eine Schlichtungskommission berufen. Sie setzt sich aus einem stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden, 3 stimmberechtigten Vertretern des Arbeitgeberverbandes und 3 stimmberechtigten Vertretern der tarifschließenden Gewerkschaften zusammen.
- (2) Die Schlichtungskommission hat spätestens 6 Werktage nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens zusammenzutreten. Der unparteiische Vorsitzende legt Ort und Zeitpunkt im Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien fest. Die Tarifvertragsparteien können die Frist im Einzelfall im gegenseitigen Einvernehmen verlängern.

§ 4 Berufung der Kommissionsmitglieder

- (1) Der unparteiische Vorsitzende wird von den Parteien einvernehmlich jeweils für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages berufen. Kommt eine einvernehmliche Berufung nicht zustande, benennen die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite je einen unparteiischen Vorsitzenden. Die beiden Vorsitzenden wechseln sich als stimmberechtigte Vorsitzende (amtierender Vorsitzender) von Verfahren zu Verfahren ab. Über die Reihenfolge der Stimmberechtigung haben sich Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite unverzüglich zu verständigen. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet das Los. Der jeweils nicht stimmberechtigte Vorsitzende nimmt an den Beratungen ohne Stimmrecht teil.
- (2) Jede Tarifvertragspartei ernennt unverzüglich nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens ihre Vertreter sowie deren Stellvertreter. Die Berufung gilt nur für das jeweilige Schlichtungsverfahren. Jede Tarifvertragspartei kann jederzeit ihre Vertreter sowie Stellvertreter ersetzen.

§ 5 Verfahren der Schlichtungskommission

- (1) Der Vorsitzende leitet die Beratungen der Schlichtungskommission.
- (2) Die Schlichtungskommission hat die Tarifvertragsparteien auf deren Verlangen anzuhören. Sie kann Sachverständige hören sowie Auskünfte einholen. Auskunftersuchen haben die Tarifvertragsparteien unverzüglich nachzukommen.
- (3) Durch einstimmigen Beschluss kann die Schlichtungskommission ihre Beratungen aussetzen, um den Tarifvertragsparteien Gelegenheit zu neuen Tarifverhandlungen zu geben. Während dieser Zeit ruht das Schlichtungsverfahren. Das gleiche gilt, wenn die Tarifvertragsparteien vor schriftlicher Mitteilung der Einigungsempfehlung (§ 6) die Tarifverhandlungen wieder aufnehmen. Der Ablauf der Fristen des Schlichtungsverfahrens ist während des Ruhens gehemmt. Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen unverzüglich wieder aufzunehmen, sobald eine Tarifvertragspartei dies verlangt.
- (4) Die Beratungen der Schlichtungskommission, einschließlich der Anhörung der Tarifvertragsparteien und von Sachverständigen, sind nicht öffentlich. Die Information der Tarifvertragsparteien durch ihre Vertreter in der Schlichtungskommission wird dadurch nicht berührt.
- (5) Im Übrigen regelt die Schlichtungskommission ihre Verfahren selbst.

§ 6 Beratungsergebnis

- (1) Spätestens 6 Werktage nach ihrem erstmaligen Zusammentreten hat die Schlichtungskommission eine Einigungsempfehlung an die Tarifvertragsparteien zu beschließen. Durch einstimmigen Beschluss kann die Kommission die Frist um bis zu 6 Werktage verlängern.
- (2) Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen mit dem Ziel einer einstimmigen Empfehlung zu führen. Kommt keine Einstimmigkeit zustande, entscheidet die einfache Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder. Stimmenthaltungen sind nicht zulässig.
- (3) Die Einigungsempfehlung ist vor der Abstimmung schriftlich abzufassen und nach Zustimmung der Schlichtungskommission vom Vorsitzenden zu unterzeichnen und den Tarifvertragsparteien spätestens innerhalb zweier Werktage nach dem Tage der Beschlussfassung schriftlich mitzuteilen.

