

KONZERNTARIFVERTRÄGE

für Beschäftigte der Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur in Einrichtungen der Sana Kliniken AG



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

- Konzern-Mantel-Tarifvertrag (M-TV M/W/I Sana)
- Konzern-Entgelt-Tarifvertrag (E-TV M/W/I Sana Nr. 2)
- Konzern-Überleitungs-Tarifvertrag (Ü-TV M/W/I Sana)
- Konzern-Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (TV-EUmw M/W/I Sana)
- Konzern-Tarifvertrag für Auszubildende (A-TV M/W/I Sana Nr. 2)
- Konzern-Tarifvertrag zu Beruf, Familie und Gesundheitsförderung (BFG-TV M/W/I Sana)



Übersicht Konzerntarifverträge

- Konzern-Mantel-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (M-TV M/W/I Sana) in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages zum M-TV M/W/I Sana vom 16.08.2011 Seite 3
- Konzern-Entgelt-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (E-TV M/W/I Sana) Nr. 2 in Einrichtungen der Sana Kliniken AG Seite 45
- Konzern-Überleitungs-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (Ü-TV M/W/I Sana) in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG Seite 85
- Konzern-Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (TV-EUmw M/W/I Sana) in Einrichtungen der Sana Kliniken AG Seite 97
- Konzern-Tarifvertrag für Auszubildende für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (A-TV M/W/I Sana) Nr. 2 in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG. Seite 103
- Konzern-Tarifvertrag zu Beruf, Familie und Gesundheitsförderung für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (BFG-TV M/W/I Sana) in Einrichtungen der Sana Kliniken AG. Seite 118

Vorbemerkung

Die Tarifvertragsparteien wollen in diesem Tarifvertrag und allen anderen ihn ergänzenden Tarifverträgen diskriminierungsfreie Regelungen schaffen. Zur besseren Lesbarkeit wird lediglich die männliche Form: „Beschäftigter“ verwendet und auf die weibliche Form im Singular verzichtet. Selbstverständlich sind die Bestimmungen der Tarifverträge für beide Geschlechter gleichermaßen zutreffend und geltend.

Konzern-Mantel-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (M-TV M/W/I Sana) in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG

(in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages zum M-TV M/W/I Sana vom 16.08.2011)

Zwischen

Sana Kliniken AG (im Folgenden Sana genannt), diese handelnd für und in Vollmacht der in Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag genannten Einrichtungen der Sana-Gruppe, vertreten durch den Vorstand

einerseits

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich	Seite 7
§ 2 Arbeitsvertrag	Seite 8
§ 3 Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersrente .	Seite 8
§ 4 Aufgabenbereich	Seite 8
§ 5 Probezeit	Seite 9
§ 6 Allgemeine Pflichten	Seite 9
§ 7 Übertragung anderer Aufgaben/Versetzung. . . .	Seite 10
§ 8 Qualifizierung.	Seite 10
§ 9 Nebentätigkeit	Seite 12
§ 10 Arbeitsfähigkeit/Ärztliche Untersuchung.	Seite 12
§ 11 Schutz- und Dienstkleidung.	Seite 12
§ 12 Belohnung	Seite 13
§ 13 Personalakte	Seite 13
§ 14 Schweigepflicht/Datenschutz	Seite 13
§ 15 Beschäftigungszeit	Seite 14
§ 16 Jubiläum	Seite 15
§ 17 Sterbegeld	Seite 16
§ 18 Betriebliche Altersversorgung/Entgeltumwandlung .	Seite 16

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 19 Regelmäßige Arbeitszeit/Ausgleichszeitraum . . .	Seite 17
§ 20 Teilzeitbeschäftigung.	Seite 18
§ 21 Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit . . .	Seite 20
§ 22 Mehrarbeit/Überstunden.	Seite 20
§ 23 Wechselschicht- und Schichtarbeit	Seite 21
§ 24 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.	Seite 22
§ 25 Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft	Seite 23
§ 26 Arbeitszeitdokumentation	Seite 26
§ 27 Ergänzende Regelungen für die Arbeitszeit nach Dienstplan.	Seite 26

§ 28 Arbeitsversäumnis/Arbeitsunfähigkeit/ Anzeige-, Nachweispflicht	Seite 26
§ 29 Krankenbezüge/Entgeltfortzahlung bei Krankheit	Seite 27
§ 30 Forderungsübergang bei Dritthaftung	Seite 29

Abschnitt III

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 31 Erholungsurlaub	Seite 30
§ 32 Zusatzurlaub	Seite 32
§ 33 Sonderurlaub	Seite 34
§ 34 Dienstreisen	Seite 34
§ 35 Kurzarbeit	Seite 34
§ 36 Arbeitsbefreiung/Freistellung	Seite 35

Abschnitt IV

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Seite 37
§ 38 Zeugnis/Arbeitspapiere/Rückgabe von Arbeitsmitteln	Seite 39
§ 39 Ausschlussfristen	Seite 39

Abschnitt V

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 40 Haftung im Schadensfall	Seite 40
§ 41 Außerkrafttreten bisheriger Regelungen	Seite 40
§ 42 Salvatorische Klausel	Seite 40
§ 43 Laufzeit	Seite 40

Anlage 1

zum Konzern-Mantel-Tarifvertrag für die Funktions- bereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (M-TV M/W/I Sana)	Seite 43
---	----------

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte der Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur, die in einem Arbeitsverhältnis zu den in Anlage 1 zum Tarifvertrag genannten Einrichtungen der Sana-Gruppe stehen. Die Tätigkeit in deren medizinischen Versorgungszentren (MVZ) und Gesundheitszentren, Managementeinrichtungen zur Integrierten Versorgung und ambulanten Diensten fällt nicht unter den sachlichen Geltungsbereich.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
 - a) Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich der Tarifverträge für Ärztinnen und Ärzte für Einrichtungen der Sana Kliniken AG fallen;
 - b) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind;
 - c) Beschäftigte, die ein über das jeweils höchste tarifliche Tabellenentgelt des E-TV M/W/I Sana hinausgehendes vertragliches Entgelt erhalten;
 - d) Wissenschaftliche Mitarbeiter im Bereich Forschung und Lehre, die vom Arbeitgeber eingestellt wurden bzw. werden und deren Arbeitsbedingungen durch Dritte (nicht Arbeitgeber) vorgegeben werden;
 - e) für Jugendfreiwilligendienste im Sinne des JFDG;
 - f) Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, Auszubildende, Studenten, Volontäre und Praktikanten;
 - g) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff SGB III gewährt werden;
 - h) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff SGB III verrichten;
 - i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Buchstabe c):

Damit sind Tabellenentgelte gemeint, die über die Tabellenwerte der M 8 Stufe 6, W 4 Stufe 6, oder I 6 Stufe 6 zum Stand 1.1.2011 bzw. 1.1.2012 hinausgehen.

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Die Einstellung erfolgt aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Die Inhalte des Arbeitsvertrages müssen den Regelungen des Nachweisgesetzes entsprechen. Der Beschäftigte erhält eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages ausgehändigt.
- (2) Auch Nebenabreden zum Arbeitsvertrag können nur schriftlich vereinbart werden. Sie sind schriftlich gesondert kündbar, soweit dies einzelvertraglich vereinbart oder in diesem Tarifvertrag vorgesehen ist.
- (3) Der Arbeitsvertrag kann abgeschlossen werden:
 - a) auf unbestimmte Zeit,
 - b) befristet auf der jeweiligen gesetzlichen Grundlage oder
 - c) zweckbestimmt.

§ 3 Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersrente

Mit Beschäftigten, die das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet haben, ist bei Weiterbeschäftigung ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen; dabei können abweichende Arbeitsbedingungen vereinbart werden, soweit diese nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn nichts anderes vereinbart wurde.

§ 4 Aufgabenbereich

- (1) Der Beschäftigte hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen und sein dienstliches Verhalten der Aufgabenstellung anzupassen. Soweit der Arbeitsvertrag keine speziellen Festlegungen zum Aufgabenbereich des Beschäftigten vorsieht, können dem Beschäftigten seiner Aus-, Fort- und Weiterbildung und Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten übertragen werden. Eine Einarbeitung ist zu gewährleisten.

- (2) Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, in Notfällen bei der Erfüllung des Versorgungsauftrages der Klinik vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit zu verrichten.

Protokollnotiz:

Ein Notfall liegt vor, wenn eine plötzliche, nicht vorhersehbare Situation eintritt, die zur Verhinderung nicht wiedergutzumachender Schäden zu unaufschiebbaren Maßnahmen führt. Beispiele sind – neben den im Katastrophenplan geregelten Fällen – der Ausbruch eines Brandes, Auftreten von Überschwemmungen und Explosionen.

- (3) Der Beschäftigte ist ferner verpflichtet, den Arbeitgeber bei der Erfüllung von dessen unternehmerischen Zielen, Aufgaben und Pflichten, insbesondere von Auskunftspflichten zu statistischen Zwecken und bei der Abrechnung zu unterstützen und hierfür erforderliche Angaben einschließlich der Verschlüsselung zu machen (wie beispielsweise DRG-Verschlüsselung, Qualitätssicherung, Krankenhausentgeltabrechnung).

§ 5 Probezeit

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

§ 6 Allgemeine Pflichten

- (1) Änderung der persönlichen Verhältnisse, die das Arbeitsverhältnis betreffen, insbesondere Wohnungswechsel (Zeitpunkt, neue Anschrift), Änderung der Bankverbindung, sind dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Wissenschaftliche Veröffentlichungen im Rahmen eigener wissenschaftlicher Tätigkeit und eigene Publikationen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit in der Sana-Gruppe stehen, müssen den Hinweis auf den Arbeitgeber enthalten sowie den Hinweis, dass dieser Teil der Sana-Gruppe ist.

§ 7 Übertragung anderer Aufgaben/Versetzung

Dem Beschäftigten kann eine andere gleichwertige und zumutbare Tätigkeit im Unternehmen übertragen werden.

Protokollnotiz:

Eine Tätigkeit ist jedenfalls dann gleichwertig, wenn sie derselben oder einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen ist.

§ 8 Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung. Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch abgeleitet, das aber durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.
- (2) Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber über die Erfüllung von Weiterbildungspflichten zu informieren, wenn der Arbeitgeber auf diese Information angewiesen ist (Bsp.: Röntgenverordnung, Medizinproduktegesetz).
- (3) Der Arbeitgeber fördert Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung durch Freistellung des Beschäftigten von der Arbeit unter Fortzahlung des tariflichen Monatsentgelts einschließlich sonstiger in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteile und der Übernahme von Kosten für Referenten, Räumlichkeiten oder Kursgebühren und eine externe Unterbringung. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers und gilt als Dienstreise, soweit sie von ihm als solche genehmigt ist.
- (4) Bei der Fort- und Weiterbildung auf Antrag des Beschäftigten ist der berufliche Bezug vor Beginn der Maßnahme durch Unterlagen (z. B. Programm, Themenliste, Referenzen des Veranstalters) nachzuweisen. Bei einer beruflichen Fort- und Weiterbildung auf Veranlassung des Arbeitgebers entfällt der Nachweis des beruflichen Bezugs.

- (5) Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist vorab mit dem Beschäftigten eine Vereinbarung mit der Maßgabe zu treffen, dass die dem Arbeitgeber für diese Maßnahmen entstehenden Kosten für die Dauer von 36 Monaten – gerechnet ab dem Abschluss der Bildungsmaßnahme – an eine Rückzahlungsverpflichtung des Beschäftigten gebunden sind, wenn die Bildungsmaßnahme dem Beschäftigten aktuell oder künftig einen beruflichen Vorteil bringen kann. Scheidet der Beschäftigte sodann vor Ablauf der 36 Monate aus einem in der Person des Beschäftigten liegenden Grund oder auf Veranlassung des Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Ausscheiden die von diesem getragenen Kosten zu erstatten. Der Erstattungsanspruch mindert sich für jeden vollen Kalendermonat nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme um 1/36.

Die Erstattungspflicht entfällt/entsteht nicht bei Ausscheiden wegen

- a) Krankheit,
 - b) Betreuung von Kindern innerhalb der ersten drei Jahre nach der Entbindung,
 - c) Betreuung von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen (Kinder, Ehepartner und Lebenspartner, Eltern, Großeltern),
 - d) wegen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, der unter den Geltungsbereich des vorliegenden Tarifvertrages fällt,
 - e) bei Rechtsnachfolge nach § 613 a BGB oder bei Verschmelzung.
- (6) Eine Vereinbarung nach § 8 Absatz 5 ist nicht zu schließen, wenn die für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme vom Arbeitgeber gewährte bezahlte Freistellung 10 Arbeitstage nicht übersteigt und/oder die vom Arbeitgeber getragenen (Sach-)Kosten den Betrag von 2.000,00 € nicht übersteigen.
- (7) Qualifizierungsmaßnahmen i. S. von § 8 Absätze 1 bis 5 sind:
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung)
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung)
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

§ 9 Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Beschäftigte dem Arbeitgeber mindestens 14 Tage vor Aufnahme schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 10 Arbeitsfähigkeit/Ärztliche Untersuchung

- (1) Beschäftigte haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor ihrer Einstellung durch ärztliches Attest ihre Arbeitsfähigkeit für die vorgesehene Tätigkeit nachzuweisen. Die Untersuchung soll durch einen Facharzt für Arbeitsmedizin erfolgen.
- (2) Beschäftigte werden nach den gesetzlichen Vorschriften in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht.
- (3) Der Arbeitgeber kann über einen von ihm bestimmten Facharzt für Arbeitsmedizin bei begründeter Veranlassung oder zum Schutz des Beschäftigten feststellen lassen, ob der Beschäftigte frei von ansteckenden oder ekel-erregenden Krankheiten ist, oder ob eine berufsbedingte Erkrankung vorliegt.
- (4) Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der Arbeitgeber, sofern diese von keinem anderen Kostenträger übernommen werden.