§ 7 Erklärung der Tarifvertragsparteien zur Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission und weiteres Verfahren

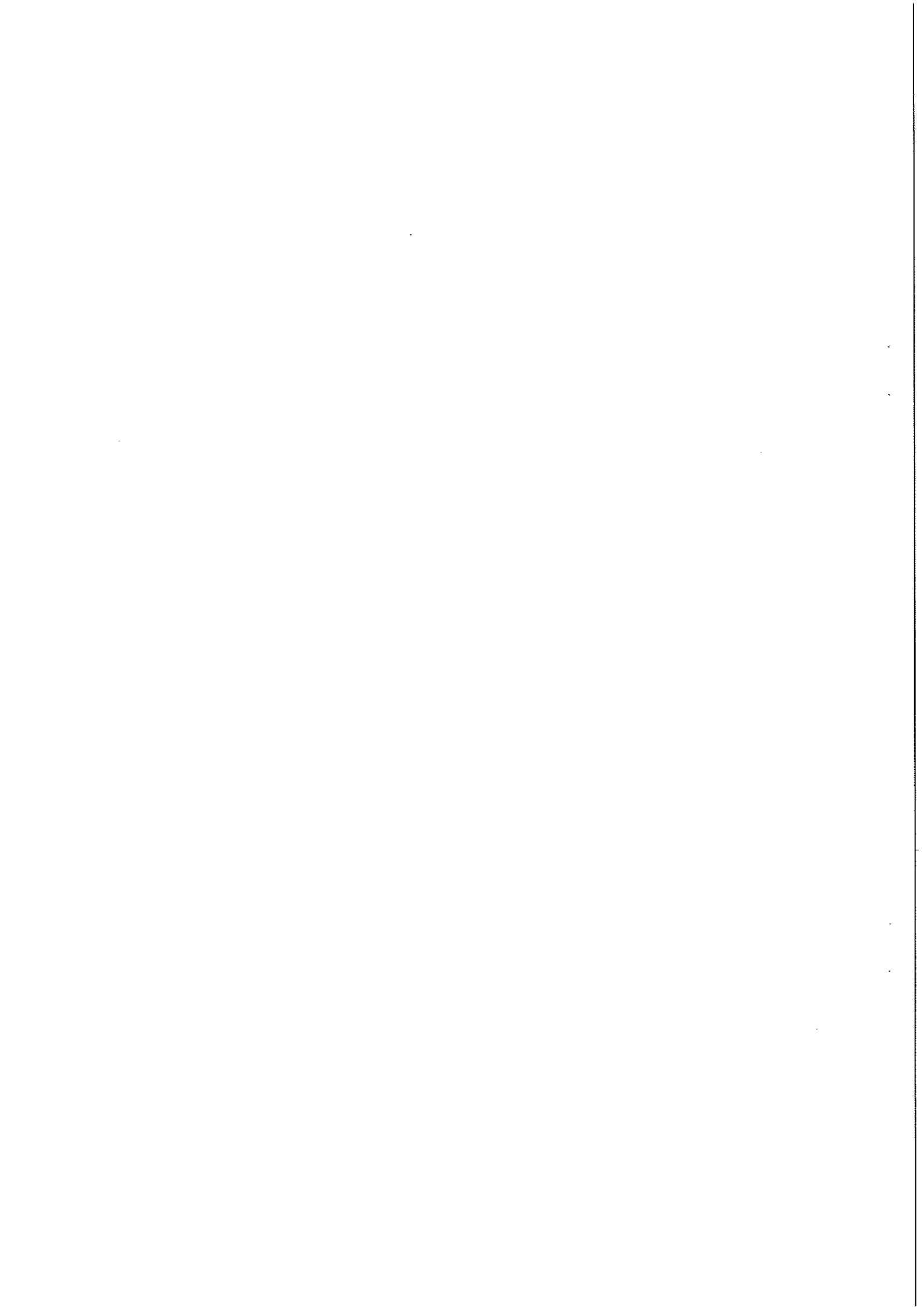
- (1) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, innerhalb von 5 Werktagen nach der schriftlichen Mitteilung zu erklären, ob sie die Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission annehmen oder nicht.
- (2) Erklären die Tarifvertragsparteien die Annahme der Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission, dann ist der Tarifkonflikt beendet. Die Annahmeerklärung kann nicht an eine Bedingung geknüpft werden.
- (3) Von Beginn des auf die Einleitung des Schlichtungsverfahrens folgenden Kalendertages an besteht Friedenspflicht.

§ 8 Kosten

- (1) Die Entschädigung der Beisitzer trägt die Tarifvertragspartei, die sie benannt hat. Jede Tarifvertragspartei trägt die Kosten der von ihr benannten Auskunftsperson und Sachverständigen.
- (2) Die übrigen Kosten des Verfahrens einschließlich der Auslagen des Vorsitzenden tragen die Tarifvertragsparteien im Verhältnis zur Zahl ihrer Beisitzer.

§ 9 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung des Tarifvertrages in Kraft.
- (2) Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2014, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Schlichtungsverfahren, die bei Außerkrafttreten dieser Vereinbarung anhängig sind, werden nach dieser Vereinbarung zu Ende geführt.



Zwischen dem

Arbeitgeberverband Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste e.V.
Bremer Str. 10 d, 01067 Dresden



einerseits und dem

DHV
Die Berufsgewerkschaft e.V.
Schlegelstraße 15, 04275 Leipzig
Telefon: 0341 / 46 85 082
Telefax: 0341 / 46 85 084



andererseits wird nachfolgender

Entgelttarifvertrag

geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 1 des Tarifvertrages Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste.

§ 2 Entgeltsätze

Die Tabellenentgelte der allgemeinen Tariftabelle sind in der Anlage 1a (01.01.2014 - 31.12.2014) und 1b (01.01.2015 - 31.12.2015) geregelt.

Die Entgeltsätze für ärztliches Personal sind in der Anlage 2 (01.01.2014-31.12.2015) geregelt. Anlage 2 kann auch innerhalb der Laufzeit des Entgelttarifvertrages einvernehmlich angepasst werden.

Die Anlagen 1 a – 3 sind fester Bestandteil dieses Entgelttarifvertrages.

§ 3 Ausschlussfrist

Für den Entgelttarifvertrag gilt die Ausschlussfrist gemäß § 30 des Tarifvertrages.

§ 4 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Entgelttarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01.01.2014 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2015, gekündigt werden. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden alle vorherigen Entgelttarifverträge abgelöst und ersetzt.

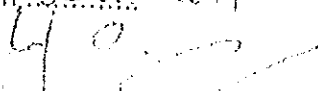
Hinsichtlich der in der Entgeltabelle ausgewiesenen Lohngruppe AA1 steht den beteiligten Parteien ausschließlich für diese Lohngruppe für den Fall einer sich ergebenden Notwendigkeit durch die gesetzgeberischen Ausgestaltungen des Mindestlohnes ausschließlich auf diesen Tabellenanteil ein Sonderkündigungsrecht zu. Die Entscheidung über die Notwendigkeit der Kündigung obliegt den Tarifvertragsparteien einzeln. Darüber hinaus besteht Einigkeit, dass im Falle einer gegebenen gesetzgeberischer Ausgestaltungen des Mindestlohnes im Hinblick auf dann erfolgende Mindestlohnregelungen eine Neuverhandlung für die betroffenen Lohngruppen und -stufen verlangt werden kann.

Die übrigen Regelungen des Tarifvertrages werden von dieser Sonderkündigung nicht erfasst.

Dieser Tarifvertrag hat keine Auswirkungen auf bestehende Notlagentarifverträge, die auf den DRK-Tarifvertrag Land Sachsen bzw. den DRK-Entgelttarifvertrag Land Sachsen Bezug nehmen. Insoweit gelten diese im Rahmen der Notlagentarifverträge fort.

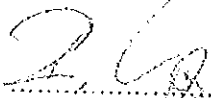
Vorhandene Ausweitungstarifverträge vom Entgelttarifvertrag werden durch diesen Vertrag nicht erfasst und berührt.