§ 11 Schutz- und Dienstkleidung

- (1) Dem Beschäftigten wird gemäß den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften unentgeltlich Schutzkleidung oder vorgeschriebene Dienstkleidung in erforderlicher Menge zur Verfügung gestellt.

- (2) Die Kosten für Reinigung und Instandhaltung der Schutz- sowie der vorgeschriebenen Dienstkleidung trägt der Arbeitgeber.

§ 12 Belohnung

- (1) Werden dem Beschäftigten Belohnungen, Vergünstigungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile im Hinblick auf seine Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber zur Genehmigung mitzuteilen. Dies gilt auch für Zuwendungen, die auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (2) Als generell genehmigt im Sinne des Absatzes 1 gilt die Annahme von geringfügigen Geldzuwendungen (bis 50,00 €), die nicht einer Person direkt, sondern einer Gemeinschaftskasse zugutekommen. Ferner ist die Annahme von Lebensmitteln erlaubt, die nach der Bestimmung des Schenkers dem gemeinsamen Verbrauch dienen sollen (z. B. Kaffee, Kuchen, Obst, Süßigkeiten) und einen Gesamtwert von 50,00 € nicht überschreiten.

§ 13 Personalakte

- (1) Der Arbeitgeber führt in der Personalabteilung über jeden Beschäftigten eine Personalakte.
- (2) Der Beschäftigte hat das Recht auf Einsichtnahme in seine Personalakte. Die Einsichtnahme kann unter Hinzuziehung einer Person seines Vertrauens erfolgen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften oder Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen. Der Beschäftigte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 14 Schweigepflicht/Datenschutz

- (1) Der Beschäftigte hat über alle Angelegenheiten der Patienten sowie über die Angelegenheiten des Arbeitgebers, die entweder Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind oder deren Offenlegung dem Arbeitgeber schaden kann oder deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet ist, Stillschweigen zu bewahren.

- (2) Beschäftigte, denen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis Tatsachen bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen, sind auch dann zur Verschwiegenheit verpflichtet, wenn sie im Sinne des Strafrechts nicht zu den Hilfspersonen des Arztes zählen.
- (3) Ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist es dem Beschäftigten insbesondere untersagt:
 - a) Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Dritten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen,
 - b) Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Medien zu geben oder selbst zu veröffentlichen (z. B. über elektronische Medien),
 - c) Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.
- (4) Verpflichtungen nach den vorstehenden Grundsätzen gelten auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus weiter, das heißt, sie sind auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu beachten.
- (5) Neben den Verschwiegenheitsvorschriften bestehen die Verpflichtungen aus dem Bundesdatenschutzgesetz. Die Datenschutzbelehrung wird in der Personalakte dokumentiert.
- (6) Der Beschäftigte hat zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Schweigepflicht-erklärung zu unterzeichnen, die Bestandteil seiner Personalakte wird.

§ 15 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber bzw. dessen Rechtsvorgänger oder bei einem anderen Arbeitgeber des Sana-Konzerns oder bei einem Arbeitgeber, der unter den Geltungsbereich des vorliegenden Manteltarifvertrages fällt, ununterbrochen verbracht hat.

Protokollnotiz:

¹Arbeitgeber des Sana-Konzerns sind die Gesellschaften, die Konzernunternehmen der Sana Kliniken AG i. S. d. § 18 AktG sind. ²Die Anrechnung von Beschäftigungszeiten für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung bestimmt sich nach den Regelungen der jeweiligen Versorgungsordnung bzw. des zukünftigen Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung (§ 18).

- (2) Die Beschäftigungszeit wird durch einen Erziehungsurlaub nach dem Gesetz zur Einführung des Elterngeldes (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) nicht unterbrochen. Gleiches gilt nach näherer Maßgabe des Gesetzes über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Wehersatzdienstes sowie für die Zeit einer Wehrübung (Freiwilliger Wehr- oder Ersatzdienst gilt jedoch als Unterbrechung).

§ 16 Jubiläum

- (1) Beschäftigte werden bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 15)

von 10 Jahren: 2 Arbeitstage

von 25 Jahren: 3 Arbeitstage

von 40 Jahren: 4 Arbeitstage

unter Fortzahlung des tariflichen Monatsentgelts (§2 Absatz 2 E-TV M/W/I Sana) freigestellt.

Protokollnotiz:

Auf Antrag des Beschäftigten innerhalb eines Monats nach dem Jubiläum erfolgt die Freistellung in dem Jahr des Jubiläums.

- (2) Erfolgt keine Freistellung, wird der Freistellungsanspruch durch Bruttoentgelt – berechnet auf Basis des tariflichen Monatsentgeltes (§2 Absatz 2 ETV M/W/I Sana) – abgegolten.

§ 17 Sterbegeld

- (1) Stirbt ein verheirateter oder in eingetragener Lebenspartnerschaft lebender Beschäftigter, dessen Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Todes nicht ruhte, so wird ein Sterbegeld in Höhe des tariflichen Monatsentgelts (§ 2 Absatz 2 E-TV M/W/I Sana) für den Rest des Sterbemonats und die darauf folgenden 2 Kalendermonate an den hinterbliebenen Ehegatten bzw. den Lebenspartner gezahlt.
- (2) Unter den gleichen Voraussetzungen ist das Sterbegeld für die gleiche Zeitdauer im Falle des Todes eines ledigen, verwitweten oder geschiedenen Arbeitnehmers an dessen Kinder, Eltern oder ein Elternteil zu zahlen, wenn der Verstorbene diesen gegenüber unterhaltspflichtig war oder überwiegend zu deren/dessen Unterhalt beigetragen hat.
- (3) Das Sterbegeld kann auch an eine Person gezahlt werden, die die Kosten der Bestattung des verstorbenen Beschäftigten übernommen hat, ohne diese aus einer Erbschaft oder einem Vermächtnis finanzieren zu können.
- (4) Die Zahlung des Sterbegeldes kann – bei mehreren Berechtigten – schuld- befreiend an jeden der Berechtigten nach den Absätzen 1 und 2 erfolgen.

§ 18 Betriebliche Altersversorgung/Entgeltumwandlung

Beschäftigte haben Anspruch auf eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines gesonderten Tarifvertrages. Gleiches gilt für Regelungen zur Entgeltumwandlung.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 19 Regelmäßige Arbeitszeit/ Ausgleichszeitraum

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden, im Tarifgebiet Ost (neue Bundesländer) 40,0 Stunden. Die Arbeitszeit wird grundsätzlich auf 5 Tage in der Woche verteilt.

Protokollnotiz:

Die Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage/Woche kann – insbesondere bei Schichtarbeit – auch als Durchschnitt gerechnet bis zum Ende des übernächsten Kalendermonats erreicht werden.

- (2) Durch Vereinbarung der Tarifvertragsparteien kann für einzelne Einrichtungen eine abweichende regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden.
- (3) Für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit aus dem Verhältnis zwischen der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und der in Absatz 1 genannten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.
- (4) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich ein Zeitraum von 52 Wochen zugrunde zu legen.
- (5) Im Rahmen des § 7 Absätze 1 und 2 und des § 12 ArbZG können aus dringenden betrieblichen Gründen über die in §§ 23 Absatz 4 und 25 des vorliegenden Tarifvertrages geregelten Sachverhalte hinaus durch Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen zu den §§ 3, 4, 5, 6 und 12 ArbZG vereinbart werden.

- (6) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Der Freizeitausgleich beträgt für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Beschäftigten.
- (7) Die Jahresarbeitszeit des Beschäftigten, dessen Arbeitszeit nicht auf bestimmte Wochentage verteilt ist oder der täglich länger oder kürzer als ein Fünftel der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit i. S. d. Absatz 1 arbeitet, beträgt 365 Tage (in Schaltjahren + 1Tag) minus Samstage und Sonntage sowie minus gesetzliche Feiertage (einschließlich des 24.12. und des 31.12.), wenn diese auf einen Werktag zwischen Montag und Freitag fallen, minus Anzahl der (individuellen) Urlaubstage, multipliziert mit einem Fünftel ihrer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 19 Absätze 1 bis 3.

Protokollnotiz:

Die landesgesetzlichen Regelungen zu Feiertagen finden Anwendung.

§ 20 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Ein Beschäftigter, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, kann verlangen, dass der Arbeitgeber mit ihm die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit mit dem Ziel erörtert, zu einer solchen Vereinbarung zu gelangen. Sofern einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Verringerung der Arbeitszeit betriebliche Gründe entgegenstehen, besteht kein Anspruch auf eine solche Vereinbarung.
- (2) Der Beschäftigte muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung drei Monate vor deren Beginn gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Er kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Haben sich Arbeitgeber und Beschäftigter nicht über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der

Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht innerhalb der gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Frist schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Beschäftigten gewünschten Umfang.

- (3) Der Arbeitgeber soll auf Antrag des Beschäftigten eine geringere als die regelmäßige oder bisher persönliche Arbeitszeit vereinbaren, wenn und solange dieser
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren,
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten i.S. des § 3 Bundespflegegesetz pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (Kinder, Ehepartner und Lebenspartner, Eltern, Großeltern) tatsächlich betreut oder pflegt

sowie

- c) an Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des § 8 dieses Tarifvertrages teilnimmt

und

- d) betriebliche Gründe einer solchen Vereinbarung nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung ist auf bis zu 5 Jahre zu befristen. Die Befristung kann verlängert werden. Ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Auf Antrag des Beschäftigten kann von einer Befristung der Teilzeitbeschäftigung abgesehen werden.

- (4) Ist mit einem früher vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, ist der Beschäftigte bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 21 Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Der Beschäftigte ist im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit verpflichtet.
- (2) Nachtarbeit i. S. d. § 24 Absatz 1 ist die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit, Nachtarbeit i.S.d. § 32 Absatz 1 ist die in der Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit.
- (3) Sonntagsarbeit ist die Arbeit von Sonntag 0 Uhr bis 24 Uhr, entsprechendes gilt für die Feiertagsarbeit. Als gesetzlicher Feiertag gelten Tage, die am vertraglichen Arbeitsort des Beschäftigten als solche gesetzlich anerkannt sind.
- (4) Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei darauf folgenden Wochen zwei zusammenhängende arbeitsfreie Tage, von denen ein freier Tag auf einen Sonntag fallen soll. Für dienstplanmäßige Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, wird ein entsprechender, zusammenhängender Freizeitausgleich innerhalb von acht darauf folgenden Wochen gewährt.

§ 22 Mehrarbeit/Überstunden

- (1) Bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse können vom Arbeitgeber unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates Mehrarbeit und Überstunden angeordnet werden. Sie sollen auf die Beschäftigten der entsprechenden Beschäftigtengruppe möglichst gleichmäßig verteilt werden.
- (2) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten (§ 19 Absatz 1 und 19 Absatz 2) leisten. Mehrarbeit ist grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Im Falle einer unverzüglichen und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während des Freizeitausgleichs gilt der Freizeitausgleich als nicht gewährt. Kann Freizeitausgleich gem. Satz 2 in Folge einer Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt werden, verlängert sich der Ausgleichszeitraum entsprechend der Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Soweit ein Ausgleich nicht bis zum Ende des drit-

ten Kalendermonats erfolgt, sind Mehrarbeitsstunden mit 100 von Hundert des auf die Stunde entfallenden Anteils des tariflichen Monatsentgelts (individuelles Stundenentgelt) abzugelten.

- (3) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende des übernächsten Kalendermonats ausgeglichen werden.
- (4) Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt, sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Beschäftigte erhalten für Überstunden (§ 22 Absatz 3), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats, möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 von Hundert des auf die Stunde entfallenden Anteils des tariflichen Monatsentgelts (individuelles Stundenentgelt). Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 24 Absatz 1, Satz 1 a) besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich. Im Falle einer unverzüglich und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während des Freizeitausgleichs gilt der Freizeitausgleich als nicht gewährt.
- (5) Mehrarbeit/Überstunden eines Beschäftigten der Entgeltgruppen W4, I5, I6 und M8 des E-TV M/W/I Sana sowie eines Beschäftigten mit Leitungsaufgaben können durch individuelle Vereinbarung mit einer Pauschale abgegolten werden.

§ 23 Wechselschicht- und Schichtarbeit

- (1) Der Beschäftigte ist im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von (Wechsel-)Schichtarbeit verpflichtet.
- (2) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, die einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei

denen der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr umfassen.