Dresden, den 05.02. 2014



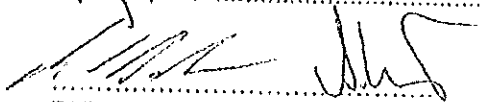
Arbeitgeberverband Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste,
Vorsitzender des Vorstandes
Dr.-Ing. Herbert Günther

Dresden, den 05.02. - 2014



Arbeitgeberverband Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste,
stv. Vorsitzender des Vorstandes
Rüdiger Unger

Leipzig, den 10.02. 2014



DHV Mitteledeutschland, Herr Scholz
Geschäftsführer

Anne Kiesow,
DHV - Hauptvorstand

Anlage 1 a -Allgemeine Tariftabelle 01.01.2014 - 31.12.2014

Gr.	nach 3 Jahren		nach 3 Jahren		nach 3 Jahren		nach 3 Jahren		nach 3 Jahren		nach 3 Jahren		nach 3 Jahren		nach 3 Jahren		nach 3 Jahren		nach 3 Jahren		nach 3 Jahren		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	Stufe 12	Stufe 13	Stufe 14	Stufe 15	Stufe 16	Stufe 17	Stufe 18	Stufe 19	Stufe 20	Stufe 21	Stufe 22	
AA1	1.251,23	1.278,43	1.305,64	1.332,84	1.360,06	1.387,27	1.414,47	1.441,68	1.468,89	1.496,10	1.523,31	1.550,52	1.577,73	1.604,94	1.632,15	1.659,36	1.686,57	1.713,78	1.740,99	1.768,20	1.795,41	1.822,62	1.849,83
AA	1.354,27	1.371,54	1.399,09	1.426,64	1.454,21	1.481,75	1.509,05	1.536,60	1.564,15	1.591,70	1.619,25	1.646,80	1.674,35	1.701,90	1.729,45	1.756,99	1.784,54	1.812,09	1.839,64	1.867,19	1.894,74	1.922,29	1.949,84
A	1.431,13	1.460,93	1.490,72	1.520,53	1.550,29	1.580,10	1.609,89	1.639,68	1.669,47	1.699,25	1.729,04	1.758,83	1.788,62	1.818,41	1.848,20	1.877,99	1.907,78	1.937,57	1.967,36	1.997,15	2.026,94	2.056,73	2.086,52
B	1.584,86	1.617,04	1.649,22	1.674,22	1.706,40	1.738,57	1.770,76	1.802,92	1.835,11	1.867,28	1.899,45	1.931,62	1.963,79	1.995,96	2.028,13	2.060,30	2.092,47	2.124,64	2.156,81	2.188,98	2.221,15	2.253,32	2.285,49
C	1.692,10	1.726,68	1.760,02	1.793,41	1.827,97	1.861,33	1.895,87	1.929,23	1.962,62	1.995,99	2.030,53	2.064,97	2.099,41	2.133,85	2.168,29	2.202,73	2.237,17	2.271,61	2.306,05	2.340,49	2.374,93	2.409,37	2.443,81
D	1.793,41	1.829,15	1.864,91	1.900,64	1.936,39	1.984,06	2.007,89	2.043,63	2.080,57	2.115,13	2.152,07	2.188,91	2.225,75	2.262,59	2.299,43	2.336,27	2.373,11	2.409,95	2.446,79	2.483,63	2.520,47	2.557,31	2.594,15
E	1.891,11	1.928,06	1.966,19	2.012,66	2.042,44	2.079,39	2.117,52	2.155,66	2.193,78	2.230,72	2.268,86	2.306,99	2.345,13	2.383,27	2.421,41	2.459,55	2.497,69	2.535,83	2.573,97	2.612,11	2.650,25	2.688,39	2.726,53
F	2.044,84	2.086,54	2.127,06	2.167,56	2.209,28	2.249,78	2.290,30	2.332,02	2.372,52	2.413,05	2.454,76	2.496,47	2.538,18	2.579,89	2.621,60	2.663,31	2.705,02	2.746,73	2.788,44	2.830,15	2.871,86	2.913,57	2.955,28
G	2.185,44	2.229,54	2.272,43	2.316,53	2.360,62	2.403,51	2.447,61	2.491,70	2.535,78	2.578,68	2.622,78	2.666,87	2.710,97	2.754,06	2.798,16	2.842,25	2.886,35	2.930,44	2.974,54	3.018,63	3.062,73	3.106,83	3.150,92
H	2.380,88	2.428,52	2.476,20	2.523,88	2.571,53	2.619,20	2.666,87	2.713,94	2.761,01	2.808,67	2.856,33	2.904,00	2.951,66	2.999,33	3.047,00	3.094,66	3.142,33	3.189,99	3.237,66	3.285,33	3.333,00	3.380,66	3.428,33
I	2.576,30	2.628,71	2.679,96	2.731,20	2.782,46	2.834,88	2.886,12	2.937,36	2.988,59	3.041,03	3.092,28	3.143,52	3.194,76	3.246,00	3.297,24	3.348,48	3.399,72	3.450,96	3.502,20	3.553,44	3.604,68	3.655,92	3.707,16
J	2.801,52	2.857,52	2.913,55	2.969,53	3.025,53	3.081,55	3.137,56	3.193,56	3.249,58	3.305,57	3.361,56	3.417,56	3.473,56	3.529,56	3.585,56	3.641,56	3.697,56	3.753,56	3.809,56	3.865,56	3.921,56	3.977,56	4.033,56
K	3.081,55	3.143,53	3.205,47	3.267,45	3.328,21	3.390,16	3.452,13	3.514,10	3.574,88	3.636,84	3.698,80	3.760,76	3.822,72	3.884,68	3.946,64	4.008,60	4.070,56	4.132,52	4.194,48	4.256,44	4.318,40	4.380,36	4.442,32
L	3.361,56	3.428,31	3.496,22	3.562,97	3.630,88	3.697,62	3.765,54	3.832,28	3.898,99	3.966,94	4.033,64	4.100,34	4.167,04	4.233,74	4.300,44	4.367,14	4.433,84	4.500,54	4.567,24	4.633,94	4.700,64	4.767,34	4.834,04
M	3.865,64	3.943,09	4.020,53	4.098,00	4.175,47	4.252,92	4.329,17	4.406,63	4.484,08	4.561,55	4.639,00	4.716,45	4.793,90	4.871,35	4.948,80	5.026,25	5.103,70	5.181,15	5.258,60	5.336,05	5.413,50	5.490,95	5.568,40
N	4.370,88	4.459,07	4.546,06	4.633,03	4.721,23	4.808,22	4.895,20	4.983,38	5.070,37	5.157,35	5.245,53	5.333,71	5.421,89	5.510,07	5.598,25	5.686,43	5.774,61	5.862,79	5.950,97	6.039,15	6.127,33	6.215,51	6.303,69