- (3) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (4) Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 Arbeitsschutzgesetz, kann die tägliche Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen und Wochenenden im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

§ 24 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zuschläge. Die Zuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde für
 - a) Überstunden 30 v.H.
 - b) Nachtarbeit
 - in der Zeit von 20.00 Uhr bis 24.00 Uhr und 04.00 Uhr bis 06.00 Uhr 3,00 €/Std.
 - in der Zeit von 0.00 Uhr bis 04.00 Uhr 3,50 €/Std.
 - c) Feiertagsarbeit
 - mit Freizeitausgleich 35 v.H.
 - ohne Freizeitausgleich 135 v.H.
 - d) Sonntagsarbeit 25 v.H.
 - e) Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember jeweils ab 06:00 Uhr 35 v.H.

In den Fällen der Buchstaben a) und c) bis e) beziehen sich die Prozentsätze auf das individuelle Stundenentgelt gemäß § 2 E-TV M/W/I Sana. Bei Zusammentreffen von Zuschlägen der Zeitkategorie nach Buchstabe c), d) und e) wird jeweils nur ein Zuschlag – und zwar der höchste – gezahlt.

- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 40 € monatlich.

Protokollnotiz:

Teilzeitbeschäftigte erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit ebenfalls die volle Zulage.

§ 25 Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft

- (1) Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).

Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mehr als 50 v. H. beträgt.

- (2) Abweichend von §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. Außerdem kann von den Möglichkeiten des § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG (Ruhepausen) und § 7 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG (Ruhezeit) Gebrauch gemacht werden.

Voraussetzung ist, dass

- a) eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle und
- b) eine Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG stattgefunden hat sowie
- c) ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes ergriffen worden sind.

Als eine Maßnahme nach Ziffer c) sehen die Tarifvertragsparteien die Verkürzung des Ausgleichszeitraums (§19 Absatz 4) von 52 auf 26 Wochen an.

- (3) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 Satz 3 und bei Einhaltung der Grenzwerte des Absatzes 2 kann im Rahmen des § 7 Absatz 2 a ArbZG eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Dabei ist eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal 58 Stunden zulässig.
- (4) In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 3 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten. Mit Zustimmung des Beschäftigten kann hiervon abgewichen werden.
- (5) Im Kalendermonat sind zwei Wochenenden (jeweils zusammenhängend 48 Stunden zwischen Samstag 00.00 Uhr und Montag 7.00 Uhr) arbeitsfrei, sofern nicht § 21 Absatz 4 zutrifft.
- (6) Der Beschäftigte verpflichtet sich im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Rufbereitschaft. Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf in angemessener kurzer Zeit die Arbeit aufzunehmen.

Die Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder mit einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

- (7) Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

Für die Zeit der Anordnung der Rufbereitschaft werden für jede angefangene Stunde 12,5 von Hundert des individuellen Stundenentgelts nach § 2 des E-TV M/W/I Sana gezahlt. Zeitzuschläge werden nicht gezahlt. Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. Für die Inanspruchnahme werden das Überstundenentgelt sowie etwaige Zeitzuschläge bezahlt.

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

Bereitschafts- dienst-Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	0 v.H. bis 25 v.H.	45 v.H.
II	mehr als 25 v.H. bis 40 v.H.	55 v.H.
III	mehr als 40 v.H. bis 49 v.H.	65 v.H.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes, die als Arbeitszeit gewertet wird, werden die individuellen Stundenentgelte gemäß § 2 E-TV M/W/I Sana gezahlt.

Für jede Stunde des Bereitschaftsdienstes werden auf das entsprechend der Bewertung gemäß Absatz 8 zu berechnende Entgelt je Bereitschaftsdienststunde folgende Zeitzuschläge gezahlt, soweit für die jeweilige Stunde die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) bei Bereitschaftsdienst in Nachtstunden
zwischen 20:00 Uhr und 24:00 Uhr und 04:00 Uhr und 06:00 Uhr 25 v.H.
- b) bei Bereitschaftsdienst in Nachtstunden
zwischen 00:00 Uhr und 04:00 Uhr 40 v.H.
- c) bei Bereitschaftsdienst an Sonn- und Feiertagen 50 v.H.

Bei Zusammentreffen der Zuschläge nach a) und c) oder b) und c) werden diese kumulativ gezahlt.

- (9) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.
- (10) Als Ausgleich für Rufbereitschaft kann abweichend von Absatz 7 mit dem Beschäftigten eine monatliche Pauschale vereinbart werden.

§ 26 Arbeitszeitdokumentation

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sollen objektiv dokumentiert werden.

§ 27 Ergänzende Regelungen für die Arbeitszeit nach Dienstplan

Die Arbeitszeit ist im Voraus vom Arbeitgeber in mindestens monatlichen Dienstplänen festzulegen. Die Dienstpläne sind 4 Wochen vor Beginn bekannt zu geben. Ist ein Rahmendienstplan vorhanden, verkürzt sich diese Frist auf 2 Wochen.

§ 28 Arbeitsversäumnis/Arbeitsunfähigkeit/Anzeige-, Nachweispflicht

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Beschäftigte grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Der Beschäftigte darf nur mit Erlaubnis des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Dies gilt nicht für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten. Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist die Genehmigung unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Entgelt.
- (3) Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber spätestens am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung hierüber sowie über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Er trägt die Kosten der Bescheinigung. In begründeten Fällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

- (4) Dauert die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, dies spätestens am letzten Tag der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber mitzuteilen und unverzüglich eine neue Bescheinigung unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Erkrankung vorzulegen.

§ 29 Krankenbezüge / Entgeltfortzahlung bei Krankheit

- (1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Berechnung erfolgt entsprechend der Regelung im E-TV M/W/I Sana.
- (2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird ab der siebten Kalenderwoche ein Bruttozuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung oder einer privaten Krankenversicherung, zu der der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteils zu der gesetzlichen Krankenversicherung geleistet hat, gezahlt und zwar bei einer Beschäftigungszeit von
- mehr als einem Jahr bis zum Ende der 13. Woche
 - mehr als drei Jahren bis zum Ende der 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit.

Der Zuschussbetrag besteht aus dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zwischen den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Netto-Urlaubsentgelt.

Barleistung ist die Nettoleistung, die der Mitarbeiter von der (privaten) Kranken-/Unfallversicherung erhält.

Protokollnotiz:

Ist die Zuschusszahlung nicht für einen vollen Kalendermonat zu errechnen, wird als tägliches Netto-Urlaubsentgelt das Netto-Urlaubsentgelt des entsprechenden Kalendermonats geteilt durch die Zahl der Kalendertage dieses Monats zugrunde gelegt.

- (3) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines während einer Arbeitsleistung erlittenen Arbeitsunfalls wird ab der siebten Woche der Zuschuss nach Absatz 2 bis zum Ende der 52. Woche gezahlt.
- (4) Stichtag für die Berechnung der nach Absatz 2 relevanten Beschäftigungszeiten ist der Beginn der Zuschusszahlung.
- (5) Für den Beschäftigten, der nicht mehr der Krankenversicherungspflicht unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz zugrunde zu legen, den der Beschäftigte als Pflichtversicherter in der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse erhalten würde. Das Netto-Urlaubsentgelt wird in diesem Falle so berechnet, als ob der Beschäftigte in der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert wäre.

Ist das tatsächlich gezahlte Krankengeld höher als das fiktive der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse, wird der Berechnung des Zuschusses die tatsächliche Nettoleistung des Versicherers des Beschäftigten zugrunde gelegt.

- (6) Innerhalb eines Kalenderjahres kann der Krankengeldzuschuss auch bei mehreren Erkrankungen insgesamt längstens für die sich aus in Absatz 2 genannten Zeiten bezogen werden. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr für maximal 7 Wochen bzw. bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren für 33 Wochen gezahlt.
- (7) Entgeltfortzahlung und Zuschüsse werden nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

Protokollnotiz:

Beschäftigte, die am Tage des Inkrafttretens des vorliegenden Tarifvertrages Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu 26 Wochen nach § 71 BAT haben, können auch zukünftig – anstelle des hier geregelten Anspruchs auf Zuschusszahlung – den Anspruch nach § 71 BAT geltend machen. In diesem Fall ist der Beschäftigte jedoch verpflichtet, einen evtl. Anspruch auf Krankengeld (ab der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit) gegenüber seiner Krankenkasse/Krankenversicherung geltend zu machen; in diesem Fall zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Krankengeld, der den Mitarbeiter so stellt, als wäre sein Entgelt analog § 71 BAT fortgezahlt worden.

§ 30 Forderungsübergang bei Dritthaftung

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Umstand herbeigeführt worden, der von einem Dritten zu vertreten ist, so hat der Beschäftigte

- dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
- sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Entgeltfortzahlung zu enthalten und
- die Ansprüche auf Schadensersatz wegen Entgeltfortzahlung an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, dass er über sie noch nicht verfügt hat.

Abschnitt III

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 31 Erholungsurlaub

(1) Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Vergütung richtet sich nach den Regelungen des E-TV M/W/I Sana.

(2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(3) Der Urlaubsanspruch beträgt bezogen auf eine 5-Tage-Woche:

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr: 26 Arbeitstage,

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr: 29 Arbeitstage und

nach dem vollendeten 40. Lebensjahr: 30 Arbeitstage.

Maßgeblich für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

Protokollnotiz:

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Mit der Differenzierung der Urlaubsstaffel soll den Risikofaktoren aus dem demografischen Wandel begegnet werden und insbesondere der Arbeitsbelastung bei zunehmendem Alter mit der entsprechend erhöhten Regenerationsnotwendigkeit Rechnung getragen werden. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

(4) Der volle Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer sechsmonatigen Wartezeit, bei Jugendlichen nach drei Monaten in einem Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden.

(5) Der Anspruch auf Urlaub vermindert sich um den Urlaub, der dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber gewährt worden ist. Der Beschäftigte ist zur Mitteilung hierüber verpflichtet.

(6) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Ein Urlaubsteil pro Kalenderjahr soll dabei mindestens zwei Wochen betragen.

- (7) Während des Urlaubs darf der Beschäftigte eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben. Ein Verstoß hiergegen berechtigt den Arbeitgeber unbeschadet weiterer arbeitsrechtlicher Maßnahmen zum Einbehalt bzw. zur Rückforderung des Urlaubsentgelts.
- (8) Für den Urlaub ist grundsätzlich spätestens zu Beginn eines Kalenderjahres ein Urlaubsplan aufzustellen.
- (9) Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies erfordern. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- (10) Werden Erkrankungen während des Urlaubs vom Beschäftigten unverzüglich angezeigt und durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen, erfolgt keine Anrechnung auf den Urlaub. § 28 Absätze 3 und 4 gelten analog. Tage der Arbeitsunfähigkeit verlängern die bewilligte Urlaubsdauer nicht. Der Termin für den restlichen Urlaub wird nach Arbeitsantritt erneut festgesetzt.
- (11) Urlaub kann auf Antrag des Beschäftigten auch während einer Krankheit gewährt werden. An die Stelle der Krankenbezüge tritt dann das Urlaubsentgelt.
- (12) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, steht den Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruches nach Absatz 3 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt im Übrigen unberührt.

- (13) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel. Gleiches gilt auch für andere Zeiten, für die kein Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung, Mutterschaftsgeld oder Zuschusszahlung bei Krankheit besteht.
- (14) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

§ 32 Zusatzurlaub

- (1) Der Beschäftigte erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden: 1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden: 2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden: 3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden: 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub.

- (2) Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter zu kürzen.
- (3) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 23 Absatz 2 oder ständig Schichtarbeit nach § 23 Absatz 3 leisten, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
 - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Kalendermonate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Kalendermonate.
- (4) Nachtarbeitsstunden im Rahmen von Bereitschaftsdiensten und in Zeiträumen, für die dem Beschäftigten Zusatzurlaub nach Absatz 3 zusteht, werden bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach Absatz 1 nicht berücksichtigt.

- (5) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- a) je drei Monate im Kalenderjahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
 - b) je fünf Monate im Kalenderjahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (6) Ein Anspruch auf Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX entsteht nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr. Der Anspruch auf Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) ist im Kalenderjahr auf insgesamt 35 Arbeitstage, bei Wechselschichtarbeit (§32 Absatz 3) auf insgesamt 36 Arbeitstage begrenzt. Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 31 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend. Die Kappungsgrenzen werden berechnet aus dem Erholungsurlaub gemäß § 31 und in demselben Kalenderjahr erworbenen Zusatzurlaub.

Protokollnotiz zu § 32 Absatz 1:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Kalenderjahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind.

Protokollnotiz zu § 32 Absatz 3 und 5:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach § 32 Absatz 3 oder 5 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 29 Absatz 2 unschädlich.

Protokollnotiz zu § 32 Absatz 6:

Mit der Differenzierung soll den Risikofaktoren aus dem demografischen Wandel begegnet werden und insbesondere der Arbeitsbelastung bei zunehmendem Alter mit der entsprechend erhöhten Regenerationsnotwendigkeit Rechnung getragen werden.

§ 33 Sonderurlaub

Der Beschäftigte erhält unter Verzicht auf Entgelt Sonderurlaub, wenn es die betrieblichen Belange gestatten. Das Arbeitsverhältnis wird nach Ablauf des Sonderurlaubs zu den Bedingungen fortgesetzt, wie sie vor dem Sonderurlaub bestanden haben. Wird vom Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich anerkannt, dass am Sonderurlaub auch ein dienstliches Interesse besteht, wird die Zeit als Beschäftigungszeit angerechnet.

Protokollnotiz:

Anerkenntnis erfolgt bei beschäftigungsspezifischer Tätigkeit während des Sonderurlaubs.

§ 34 Dienstreisen

Bei Dienstreisen gilt die Zeit der betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch mindestens die für diesen Tag im Dienstplan geplante Arbeitszeit angerechnet. Für Beschäftigte, die nicht nach Dienstplan arbeiten, wird für diesen Tag mit betrieblicher Inanspruchnahme mindestens ein Fünftel ihrer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet.

Für die Reisezeit an einem arbeitsfreien Sonntag oder einem arbeitsfreien gesetzlichen Feiertag wird ein Ausgleich gezahlt. Er beträgt für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden, die Hälfte des individuellen Stundenentgelts gemäß §2 E-TV M/W/I Sana des Beschäftigten. Anstelle des finanziellen Ausgleichs kann der Arbeitgeber Freizeitausgleich für jede volle Reisestunde, maximal jedoch für acht Reisestunden Freizeitausgleich in Höhe von 50 von Hundert der anzurechnenden Reisestunden gewähren.

§ 35 Kurzarbeit

Aus dringenden betrieblichen Gründen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann betrieblich für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil (nicht für einzelne Mitarbeiter) Kurzarbeit vereinbart werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Zahlung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind (derzeit SGB III, §§ 169 ff.).

§ 36 Arbeitsbefreiung / Freistellung

(1) Persönliche Angelegenheiten hat der Beschäftigte grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Beschäftigte unter Fortzahlung des tariflichen Monatsentgelts (§2 Absatz 2 E-TV M/W/I Sana) in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird:

- a) bei ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung (ambulant);
- b) bei angeordneter amts-, kassen- oder versorgungsärztlicher Untersuchung oder Behandlung;
- c) zur Erfüllung gesetzlich auferlegter Verpflichtungen, es sei denn, es besteht ein Kostenerstattungsanspruch des Beschäftigten gegenüber Dritten.

Voraussetzung für die Gewährung von Arbeitsfreistellung und Fortzahlung des Tabellenentgelts ist, dass die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann. Der Beschäftigte muss hierfür auf Verlangen des Arbeitgebers den Nachweis erbringen.

(2) Der Beschäftigte wird zudem unter Fortzahlung des tariflichen Monatsentgelts aus folgenden Anlässen von der Arbeit freigestellt

- a) bei vom Arbeitgeber veranlassten Wohnungswechsel des Beschäftigten mit eigener Wohnungseinrichtung 1 Tag,
- b) bei Eheschließung / Eintragung der Lebenspartnerschaft des Beschäftigten: 1 Tag,
- c) bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Beschäftigten lebenden Ehefrau / Lebenspartnerin: 1 Tag,
- d) beim Tod von Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Geschwistern oder Großeltern: 1 Tag,
- e) beim Tod des / der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Beschäftigten lebenden Ehegatten / Lebenspartners oder Kindern: 2 Tage,

f) bei schwerer Erkrankung:

- einer/eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt:

1 Tag,

- eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach dem SGB besteht oder bestanden hat:

bis zu 4 Tagen im Kalenderjahr,

- einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines noch nicht 8 Jahre alten oder dauernd pflegebedürftigen Kindes übernehmen muss:

bis zu 4 Tagen im Kalenderjahr,

g) bei betrieblich veranlassten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht während der regulären Arbeitszeit zu absolvieren sind:

bis zu 3 Tage im Kalenderjahr.

(3) Soweit es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass der Beschäftigte zur Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege seines erkrankten, gesetzlich versicherten Kindes der Arbeit fernbleibt, hat er einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, sofern er für diesen Zeitraum Krankengeld gemäß § 45 SGB V erhält. Anspruch auf Entgelt besteht in diesem Fall nicht.

(4) Dem Beschäftigten kann auf Anfordern als gewählter Vertreter zur Teilnahme an Tagungen der Gremien der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des tariflichen Monatsentgelts bis zu acht Arbeitstagen im Kalenderjahr erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Gleiches gilt für die Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Sana Kliniken AG im zeitlich erforderlichen Umfang.

Abschnitt IV

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet durch
- a) schriftliche Kündigung,
 - b) schriftliches gegenseitiges Einvernehmen,
 - c) Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - d) Eintritt der vollen Erwerbsminderung auf Dauer oder durch Gewährung von flexiblem Altersruhegeld oder von vorgezogenem Altersruhegeld in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem berufsständischen Versorgungswerk,
 - e) Ablauf der Befristung oder den Wegfall des bestimmten Zwecks.
- (2) Auch ein befristetes Arbeitsverhältnis kann ordentlich gekündigt werden.
- (3) Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit zwei Wochen. Bei befristeten wie auch unbefristeten Arbeitsverhältnissen beträgt sie nach Ablauf der Probezeit für Arbeitgeber und Beschäftigten bei einer Beschäftigungszeit (§ 15)

bis zu 1 Jahr:	1 Monat zum Monatsende,
von mehr als 1 Jahr:	6 Wochen,
von mehr als 5 Jahren:	3 Monate,
von mehr als 8 Jahren:	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren:	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren:	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (4) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte dauerhaft voll erwerbsgemindert ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen voller dauerhafter Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Kalendermonats, in welchem dem Beschäftigten das Gutachten des Arztes bekanntgegeben worden ist.

- (6) Das Arbeitsverhältnis endet jedoch durch Kündigung, wenn der Beschäftigte, der dauerhaft vermindert erwerbsfähig ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz bei seinem Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigt werden kann und anderweitig ein dem Leistungsvermögen entsprechender Arbeitsplatz nicht verfügbar ist.
- (7) Liegt bei einem Beschäftigten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, zum Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 5 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 des SGB IX erforderliche

Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

§ 38 Zeugnis /Arbeitspapiere/Rückgabe von Arbeitsmitteln

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte einen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses über die Art und die Dauer seiner Tätigkeit. Der Beschäftigte kann verlangen, dass das Zeugnis sich darüber hinaus auf Führung und Leistung erstreckt.
- (2) Der Beschäftigte kann während des Arbeitsverhältnisses aus begründetem Anlass (bspw. bei Wechsel des disziplinarischen Vorgesetzten) die Erteilung eines Zwischenzeugnisses verlangen.
- (3) Der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers jederzeit dienstliche Schriftstücke (einschließlich Kopien), elektronische Aufzeichnungen, Zeichnungen, bildliche Darstellungen sowie sämtliche in seinem Besitz oder Gewahrsam befindlichen Gegenstände des Arbeitgebers unter Ausschluss von Zurückbehaltungsrechten herauszugeben. Aufzeichnungen auf privaten Datenträgern des Beschäftigten sind zu löschen.

§ 39 Ausschlussfristen

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

Abschnitt V

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 40 Haftung im Schadensfall

Verursacht der Beschäftigte in Ausübung seiner Tätigkeit einen Schaden, so haftet der Arbeitgeber, es sei denn, der Beschäftigte hat grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

§ 41 Außerkrafttreten bisheriger Regelungen

Mit dem M-TV M/W/I Sana sollen in seinem Geltungsbereich einheitliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Er tritt deshalb an die Stelle aller bisher in der jeweiligen Einrichtung geltenden tariflichen und betrieblichen Regelungen, die dieselben Regelungsbereiche behandeln wie der M-TV M/W/I Sana. Dabei ist im Zweifel davon auszugehen, dass der M-TV M/W/I Sana den jeweiligen Regelungsbereich abschließend regelt.

§ 42 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Die Tarifvertragsparteien werden für diesen Fall die unwirksame Bestimmung nachverhandeln.

§ 43 Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages zum M-TV M/W/I Sana tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2012.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können § 22 Absätze 3 und 4 und § 24 Absatz 1 Buchstabe a) mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, erstmals zum 30.06.2012, gesondert schriftlich gekündigt werden.

- (4) Abweichend von Absatz 2 können § 24 Absatz 1 Buchstabe b) und § 24 Absatz 2 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, § 25 Absatz 8 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats gesondert schriftlich ohne Nachwirkung gekündigt werden.
- (5) §§ 19, 21, 23 und 25 können mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats gesondert schriftlich gekündigt werden, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materiell rechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien eröffnet werden; rein formelle Änderungen berechtigen nicht zur Ausübung des Kündigungsrechtes.
- (6) Bei einer Änderung der gesetzlichen Regelung zum Krankengeld (bzw. dem Krankengeld vergleichbaren Leistungen) kann jede Seite § 29 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich kündigen.
- (7) § 36 Absatz 4, Satz 1 ist mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich ohne Nachwirkung kündbar.
- (8) Endet der Tarifvertrag oder einzelne Bestimmungen des Tarifvertrages aufgrund einer Kündigung nach den Absätzen 2, 3, 5 oder 6, gelten die gekündigten Bestimmungen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Sana Kliniken AG



Berlin, den 16.08.2011

gez. Jan Stanslawski
Mitglied des Vorstands

gez. ppa. Dr. Jens Schick

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di), Bundesvorstand**



Berlin, den 16.08.2011

gez. Dirk Völpel-Haus
ver.di Verhandlungsführer

gez. ver.di Bundesvorstand

gez. ver.di Bundesvorstand

Zum Konzern-Mantel-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (M-TV M/W/I Sana)

- Sana Krankenhaus Rügen
- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden
 - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgische Klinik Stuttgart
- Sana Kliniken Bad Wildbad
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München-Sendling
- Sana Klinik München-Solln
- Fachklinik für Neurologie Dietenbronn
- Sana Klinik Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof
- Sana Kliniken Sommerfeld (Hellmuth-Ulrici-Kliniken)
- Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld
- Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm

Konzern-Entgelt-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (E-TV M/W/I Sana) Nr. 2 in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG

Zwischen

Sana Kliniken AG (im Folgenden Sana genannt), diese handelnd für und in Vollmacht der in Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag genannten Einrichtungen der Sana-Gruppe, vertreten durch den Vorstand

einerseits

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	Seite 48
§ 2 Entgeltgrundlagen	Seite 48
§ 3 Grundsätze der Eingruppierung	Seite 49
§ 4 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Aufgabe	Seite 49
§ 5 Stufen der Entgeltgruppen.	Seite 50
§ 6 Funktionszulagen	Seite 51
§ 7 Erfolgsbeteiligung	Seite 51
§ 8 Urlaubsentgelt/Entgelt bei Entgeltfortzahlung bei Krankheit	Seite 54
§ 9 Stichtag	Seite 55
§ 10 Außerkrafttreten bisheriger Regelungen	Seite 56
§ 11 Salvatorische Klausel	Seite 56
§ 12 Laufzeit und Kündigung.	Seite 56

Anlage 1

Zum Konzern-Entgelt-Tarifvertrag für die Funktions- bereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (E-TV M/W/I Sana).	Seite 58
---	----------

Anlage 2

Monatliche Tabellenentgelte in Euro	Seite 59
---	----------

Anlage 3

Eingruppierungssystematik	Seite 62
-------------------------------------	----------

Anlage 4

Funktionszulagensystematik	Seite 72
--------------------------------------	----------

Anlage 5

Monatliche Funktionszulagen in Euro	Seite 79
---	----------

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrages umfasst die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Konzern-Mantel-Tarifvertrages für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur in Einrichtungen der Sana Kliniken AG in der Fassung des 1. Änderungsstarifvertrages fallen.
- (2) Der betriebliche Geltungsbereich umfasst die in Anlage 1 des vorliegenden Tarifvertrages genannten Einrichtungen.

§ 2 Entgeltgrundlagen

- (1) Der Beschäftigte erhält ein Jahresentgelt, das sich in 12 tarifliche Monatsentgelte und die Erfolgsbeteiligung aufteilt.

Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Jahresentgelt und alle zusätzlichen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

- (2) Tarifliches Monatsentgelt ist das monatliche Tabellenentgelt der für den Beschäftigten maßgeblichen Entgeltgruppe und der für ihn geltenden Stufe der Entgeltgruppe (Anlage 2). In bestimmten Funktionsgruppen sind – eine oder mehrere – Funktionszulagen zusätzlich Teil des tariflichen Monatsentgelts.
- (3) Das individuelle Stundenentgelt errechnet sich aus dem tariflichen Monatsentgelt, multipliziert mit 3, dividiert durch 65, dividiert durch 1/5 der individuellen regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die zum Zeitpunkt des Entstehens des Entgeltanspruches vereinbart war.
- (4) Die Zahlung der Monatsentgelte erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Beschäftigten benanntes inländisches Konto. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der

zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf die Entstehung des Entgeltanspruchs folgt, fällig.

§ 3 Eingruppierung

- (1) Die in den Einrichtungen typischen Tätigkeiten des Funktionsbereiches Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe sind in Anlage 3.1 als Funktionsgruppen aufgelistet und den jeweiligen Entgeltgruppen zugeordnet.
- (2) Die Funktionsgruppen sind der Maßstab für die individuelle Eingruppierung. Dabei sind für die Zuordnung des Arbeitsbereiches eines Beschäftigten zu einer Funktionsgruppe die jeweils überwiegend ausgeübten Tätigkeiten maßgeblich.
- (3) Kann der Arbeitsbereich des Beschäftigten ausnahmsweise keiner Funktionsgruppe zugeordnet werden, so ist er so einzugruppieren, wie die Funktionsgruppe, die am ehesten als vergleichbar und gleichwertig mit dem Arbeitsbereich des Beschäftigten anzusehen ist.
- (4) Die Tarifvertragsparteien werden regelmäßig prüfen, ob weitere Funktionsgruppen genannt oder schon genannte Funktionsgruppen abgeändert werden oder entfallen sollen.
- (5) In den Funktionsbereichen Wirtschaftsdienst und Infrastruktur ist dagegen die Erfüllung der in den Anlagen 3.2 und 3.3 genannten Anforderungen an Ausbildung, Kenntnisse und Erfahrungen für die ausgeübte Tätigkeit der Maßstab für die individuelle Eingruppierung. Sie werden durch einzelne Funktionsgruppen konkretisiert.