Anlage 1b -Allgemeine Tariftabelle 01.01.2015 - 31.12.2015

Gr.	nach 3 Jahren	nach 3 Jahren	nach 3 Jahren	nach 3 Jahren	nach 3 Jahren	nach 2 Jahren	nach 2 Jahren	nach 2 Jahren	nach 2 Jahren	nach 2 Jahren	nach 2 Jahren	nach 2 Jahren
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11	
AA1	1.276,25	1.304,00	1.331,75	1.359,50	1.387,26	1.415,01	1.442,76	1.470,52	1.498,26	1.526,02		1.553,78
AA	1.381,36	1.398,97	1.427,07	1.455,18	1.483,29	1.511,38	1.539,23	1.567,33	1.595,43	1.623,53		1.651,64
A	1.459,76	1.490,15	1.520,53	1.550,94	1.581,30	1.611,70	1.642,09	1.672,47	1.702,85	1.733,24		1.763,62
B	1.616,56	1.649,38	1.682,20	1.707,71	1.740,53	1.773,34	1.806,17	1.838,98	1.871,81	1.904,62		1.937,44
C	1.725,95	1.761,22	1.795,22	1.829,27	1.864,53	1.898,56	1.933,79	1.967,82	2.001,88	2.035,91		2.071,14
D	1.829,27	1.865,73	1.902,21	1.938,65	1.975,12	2.023,74	2.048,05	2.084,51	2.122,18	2.157,43		2.195,11
E	1.928,93	1.966,62	2.005,51	2.052,91	2.083,29	2.120,98	2.159,87	2.198,77	2.237,65	2.275,34		2.314,24
F	2.085,74	2.128,27	2.169,60	2.210,91	2.253,46	2.294,77	2.336,10	2.378,66	2.419,97	2.461,31		2.503,85
G	2.229,15	2.274,13	2.317,88	2.362,86	2.407,83	2.451,58	2.496,56	2.541,54	2.586,49	2.630,25		2.675,24
H	2.428,49	2.477,09	2.525,73	2.574,36	2.622,96	2.671,58	2.720,20	2.767,61	2.816,23	2.864,84		2.913,46
I	2.627,82	2.681,29	2.733,56	2.785,82	2.838,11	2.891,58	2.943,84	2.996,11	3.048,36	3.101,85		3.154,12
J	2.857,55	2.914,67	2.971,82	3.028,92	3.086,04	3.143,19	3.200,31	3.257,43	3.314,57	3.371,68		3.428,79
K	3.143,19	3.206,40	3.269,58	3.332,80	3.394,77	3.457,97	3.521,17	3.584,38	3.646,38	3.709,57		3.772,78
L	3.428,79	3.496,88	3.566,15	3.634,23	3.703,50	3.771,57	3.840,85	3.908,93	3.976,97	4.046,28		4.114,32
M	3.942,95	4.021,95	4.100,94	4.179,96	4.258,97	4.337,98	4.415,76	4.494,76	4.573,77	4.652,78		4.731,78
N	4.458,29	4.548,25	4.636,98	4.725,69	4.815,66	4.904,38	4.993,10	5.083,04	5.171,78	5.260,50		5.350,44

Anlage 2 - Tariftabelle Ärztliches Personal

Gültigkeit 01.01.2014 bis 31.12.2015

Ä1	Ärzte (ohne besondere Verantwortung)			
	Stufe 1	Stufe 2 nach 3 Jahren	Stufe 3 nach 6 Jahren	Stufe 4 nach 9 Jahren
2014	3.724,94	3.937,80	4.150,65	4.363,51
2015	3.799,44	4.016,56	4.233,67	4.450,78

Ä2	Ärzte in Weiterbildung zum Facharzt im Krankenhaus und Blutspendedienst			
	Stufe 1	Stufe 2 nach 2 Jahren	Stufe 3 nach 4 Jahren	Stufe 4 nach 6 Jahren
2014	4.097,95	4.550,36	4.876,51	5.055,28
2015	4.179,91	4.641,37	4.974,04	5.156,39

Ä3	Fachärzte mit besonderer Verantwortung im Krankenhaus und im Blutspendedienst				
	Stufe 1	Stufe 2 nach 3 Jahren	Stufe 3 nach 6 Jahren	Stufe 4 nach 9 Jahren	Stufe 5 nach 12 Jahren
2014	5.144,80	5.576,17	5.954,93	6.279,19	6.391,55
2015	5.247,69	5.687,70	6.074,03	6.404,77	6.519,38

Ä4	Oberärzte		
	Stufe 1	Stufe 2 nach 3 Jahren	Stufe 3 nach 6 Jahren
lfd. OA			
2014	7.814,71	AT	
2015	7.971,01	AT	

OA als CA-Vertr.			
2014	7.580,42	7.796,28	
2015	7.732,03	7.952,20	

OA mbV			
2014	6.444,15	6.822,92	7.116,06
2015	6.573,04	6.959,37	7.258,39

OA			
2014	5.534,20	5.747,06	5.959,91
2015	5.644,88	5.862,00	6.079,11

Anlage 3 –Praktikanten

§ 1

Die Praktikanten/-innen können ein monatliches Entgelt im Rahmen der betrieblichen Leistungsfähigkeit erhalten. Die Auszahlung erfolgt entsprechend § 7 Abs. 2 des Tarifvertrages Wohlfahrts- und Gesundheitsdienste

§ 2

Ein Rechtsanspruch darauf besteht nicht.