§ 4 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Aufgabe

Wird dem Beschäftigten vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, für die das tarifliche Monatsentgelt höher ist als sein ständiges Monatsentgelt, so erhält er rückwirkend ab Beginn der vorübergehenden Tätigkeit für deren Dauer das höhere tarifliche Monatsentgelt, falls die vorübergehende Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt wurde.

§ 5 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Berufserfahrung in derselben Entgeltgruppe wird über die Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe honoriert. Die nächsthöhere Stufe wird jeweils nach Erreichung der in der Anlage 2 aufgeführten Funktionsjahre gewährt. Die nächsthöhere Stufe erhält der Beschäftigte vom Beginn des Kalendermonats an, in dem die erforderlichen Funktionsjahre zurückgelegt sind. Eine Vorweggewährung von Stufen ist möglich.
- (2) Als Funktionsjahre zählen die Jahre einer Tätigkeit in derselben Funktionsgruppe, hilfsweise derselben Entgeltgruppe bei einem Konzern-Unternehmen der Sana-Gruppe oder einem Unternehmen, das unter den Geltungsbereich des vorliegenden Konzern-ETV Sana fällt.

Die Zeiten von Tätigkeiten mit gleichen Anforderungen bei anderen Unternehmen/Einrichtungen werden als Funktionsjahre gezählt.

- (3) Bei der Ermittlung der Funktionsjahre werden auch berücksichtigt:
 - Schutzfristen nach Mutterschutzgesetz,
 - Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von bis zu 39 Wochen,
 - Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - Zeiten eines Sonderurlaubs bei dem der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und
 - Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.
- (4) Zeiten der Unterbrechung der Tätigkeit bis zu einer Dauer von jeweils 3 Jahren, die nicht von § 5 Absatz 3 erfasst werden, und Elternzeit sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Zeiten, in denen eine Beschäftigung mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten erfolgt ist, werden voll angerechnet.

- (5) Wechselt ein Beschäftigter in eine höhere Entgeltgruppe, so wird er in die Entgeltstufe eingruppiert, die im Betrag am nächsten über seinem bisherigen tariflichen Entgelt ohne Funktionszulagen liegt – die entsprechenden Funktionsjahre in der neu festgelegten Entgeltgruppe gelten hierbei als zurückgelegt.

Soweit eine bestimmte Tätigkeit Voraussetzung für den Erwerb/Abschluss einer Zusatzausbildung ist, werden Funktionsjahre in dieser Tätigkeit als Funktionsjahre auch in der Tätigkeit mit Zusatzausbildung anerkannt.

- (6) Wird ein Beschäftigter in eine niedrigere als die bisherige Entgeltgruppe eingruppiert, so wird er in die gleiche Entgeltstufe eingruppiert.

§ 6 Funktionszulagen

- (1) In den in Anlage 4 genannten Fällen werden für die Dauer der Übertragung von zusätzlicher Verantwortung und/oder Belastung zusätzlich zum Tabellenentgelt Funktionszulagen gezahlt.
- (2) Die Zahlung der Funktionszulagen ist an eine tatsächliche Ausübung der Tätigkeit von mindestens einem Monat gebunden und entfällt, sofern die Voraussetzung zur Gewährung der Funktionszulage nicht mehr gegeben ist. Liegen die Voraussetzungen für mehrere Funktionszulagen vor, so addieren sich die Funktionszulagen, wenn dies nicht ausdrücklich im Funktionsgruppenverzeichnis ausgeschlossen ist.
- (3) Die Höhe der Funktionszulagen ergibt sich aus Anlage 5.

§ 7 Erfolgsbeteiligung

- (1) Erreicht das Unternehmen, in dem der Beschäftigte tätig ist, sein nachfolgend beschriebenes Ergebnisziel, so erhält der Beschäftigte zusätzlich zu den 12 tariflichen Monatsentgelten eine Erfolgsbeteiligung (variable Vergütung).

Basis zur Berechnung der variablen Vergütung ist für die Geschäftsjahre ab 2009 das jeweilige Planergebnis des Unternehmens vor Zinsen, Abschreibung, Steuern (EBITDA), berechnet nach IFRS (International Financial Reporting Standards) oder – falls das Unternehmen nicht nach IFRS Rechnung legt – nach HGB. Das erreichte EBITDA ist vom Wirtschaftsprüfer zu testieren. Das Planergebnis wird jeweils mit dem ersten Monat des Geschäftsjahres oder spätestens nach Genehmigung des jeweiligen Wirtschaftsplans dem Betriebsrat mitgeteilt.

Protokollnotiz:

Die Regelungen des § 7 Erfolgsbeteiligung finden keine Anwendung bei geringfügig Beschäftigten im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB IV.

- (2) Die variable Vergütung wird Beschäftigten mit der Entgeltzahlung März des darauffolgenden Geschäftsjahres auf der Basis des von Januar bis Dezember gezahlten durchschnittlichen ständigen Entgeltes gezahlt, multipliziert mit 0,75, soweit die Zielerreichung (EBITDA) in der nachfolgenden Tabelle in dem dafür vorgesehenen prozentualen Rahmen bleibt.

Ist die Zielerreichung höher als 107,9% oder geringer als 99% des Planergebnisses, so erhöht bzw. verringert sich die Erfolgsbeteiligung entsprechend der nachfolgenden Tabelle, die in der Spalte Erfolgsbeteiligung ausweist, wie viele durchschnittliche ständige Entgelte als Erfolgsbeteiligung gezahlt werden.

Zielerreichung von	bis	Erfolgs- beteiligung
	50,9%	0,000
51,0%	53,9%	0,075
54,0%	57,9%	0,150
58,0%	62,9%	0,225
63,0%	66,9%	0,300
67,0%	70,9%	0,375
71,0%	75,9%	0,450
76,0%	80,9%	0,525
81,0%	89,9%	0,600
90,0%	98,9%	0,675
99,0%	107,9%	0,750
108,0%	115,9%	0,825
116,0%	124,9%	0,900
125,0%	133,9%	0,975
134,0%	142,9%	1,050
143,0%		1,125

↑
 Abschlag bei
 Zielerreichung
 < 99%
 ↓
 Aufschlag bei
 Zielerreichung
 > 107,9%

- (3) Beschäftigte, die die Anspruchsvoraussetzungen auf eine Erfolgsbeteiligung erfüllen, erhalten mit der Entgeltzahlung November eine Vorauszahlung auf die zu erwartende Erfolgsbeteiligung auf der Basis des von Januar bis Oktober gezahlten durchschnittlichen ständigen Entgelts in Höhe von 50 % der zu erwartenden Erfolgsbeteiligung, max. 0,375 des durchschnittlichen ständigen Entgelts.
- (4) Durchschnittliches ständiges Entgelt im Sinne der Erfolgsbeteiligung ist das für die Zeit von Januar bis Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres monatlich durchschnittlich gezahlte ständige Entgelt, bestehend aus den tariflichen Monatsentgelten und weiteren in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen (= Entgelt des Geschäftsjahres, geteilt durch 12). Entgeltfortzahlung rechnet dabei als Entgeltzahlung. Nicht berücksichtigt werden Einmal- und variable Zahlungen.

Ebenso ist anteilig zu verfahren bei Beschäftigungsverhältnissen, die unterjährig begonnen haben. Die Auszahlung erfolgt jedoch erst nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit.

Voraussetzung für die Zahlung der Erfolgsbeteiligung ist, dass das Arbeitsverhältnis am 31. März des Jahres (noch) besteht, in dem es gezahlt wird. Endet das Arbeitsverhältnis wegen des Erreichens des gesetzlichen Rentenalters oder wegen Erwerbsunfähigkeit unterjährig, gilt diese Voraussetzung als erfüllt.

Protokollnotiz:

Ständige Entgelte im Sinne dieses Absatzes beinhalten auch eine gemäß § 3 Ü-TV M/W/I Sana zu zahlende Ausgleichszulage.

§ 8 Urlaubsentgelt/Entgelt bei Entgeltfortzahlung bei Krankheit

- (1) Als Urlaubsentgelt/Entgelt bei Entgeltfortzahlung werden das tarifliche Monatsentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile fortgezahlt.
- (2) Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt einschließlich des zusätzlich für Mehrarbeit und Überstunden gezahlten Entgelts. Ausgenommen hiervon sind die Erfolgsbeteiligung sowie andere besondere Zahlungen oder Einmalzahlungen.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 2:

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

2. Der Tagesdurchschnitt beträgt $\frac{1}{65}$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 von Hundert des Vorhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

§ 9 Stichtag

- (1) Beschäftigte, die in der Zeit vom 01.07.2010 bis zum 31.12.2010 ununterbrochen Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder auf Zahlung eines Entgelt-Zuschusses hatten und deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2010 hinaus fortbesteht, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 300 € Brutto.
- (2) Beschäftigte, die im 2. Halbjahr 2010 nicht ununterbrochen Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder auf Zahlung eines Entgelt-Zuschusses hatten, erhalten die Einmalzahlung in der Höhe, die dem Verhältnis der Zeiten mit Anspruch zu den sechs Monaten des 2. Halbjahres 2010 entspricht.
- (3) Beschäftigte, die im zweiten Halbjahr 2010 Teilzeitbeschäftigte waren, erhalten die Zahlung anteilig mit dem Faktor, der ihrer durchschnittlichen Arbeitszeit von Juli bis Dezember 2010 im Vergleich zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten entsprach. Beschäftigte in Altersteilzeit, die am 01. Juli 2010 noch in der Aktivphase waren, erhalten die Einmalzahlung mit dem Prozentsatz anteilig der dem Prozentsatz ihrer Grundvergütung entspricht.
- (4) Die Einmalzahlung ist zusatzversorgungspflichtig.

§ 10 Außerkrafttreten bisheriger Regelungen

Mit dem E-TV M/W/I Sana sollen in seinem Geltungsbereich einheitliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Er tritt deshalb an die Stelle aller bisher in der jeweiligen Einrichtung geltenden tariflichen und betrieblichen Regelungen, die dieselben Regelungsbereiche behandeln wie der E-TV M/W/I Sana. Dabei ist im Zweifel davon auszugehen, dass der E-TV M/W/I Sana den jeweiligen Regelungsbereich abschließend regelt.

§ 11 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Die Tarifvertragsparteien werden für diesen Fall die unwirksame Bestimmung nachverhandeln.

§ 12 Laufzeit und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2010 in Kraft. Er kann von jeder der Tarifparteien mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30.06.2012.

Protokollnotiz:

Abweichend zu den vorgenannten Regelungen nimmt das Sana Krankenhaus Rügen nicht an den ab dem 01.01.2011 bewirkten Entgelt- und Eingruppierungsänderungen teil, so dass auch nach dem 31.12.2010 die zum 31.12.2010 geltenden Tabellen

- der Monatsentgelte (Anlage 2),
- der Eingruppierungssystematik (Anlage 3),
- der Funktionszulagensystematik (Anlage 4) sowie
- der Funktionszulagen (Anlage 5)

unverändert fortgelten.

Die Tarifvertragsparteien werden nach Unterzeichnung des gegenständlichen Vertrages unverzüglich in Verhandlungen treten, um angesichts der wirtschaftlich angespannten Situation des Sana Krankenhauses Rügen die weitere Gestaltung der tarifvertraglich regelbaren Rahmenbedingungen für diese Einrichtung zu koordinieren.

Sana Kliniken AG



Berlin, 16.08.2011

gez. Jan Stanslawski
Mitglied des Vorstands

gez. ppa. Dr. Jens Schick

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di), Bundesvorstand**



Berlin, den 16.08.2011

gez. Dirk Völpel-Haus
ver.di Verhandlungsführer

gez. ver.di Bundesvorstand

gez. ver.di Bundesvorstand

Zum Konzern-Entgelt-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (E-TV M/W/I Sana) Nr.2

- Sana Krankenhaus Rügen
- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden
 - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgische Klinik Stuttgart
- Sana Kliniken Bad Wildbad
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München-Sendling
- Sana Klinik München-Solln
- Fachklinik für Neurologie Dietenbronn
- Sana Klinik Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof
- Sana Kliniken Sommerfeld (Hellmuth-Ulrici-Kliniken)
- Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld
- Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm

Monatliche Tabellenentgelte in Euro

– Gültig ab 01.07.2009 –

Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab dem	1. Jahr	3. Jahr	7. Jahr	10. Jahr	13. Jahr	16. Jahr
M1	1.416 €	1.416 €	1.441 €	1.473 €	1.503 €	1.579 €
M2	1.588 €	1.760 €	1.813 €	1.865 €	1.982 €	2.104 €
M3	1.722 €	1.908 €	1.961 €	2.045 €	2.109 €	2.167 €
M4	1.804 €	1.940 €	2.067 €	2.337 €	2.406 €	2.533 €
M5	2.014 €	2.173 €	2.310 €	2.460 €	2.628 €	2.738 €
M6	2.093 €	2.241 €	2.369 €	2.522 €	2.663 €	2.800 €
M7	2.369 €	2.369 €	2.522 €	2.697 €	2.810 €	2.952 €
M8	2.480 €	2.544 €	2.607 €	2.946 €	3.211 €	3.423 €

Wirtschaft

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab dem	1. Jahr	2. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	11. Jahr	15. Jahr
W1	1.416 €	1.416 €	1.441 €	1.473 €	1.503 €	1.579 €
W2	1.588 €	1.760 €	1.813 €	1.865 €	1.982 €	2.104 €
W3	1.842 €	2.040 €	2.141 €	2.241 €	2.315 €	2.369 €
W4	1.961 €	2.173 €	2.311 €	2.417 €	2.496 €	2.570 €

Infrastruktur

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab dem	1. Jahr	2. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	11. Jahr	15. Jahr
I1	1.416 €	1.416 €	1.441 €	1.473 €	1.503 €	1.579 €
I2	1.646 €	1.823 €	1.887 €	1.971 €	2.030 €	2.073 €
I3	2.009 €	2.232 €	2.336 €	2.430 €	2.534 €	2.600 €
I4	2.166 €	2.401 €	2.517 €	2.734 €	2.920 €	3.059 €
I5	2.628 €	2.915 €	3.127 €	3.445 €	3.906 €	4.118 €
I6	3.296 €	3.657 €	3.869 €	4.186 €	4.674 €	4.939 €

Monatliche Tabellenentgelte in Euro

– Gültig ab 01.01.2011 –

Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab dem	1. Jahr	3. Jahr	7. Jahr	10. Jahr	13. Jahr	16. Jahr
M1	1.444 €	1.444 €	1.470 €	1.502 €	1.533 €	1.611 €
M2	1.620 €	1.795 €	1.849 €	1.902 €	2.022 €	2.146 €
M3	1.756 €	1.946 €	2.000 €	2.086 €	2.151 €	2.210 €
M4	1.840 €	1.979 €	2.108 €	2.384 €	2.454 €	2.584 €
M5	2.054 €	2.216 €	2.356 €	2.509 €	2.681 €	2.793 €
M6	2.135 €	2.286 €	2.416 €	2.572 €	2.716 €	2.856 €
M7	2.416 €	2.416 €	2.572 €	2.751 €	2.866 €	3.011 €
M8	2.530 €	2.595 €	2.659 €	3.005 €	3.275 €	3.491 €

Wirtschaft

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab dem	1. Jahr	2. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	11. Jahr	15. Jahr
W1	1.444 €	1.444 €	1.470 €	1.502 €	1.533 €	1.611 €
W2	1.620 €	1.795 €	1.849 €	1.902 €	2.022 €	2.146 €
W3	1.879 €	2.081 €	2.184 €	2.286 €	2.361 €	2.416 €
W4	2.000 €	2.216 €	2.357 €	2.465 €	2.546 €	2.621 €

Infrastruktur

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab dem	1. Jahr	2. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	11. Jahr	15. Jahr
I1	1.444 €	1.444 €	1.470 €	1.502 €	1.533 €	1.611 €
I2	1.679 €	1.859 €	1.925 €	2.010 €	2.071 €	2.114 €
I3	2.049 €	2.277 €	2.383 €	2.479 €	2.585 €	2.652 €
I4	2.209 €	2.449 €	2.567 €	2.789 €	2.978 €	3.120 €
I5	2.681 €	2.973 €	3.190 €	3.514 €	3.984 €	4.200 €
I6	3.362 €	3.730 €	3.946 €	4.270 €	4.767 €	5.038 €

Monatliche Tabellenentgelte in Euro

– Gültig ab : 01.01.2012 –

Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab dem	1. Jahr	3. Jahr	7. Jahr	10. Jahr	13. Jahr	16. Jahr
M1	1.473 €	1.473 €	1.499 €	1.532 €	1.564 €	1.643 €
M2	1.652 €	1.831 €	1.886 €	1.940 €	2.062 €	2.189 €
M3	1.791 €	1.985 €	2.040 €	2.128 €	2.194 €	2.254 €
M4	1.877 €	2.019 €	2.150 €	2.432 €	2.503 €	2.636 €
M5	2.095 €	2.260 €	2.403 €	2.559 €	2.735 €	2.849 €
M6	2.178 €	2.332 €	2.464 €	2.623 €	2.770 €	2.913 €
M7	2.464 €	2.464 €	2.623 €	2.806 €	2.923 €	3.071 €
M8	2.581 €	2.647 €	2.712 €	3.065 €	3.341 €	3.561 €

Wirtschaft

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab dem	1. Jahr	2. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	11. Jahr	15. Jahr
W1	1.473 €	1.473 €	1.499 €	1.532 €	1.564 €	1.643 €
W2	1.652 €	1.831 €	1.886 €	1.940 €	2.062 €	2.189 €
W3	1.917 €	2.123 €	2.228 €	2.332 €	2.408 €	2.464 €
W4	2.040 €	2.260 €	2.404 €	2.514 €	2.597 €	2.673 €

Infrastruktur

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ab dem	1. Jahr	2. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	11. Jahr	15. Jahr
I1	1.473 €	1.473 €	1.499 €	1.532 €	1.564 €	1.643 €
I2	1.713 €	1.896 €	1.964 €	2.050 €	2.112 €	2.156 €
I3	2.090 €	2.323 €	2.431 €	2.529 €	2.637 €	2.705 €
I4	2.253 €	2.498 €	2.618 €	2.845 €	3.038 €	3.182 €
I5	2.735 €	3.032 €	3.254 €	3.584 €	4.064 €	4.284 €
I6	3.429 €	3.805 €	4.025 €	4.355 €	4.862 €	5.139 €

Eingruppierungssystematik

3.1 Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

im medizinischen und pflegerischen Bereich sowie im Labor und der Sterilgutaufbereitung
gültig bis: 31.12.2010

Entgeltgruppen	Funktionsgruppe	Arbeitsbereiche**
M1	Stationshelfer/-in, Stationsassistent/-in Sektionsgehilfe/Sektionsgehilfin, Laborhelfer/-in Helfer/-in Sterilisation, Helfer/-in Ambulanz Badehelfer/-in	Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Labor, Sterilgutaufbereitung, Ambulanz, Funktionsbereich, Therapiebereiche
M2	Pflegeassistent/-in (patientennah)	Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Funktionsbereich, Therapiebereiche
M3	Krankenpflegehelfer/-in, Facharbeiter/-in für Krankenpflege, Altenpflegehelfer/-in Medizinische/-r Bademeister/-in und Masseur/-in Sektionsassistentz	Kinderkrankenpflege, Therapiebereiche, Krankenpflege, Funktionsbereich, Pathologie
M4	OTA (Operationstechnische Assistenz) Stationssekretär/-in, Stationsassistentz (z. B. Therapiesteuerung) Apothekenhelfer/-in, Medizinische/-r Fachangestellte/-r	OP, ITS, Anästhesie, Psychiatrie/Neurologie (MS)/Onkologie, Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Kardiotechnik, Sterilgutaufbe- reitung, Funktionsbereich, Wundmanagement, Schmerzmanagement, Case-Management, Belegungsmanagement, Apotheke
M5	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Praxisanlei- ter/-in, Mentor/-in, OP-Manager/-in (falls nicht Arzt) Med. Dokumentationsassistent/-in (Codierung) EKG-Stationsdienst, MTA-L, MTA-R, MTA-F, PTA Physiotherapeut/-in, Ergotherapeut/-in Logopäde/Logopädin Hebamme/Entbindungspfleger, Altenpfleger/-in	OP, ITS, Anästhesie, Psychiatrie/Neurologie (MS)/Onkologie, Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Kardiotechnik, Sterilgutauf- bereitung, Funktionsbereich, Wundmanage- ment, Schmerzmanagement, Case-Management, Belegungsmanagement Radiologie, Funktionsdienst, Apotheke
M6	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit Zusatzqualifikation	Diabetes, Hygiene, Nephrologie, IMC
M7	Kardiotechniker/-in mit Fachweiterbildung Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit Fachweiterbildung, OP-Manager/-in (falls nicht Arzt)	Anästhesie, Intensivmedizin, OP, ITS, Kardiotechnik
M8	Physician Assistant Kardiotechniker/-in mit Fachhochschulstudium	OP

** Aufzählung muss nicht abschließend sein

Im Regelfall erforderliches Qualifikations-Niveau	Mögliche Funktionszulagen
Geringe fachliche Kenntnisse, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis erworben werden.	MZ1
Fachliche Kenntnisse, die durch mehrmonatige Einarbeitung oder durch eine abgeschlossene einjährige einschlägige Ausbildung erworben werden.	MZ1
Mindestens einjährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung.	MZ1 MZ2
Mindestens zweijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung.	
Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung.	MZ1 MZ2 MZ3 MZ4 MZ5 MZ6
Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung und eine mindestens einjährige pflegerische Zusatzqualifikation nach Empfehlung der jeweiligen Fachgesellschaft.	MZ2 MZ3 MZ4 MZ5 MZ6
Eine Fachweiterbildung oder eine abgeschlossene mindestens dreijährige einschlägige Berufsausbildung verbunden mit einer zweijährigen pflegerischen / medizintechnischen Zusatzqualifikation.	MZ2 MZ3 MZ4 MZ5
Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung mit einer zusätzlichen Qualifikation (Bachelor) oder Fachhochschule.	MZ2 MZ3

gültig ab: 01.01.2011

Entgeltgruppen	Funktionsgruppe	Arbeitsbereiche**
M1	Stationshelfer/-in, Stationsassistent/-in Sektionsgehilfe/Sektionsgehilfin, Laborhelfer/-in Helfer/-in Sterilisation, Helfer/-in Ambulanz Badehelfer/-in	Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Labor, Sterilgutaufbereitung, Ambulanz, Funktionsbereich, Therapiebereiche
M2	Pflegeassistent/in (patientennah) Technische/-r Sterilisationsassistent/-in mit erweiterter Aufgabenstellung	Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Funktionsbereich, Therapiebereiche
M3	Krankenpflegehelfer/-in, Facharbeiter/in für Krankenpflege, Altenpflegehelfer/-in Sektionsassistentz	Kinderkrankenpflege, Therapiebereiche, Krankenpflege, Funktionsbereich, Pathologie
M4	Stationssekretär/-in/Stationsassistentz (z. B. Thera- piesteuerung), Apothekenhelfer/-in, Medizinische/-r Fachangestellte/-r, Medizinische/-r Bademeister/-in und Masseur/-in, Rettungsassistent/-in	OP, ITS, Anästhesie, Psychiatrie/Neurologie (MS)/Onkologie, Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Kardiotechnik, Sterilgutaufbe- bereitung, Funktionsbereich, Wundmanagement, Schmerzmanagement, Case-Management, Belegungsmanagement, Apotheke
M5	OTA (Operationstechnische Assistenz), Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Praxisanleiter/-in, Mentor/-in, OP-Manager/-in (falls nicht Arzt), Med. Dokumen- tationsassistent/-in (Codierung), EKG-Stations- dienst, MTA-L, MTA-R, MTA-F, MTA-O, PTA, Physio- therapeut/-in, Ergotherapeut/-in, Logopäde/ Logopä- din, Hebamme/Entbindungspfleger, Altenpfleger/-in	OP, ITS, Anästhesie, Psychiatrie/Neurologie (MS)/Onkologie, Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Kardiotechnik, Sterilgutauf- bereitung, Funktionsbereich, Wundmanage- ment, Schmerzmanagement, Case-Management, Belegungsmanagement Radiologie, Funktionsdienst, Apotheke
M6	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit Zusatzqualifikation	Diabetes, Hygiene, IMC
M7	Kardiotechniker/-in mit Fachweiterbildung Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit Fachweiterbildung, OP-Manager/-in (falls nicht Arzt)	Anästhesie, Intensivmedizin, OP, ITS, Kardiotechnik, Nephrologie, Onkologie
M8	Physician Assistant Kardiotechniker/-in mit Fachhochschulstudium	OP

** Aufzählung muss nicht abschließend sein

Im Regelfall erforderliches Qualifikations-Niveau	Mögliche Funktionszulagen
Geringe fachliche Kenntnisse, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis erworben werden.	MZ1 IZ1
Fachliche Kenntnisse, die durch mehrmonatige Einarbeitung oder durch eine abgeschlossene einjährige einschlägige Ausbildung erworben werden. Fachliche Kenntnisse, die durch die bestandene Absolvierung der Fachkurselehrgänge I + II (Sterilisation) erworben werden	MZ1 IZ1
Mindestens einjährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung.	MZ1 MZ2 IZ1
Mindestens zweijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung.	MZ1 MZ2 MZ3 MZ4 MZ5 MZ6 IZ1
Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung.	MZ1 MZ2 MZ3 MZ4 MZ5 MZ6 IZ1
Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung und eine mindestens einjährige pflegerische Zusatzqualifikation nach Empfehlung der jeweiligen Fachgesellschaft.	MZ2 MZ3 MZ4 MZ5 MZ6 IZ1
Eine Fachweiterbildung oder eine abgeschlossene mindestens dreijährige einschlägige Berufsausbildung verbunden mit einer zweijährigen pflegerischen / medizintechnischen Zusatzqualifikation.	MZ2 MZ3 MZ4 MZ5 MZ6 IZ1
Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung mit einer zusätzlichen Qualifikation (Bachelor) oder Fachhochschule.	MZ3

3.2 Wirtschaft

im Bereich des infrastrukturellen und des technischen Facility Managements
gültig bis 31.12.2010

Entgelt- gruppen	Geforderte Qualifikation*	Arbeitsbereiche**
W1	Geringe fachliche Kenntnisse, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis erworben werden	Werkstatt, Küche, Hauswirtschaft, Hol- und Bringdienst, Fuhrpark, Bettenaufbereitung, Lager/Materialwirtschaft, Haustechnik, Außenanlagen
W2	Fachliche Kenntnisse, die eine mindestens mehrmonatige Einarbeitung oder durch eine mindestens einjährige abgeschlossene einschlägige Ausbildung erworben werden	Werkstatt, Küche, Hauswirtschaft, Lager / Materialwirtschaft, Haustechnik, Außenanlagen
W3	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung	Werkstatt, Küche, Hauswirtschaft, Lager / Materialwirtschaft, Haustechnik, Außenanlagen, Fuhrpark
W4	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung verbunden mit einer zweijährigen Zusatzqualifikation oder eine/-r Meisterausbildung	Küche, Hauswirtschaft, Werkstatt, Haustechnik, Außenanlagen, Lager / Materialwirtschaft

* Die Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe wird auch gewährt, wenn vom Beschäftigten durch langjährige, einschlägige Tätigkeit der geforderten Qualifikation entsprechende, gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten nachgewiesen werden.

** Aufzählung muss nicht abschließend sein

Einzelne Funktionsgruppen	Mögliche Funktionszulagen
Handwerkerhelfer/-in	WZ1
Küchenhelfer/-in	WZ2
Mitarbeiter/-in Kiosk/Cafeteria	
Servicemitarbeiter/-in (Cafeteria/Restaurant)	
Reinigungskraft	
Mitarbeiter/-in in der Hauswirtschaft	
Wäscheausgabe	
Mitarbeiter/-in in Materialwirtschaft	
Kommissionier/-in	
Mitarbeiter/-in Komplementäre Dienste	
Kraftfahrer/-in	
Elektrokarrenfahrer/-in	
Gärtnergehilfe/-in	
Versorgungsassistent/-in (patientenfern)	
Beikoch/Beiköchin	WZ1
Handelsfachpacker	WZ2
Handwerker/-in	WZ1
Lagerist/-in	WZ2
Koch/Köchin	WZ3
Konditor/-in	WZ4
Diätassistent/-in	
Gärtner/-in	
Handwerksmeister/-in	
Gärtnermeister/-in	
Küchenmeister/-in	
Hauswirtschaftsmeister/-in	
Gebäudereinigungsmeister/-in	
Meister/-in der Lagerwirtschaft	

gültig ab: 01.01.2011

Entgeltgruppen	Geforderte Qualifikation*	Arbeitsbereiche**
W1	Geringe fachliche Kenntnisse, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis erworben werden	Werkstatt, Küche, Hauswirtschaft, Hol- und Bringdienst, Fuhrpark, Bettenaufbereitung, Lager/Materialwirtschaft, Haustechnik, Außenanlagen
W2	Fachliche Kenntnisse, die eine mindestens mehrmonatige Einarbeitung oder durch eine mindestens einjährige abgeschlossene einschlägige Ausbildung erworben werden	Werkstatt, Küche, Hauswirtschaft, Lager / Materialwirtschaft, Haustechnik, Außenanlagen
W3	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung	Werkstatt, Küche, Hauswirtschaft, Lager / Materialwirtschaft, Haustechnik, Außenanlagen, Fuhrpark
W4	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung verbunden mit einer zweijährigen Zusatzqualifikation oder eine/-r Meisterausbildung	Küche, Hauswirtschaft, Werkstatt, Haustechnik, Außenanlagen, Lager / Materialwirtschaft

* Die Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe wird auch gewährt, wenn vom Beschäftigten durch langjährige, einschlägige Tätigkeit der geforderten Qualifikation entsprechende, gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten nachgewiesen werden.

** Aufzählung muss nicht abschließend sein

Einzelne Funktionsgruppen	Mögliche Funktionszulagen
Handwerkerhelfer/-in	WZ1
Küchenhelfer/-in	WZ2
Mitarbeiter/-in Kiosk/Cafeteria	WZ3
Servicemitarbeiter/-in (Cafeteria/Restaurant)	WZ4
Reinigungskraft	IZ 1
Mitarbeiter/-in in der Hauswirtschaft	
Wäscheausgabe	
Mitarbeiter/-in in Materialwirtschaft	
Kommissionier/-in	
Mitarbeiter/-in Komplementäre Dienste	
Kraftfahrer/-in	
Elektrokarrenfahrer/-in	
Gärtnergehilfe/-in	
Versorgungsassistent/-in (patientenfern)	
Beikoch/Beiköchin	WZ1
Handelsfachpacker	WZ2
	WZ3
	WZ4
	IZ 1
Handwerker/-in	WZ1
Lagerist/-in	WZ2
Koch/Köchin	WZ3
Konditor/-in	WZ4
Diätassistent/-in	IZ 1
Gärtner/-in	
Handwerksmeister/-in	WZ1
Gärtnermeister/-in	WZ2
Küchenmeister/-in	WZ3
Hauswirtschaftsmeister/-in	WZ4
Gebäudereinigungsmeister/-in	IZ 1
Meister/-in der Lagerwirtschaft	

3.3 Infrastruktur

im Bereich des strategischen/operativen Managements und der Verwaltung

Entgeltgruppen	Geforderte Qualifikation*	Arbeitsbereiche**
I 1	Geringe fachliche Kenntnisse, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis erworben werden	Verwaltung (z. B. Archiv, Poststelle)
I 2	Fachliche Kenntnisse, die eine mindestens mehrmonatige Einarbeitung oder durch eine mindestens einjährige abgeschlossene einschlägige Ausbildung erworben werden	Verwaltung (z. B. Archiv, Bibliothek)
I 3	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung	z. B. kaufmännisches Controlling, medizinisches Controlling, Rechnungswesen, Einkauf/Materialwirtschaft, Versicherungen, Vertragsmanagement, Personal, Recht, Qualitätsmanagement, Risk Management, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, Medizininformatik, Technik/Medizintechnik, Sozialwesen/Sozialdienst, Ausbildung, Lehre, Therapie, Apotheke, IT/EDV, Strategie Medizin
I 4	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung verbunden mit einer mindestens zweijährigen Zusatzqualifikation oder einem entsprechenden staatlich anerkannten Abschluss, z. B. Fachwirt/-in/Finanzbuchhalter/-in	z. B. kaufmännisches Controlling, medizinisches Controlling, Rechnungswesen, Einkauf/Materialwirtschaft, Versicherungen, Vertragsmanagement, Personal, Recht, Qualitätsmanagement, Risk Management, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, Medizininformatik, Technik/Medizintechnik, Sozialwesen/Sozialdienst, Ausbildung, Lehre, Therapie, Apotheke, IT/EDV, Strategie Medizin
I 5	Einschlägiges abgeschlossenes Fachhochschul-/Bachelor-Studium	z. B. kaufmännisches Controlling, medizinisches Controlling, Rechnungswesen, Einkauf/Materialwirtschaft, Versicherungen, Vertragsmanagement, Personal, Recht, Qualitätsmanagement, Risk Management, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, Medizininformatik, Technik/Medizintechnik, Sozialwesen/Sozialdienst, Ausbildung, Lehre, Therapie, Apotheke, IT/EDV, Strategie Medizin, Pflegemanagement, Revision
I 6	Einschlägiges abgeschlossenes Hochschul-/Master-Studium	z. B. kaufmännisches Controlling, medizinisches Controlling, Rechnungswesen, Einkauf/Materialwirtschaft, Versicherungen, Vertragsmanagement, Personal, Recht, Qualitätsmanagement, Risk Management, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, Medizininformatik, Technik/Medizintechnik, Sozialwesen/Sozialdienst, Ausbildung, Lehre, Therapie, Apotheke, IT/EDV, Strategie Medizin, Pflegemanagement, Revision

* Die Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe wird auch gewährt, wenn vom Beschäftigten durch langjährige, einschlägige Tätigkeit der geforderten Qualifikation entsprechende, gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten nachgewiesen werden.

** Aufzählung muss nicht abschließend sein

Einzelne Funktionsgruppen	Mögliche Funktionszulagen
Hilfskraft im Archiv	IZ1
Hilfskraft in der Poststelle	IZ2
	IZ3
	IZ4
Mitarbeiter/-in Archiv	IZ1
Mitarbeiter/-in Bibliothek	IZ2
Mitarbeiter/-in Rezeption	IZ3
Mitarbeiter/-in Empfang	IZ4
Mitarbeiter/-in Telefonzentrale	
Schreibkraft	
(Lohn-/ Gehalts-)Buchhalter/-in	IZ1
(Arzt-)Sekretär/-in	IZ2
Erzieher/-in	IZ3
	IZ4
Bilanzbuchhalter	IZ1
Unterrichtspfleger/-in	IZ2
	IZ3
	IZ4
Sozialpädagoge	IZ2
Medizinpädagoge	IZ3
	IZ4
Psychologe	IZ2
psychologischer Psychotherapeut	IZ3
Apotheker	IZ4

Zulagensystematik

4.1 Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

in medizinischen und pflegerischen Bereichen sowie
im Labor und der Sterilgutaufbereitung
gültig bis: 31.12.2010

Funktionszulage für ständige Tätigkeit		MZ1
in:	Psychiatrie Neurologie (MS) Stroke Unit	
Ausübung von schriftlich zusätzlich und auf Dauer übertragener Tätigkeit, für die eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich ist, sofern keine Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen M6 bis M8 erfolgt.		
z.B.	Hygienebeauftragte/-r	
Funktionszulage für Tätigkeiten, sofern keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe M8 erfolgt		
in:	OP ITS Anästhesie Kardiotechnik	MZ2
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener stellvertretender Leitungsaufgabe, soweit nicht nach MZ5 vergütet		
in:	Normalstation, Belegungsmanagement, Entbindung, OP, ITS, Anästhesie, Technik / Medizintechnik, Kardiotechnik, OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst), Zentralsterilisation, Physiotherapie, Ergotherapie, Funktionsbereiche	MZ3
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitungsaufgabe, soweit nicht nach MZ6 vergütet		
in:	Normalstation, Belegungsmanagement, Entbindung, OP, ITS, Anästhesie, Technik / Medizintechnik, Kardiotechnik, OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst), Zentralsterilisation, Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, Funktionsbereiche	MZ4
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener stellvertretender herausgehobener Leitungsaufgabe mit Führungsverantwortung für mindestens 40 Beschäftigte		
in:	Normalstation, Belegungsmanagement, Entbindung, OP, ITS, Anästhesie, Technik / Medizintechnik, Kardiotechnik, OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst), Zentralsterilisation, Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, Funktionsbereiche	MZ5

Ausübung von schriftlich zusätzlich auf Dauer übertragener Tätigkeit/Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist.		
als:	Med. Dokumentationsassistenten (Kodierfachkräfte)	MZ5
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragene herausgehobene Leitungsaufgabe mit Führungsverantwortung für mindestens 40 Beschäftigte.		
in:	Normalstation, Belegungsmanagement, Entbindung, OP, ITS, Anästhesie, Technik/ Medizintechnik, Kardiotechnik, OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst), Zentralsterilisation, Ergotherapie, Logopädie, Funktionsbereiche	MZ6
Ausübung von schriftlich zusätzlich auf Dauer übertragener Tätigkeit/Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist.		
als:	OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst)	MZ6

gültig ab: 01.01.2011

Funktionszulage für ständige Tätigkeit		MZ 1
in:	Psychiatrie Neurologie (MS) Stroke Unit	
Ausübung von schriftlich zusätzlich und auf Dauer übertragener Tätigkeit, für die eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich ist, sofern keine Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen M6 bis M8 erfolgt.		
z. B.	Hygienebeauftragte/-r Praxisanleiter	
Funktionszulage für Tätigkeiten, sofern keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe M8 erfolgt		
in:	OP ITS Anästhesie Kardiotechnik	MZ 2
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener stellvertretender Leitungsaufgabe, soweit nicht nach MZ 5 vergütet		
in:	Normalstation, Belegungsmanagement, Entbindung, OP, ITS, Anästhesie, Technik/Medizintechnik, Kardiotechnik, OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst), Zentralsterilisation, Physiotherapie, Ergotherapie, Funktionsbereiche	MZ 3
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitungsaufgabe, soweit nicht nach MZ 6 vergütet		
in:	Normalstation, Belegungsmanagement, Entbindung, OP, ITS, Anästhesie, Technik/Medizintechnik, Kardiotechnik, OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst), Zentralsterilisation, Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, Funktionsbereiche	MZ 4
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener stellvertretender herausgehobener Leitungsaufgabe mit Führungsverantwortung für mindestens 40 Beschäftigte		
in:	Normalstation, Belegungsmanagement, Entbindung, OP, ITS, Anästhesie, Technik/Medizintechnik, Kardiotechnik, OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst), Zentralsterilisation, Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, Funktionsbereiche	MZ 5

Ausübung von schriftlich zusätzlich auf Dauer übertragener Tätigkeit/Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist.		
als:	Med. Dokumentationsassistenten (Kodierfachkräfte)	MZ5
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragene herausgehobene Leitungsaufgabe mit Führungsverantwortung für mindestens 40 Beschäftigte.		
in:	Normalstation, Belegungsmanagement, Entbindung, OP, ITS, Anästhesie, Technik / Medizintechnik, Kardiotechnik, Zentralsterilisation, Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, Funktionsbereiche	MZ6
Ausübung von schriftlich zusätzlich auf Dauer übertragener Tätigkeit/Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist.		
als:	OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst)	MZ6

4.2 Wirtschaft

in Bereichen des infrastrukturellen und des technischen Facility Managements
gültig bis: 31.12.2010

Ausübung von schriftlich zusätzlich und auf Dauer übertragener Tätigkeit in Verbindung mit der Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation nachzuweisen ist, sofern keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe W4 erfolgt.		
als:	Handwerker/-in mit Zusatzqualifikation (technische Konzessionen) sowie Desinfektoren	WZ1
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitung eines Arbeitsteams* (unterhalb der Ebene Organisationseinheit) oder schriftlich und auf Dauer übertragene stellvertretende Leitung einer Organisationseinheit**, sofern keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe W4 erfolgt.		
als:	Vorarbeiter/-in, Teamleitung, z. B. Hol-/Bringdienste, Hausreinigung, Gärtnerei, Leitung Diätküche, Stellv. Leitung, z. B. Küche, Haustechnik, Werkstatt, Hauswirtschaft	WZ2
Ausübung von schriftlich zusätzlich und auf Dauer übertragener Tätigkeit in Verbindung mit der Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation nachzuweisen ist, sofern keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe W4 erfolgt.		
als:	Brandschutzbeauftragte/-r, Sicherheitsbeauftragte/-r, Beauftragte/-r für Arbeitsschutz	WZ3
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitung einer Organisationseinheit**, sofern keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe W4 erfolgt.		
	z. B. Küche, Haustechnik, Werkstatt oder Hauswirtschaft	WZ4

* Arbeitsteams im Sinne der Regelung sind durch schriftliche Organisationsentscheidung, Geschäftsverteilungsplan oder Organigramm der Unternehmensleitung festgelegte Einheiten, die eigenständig Aufgaben, die zeitlich und funktionell festgelegt sind, wahrnehmen.

** Organisationseinheiten im Sinne der Regelung sind durch schriftliche Organisationsentscheidung, Geschäftsverteilungsplan oder Organigramm der Unternehmensleitung festgelegte Einheiten, die unter Leitung gestellt werden.

gültig ab: 01.01.2011

Ausübung von schriftlich zusätzlich und auf Dauer übertragener Tätigkeit in Verbindung mit der Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation nachzuweisen ist.		
als:	Handwerker/-in mit Zusatzqualifikation (technische Konzessionen) sowie Desinfektoren	WZ1
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitung eines Arbeitsteams* (unterhalb der Ebene Organisationseinheit) oder schriftlich und auf Dauer übertragene stellvertretende Leitung einer Organisationseinheit**		
als:	Vorarbeiter/-in, Teamleitung, z. B. Hol-/Bringdienste, Hausreinigung, Gärtnerei, Leitung Diätküche, Stellv. Leitung, z. B. Küche, Haustechnik, Werkstatt, Hauswirtschaft	WZ2
Ausübung von schriftlich zusätzlich und auf Dauer übertragener Tätigkeit in Verbindung mit der Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation nachzuweisen ist.		
als:	Brandschutzbeauftragte/-r, Sicherheitsbeauftragte/-r, Beauftragte/-r für Arbeitsschutz	WZ3
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitung einer Organisationseinheit*		
	z. B. Küche, Haustechnik, Werkstatt oder Hauswirtschaft	WZ4

* Arbeitsteams im Sinne der Regelung sind durch schriftliche Organisationsentscheidung, Geschäftsverteilungsplan oder Organigramm der Unternehmensleitung festgelegte Einheiten, die eigenständig Aufgaben, die zeitlich und funktionell festgelegt sind, wahrnehmen.

** Organisationseinheiten im Sinne der Regelung sind durch schriftliche Organisationsentscheidung, Geschäftsverteilungsplan oder Organigramm der Unternehmensleitung festgelegte Einheiten, die unter Leitung gestellt werden.

4.3 Infrastruktur

Im Bereich des strategischen/operativen Managements und der Verwaltung

Ausübung von schriftlich zusätzlich auf Dauer übertragener Tätigkeit/Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist, sofern keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe I5 oder I6 erfolgt		
als:	Datenschutzbeauftragte/-r, Qualitätsmanagementbeauftragte/-r, Brandschutzbeauftragte/-r, Sicherheitsbeauftragte/-r, Beauftragte/-r für Arbeitsschutz	IZ1
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitung, für die eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist, sofern keine Eingruppierung in die Funktionszulage IZ4 erfolgt		
z.B. in:	Schreibdienst, Archiv	IZ2
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitung eines Arbeitsteams* (unterhalb der Ebene Organisationseinheit) oder schriftlich und auf Dauer übertragene stellvertretende Leitung einer Organisationseinheit**		
z.B. in:	Ausbildung, Sozialdienst, kaufmännisches Controlling, medizinisches Controlling, Rechnungswesen, Einkauf/Materialwirtschaft, Versicherungen, Vertragsmanagement, Personal, Recht, Qualitätsmanagement, Risk Management, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, Medizininformatik	IZ3
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitung einer Organisationseinheit**		
z.B. in:	Ausbildung, Sozialdienst, kaufmännisches Controlling, medizinisches Controlling, Rechnungswesen, Einkauf/Materialwirtschaft, Versicherungen, Vertragsmanagement, Personal, Recht, Qualitätsmanagement, Risk Management, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, Medizininformatik	IZ4
Ausübung von schriftlich zusätzlich auf Dauer übertragener Tätigkeit/Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist.		
als:	psychologischer Psychotherapeut, Apotheker mit der Weiterbildung Klinische Pharmazie	IZ4

* Arbeitsteams im Sinne der Regelung sind durch schriftliche Organisationsentscheidung, Geschäftsverteilungsplan oder Organigramm der Unternehmensleitung festgelegte Einheiten, die eigenständig Aufgaben, die zeitlich und funktionell festgelegt sind, wahrnehmen.

** Organisationseinheiten oder Arbeitsteams im Sinne der Regelung sind durch schriftliche Organisationsentscheidung, Dienststanweisung, Geschäftsverteilungsplan oder Organigramm der Unternehmensleitung festgelegte Einheiten, die unter Leitung gestellt werden.

Monatliche Funktionszulagen in Euro

gültig bis: 31.12.2010

5.1 Funktionsbereich

Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag/€
M1	MZ 1	35
	IZ 1*	75
M2	MZ 1	35
	IZ 1	75
M3	MZ 1	35
	IZ 1*	75
	MZ 2	90
M5	MZ 1	35
	IZ 1*	75
	MZ 2	90
	MZ 3	100
	MZ 4	200
	MZ 5	150
M6	MZ 6	250
	IZ 1*	75
	MZ 2	90
	MZ 3	100
	MZ 4	200
	MZ 5	150
M7	MZ 6	250
	IZ 1*	75
	MZ 2	90
	MZ 3	100
	MZ 4	200
	MZ 5	150

* Für Beschäftigte der Entgeltgruppe M, soweit ihnen eine Tätigkeit/Verantwortung i. S. der Zulage IZ1 übertragen worden ist.

5.2 Funktionsbereich Wirtschaft

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag/€
W1	WZ 1	35
	WZ 2	45
	IZ 1*	75
W2	WZ 1	35
	WZ 2	45
	IZ 1*	75
W3	WZ 1	35
	WZ 2	45
	WZ 3	75
	IZ 1*	75
	WZ 4	200

* Für Beschäftigte der Entgeltgruppe W 1-3, soweit ihnen eine Tätigkeit/ Verantwortung i. S. der Zulage IZ1 übertragen worden ist.

5.3 Funktionsbereich Infrastruktur

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag/€
I1	IZ 1	75
	IZ 2	130
I2	IZ 1	75
	IZ 2	130
	IZ 3	150
	IZ 4	250
I3	IZ 1	75
	IZ 2	130
	IZ 3	150
	IZ 4	250
I4	IZ 1	75
	IZ 2	130
	IZ 3	150
	IZ 4	250
I5	IZ 2	130
	IZ 3	150
	IZ 4	250
I6	IZ 2	130
	IZ 3	150
	IZ 4	250

Monatliche Funktionszulagen in Euro

gültig ab: 01.01.2011

5.1 Funktionsbereich

Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag/€
M1	MZ1	35
	IZ1*	75
M2	MZ1	35
	IZ1*	75
M3	MZ1	35
	IZ1*	75
	MZ2	90
M4	MZ1	35
	IZ1*	75
	MZ2	90
	MZ3	100
	MZ4	200
	MZ5	150
M5	MZ6	250
	MZ1	35
	IZ1*	75
	MZ2	90
	MZ3	100
	MZ4	200
M6	MZ5	150
	MZ6	250
	IZ1*	75
	MZ2	90
	MZ3	100
	MZ4	200
M7	MZ5	150
	MZ6	250
	IZ1*	75
	MZ2	90
	MZ3	100
	MZ4	200

* Für Beschäftigte der Entgeltgruppe M, soweit ihnen eine Tätigkeit/ Verantwortung i. S. der Zulage IZ1 übertragen worden ist.

5.2 Funktionsbereich Wirtschaft

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag/€
W1	WZ1	35
	WZ2	45
	WZ3	75
	IZ1*	75
	WZ4	200
W2	WZ1	35
	WZ2	45
	WZ3	75
	IZ1*	75
	WZ4	200
W3	WZ1	35
	WZ2	45
	WZ3	75
	IZ1*	75
	WZ4	200
W4	WZ1	35
	WZ2	45
	WZ3	75
	IZ1*	75
	WZ4	200

* Für Beschäftigte der Entgeltgruppe W 1-3, soweit ihnen eine Tätigkeit/ Verantwortung i. S. der Zulage IZ1 übertragen worden ist.

5.3 Funktionsbereich Infrastruktur

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag/€
I1	IZ1	75
	IZ2	130
I2	IZ1	75
	IZ2	130
	IZ3	150
	IZ4	250
I3	IZ1	75
	IZ2	130
	IZ3	150
	IZ4	250
I4	IZ1	75
	IZ2	130
	IZ3	150
	IZ4	250
I5	IZ2	130
	IZ3	150
	IZ4	250
I6	IZ2	130
	IZ3	150
	IZ4	250

Konzern-Überleitungs-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (Ü-TV M/W/I Sana) in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG

Zwischen

Sana Kliniken AG (im Folgenden Sana genannt), diese handelnd für und in Vollmacht der in Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag genannten Einrichtungen der Sana-Gruppe, vertreten durch den Vorstand

einerseits

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	Seite 87
§ 2 (Neues) Tarifentgelt	Seite 87
§ 3 Ausgleichszulage	Seite 87
§ 4 Kinderbezogenes Entgelt	Seite 89
§ 5 Stichtage	Seite 89
§ 6 Arbeitszeit	Seite 92
§ 7 Zusatzurlaub	Seite 92
§ 8 Sonderregelungen für einzelne Häuser des Sana-Konzerns	Seite 92
§ 9 Weitergeltung Unkündbarkeit § 53 Absatz 3 BAT	Seite 93
§ 10 Außerkrafttreten bisheriger Regelungen	Seite 93
§ 11 Clearingstelle	Seite 93
§ 12 Salvatorische Klausel	Seite 93
§ 13 Inkrafttreten	Seite 93

Anlage 1

zum Konzern-Überleitungs-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (Ü-TV M/W/I Sana)	Seite 95
--	----------

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Der Überleitungs-Tarifvertrag gilt persönlich für die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Mantel-Konzern-Tarifvertrag M/W/I Sana vom 30.01.2009 fallen und deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2008 bereits und am 01.01.2009 noch bestand.
- (2) Der betriebliche Geltungsbereich des vorliegenden Ü-TV M/W/I Sana erfasst die in Anlage 1 genannten Einrichtungen.

§ 2 (Neues) Tarifentgelt

Das (neue) Tarifentgelt bestimmt sich nach dem E-TV M/W/I Sana.

Bei Inkrafttreten des Entgelttarifvertrages werden Beschäftigte derjenigen Entgeltgruppe und -stufe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle für sie bereits seit Beginn ihrer Zugehörigkeit in der für sie maßgebenden Entgeltgruppe gegolten hätte.

§ 3 Ausgleichszulage

- (1) Der Beschäftigte erhält eine monatlich zu zahlende Ausgleichszulage, falls sein bisheriges Vergleichsentgelt höher war als das (neue) Tarifentgelt.
- (2) Das Vergleichsentgelt errechnet sich aus dem durchschnittlichen ständigen Monatsentgelt, auf das der Beschäftigte im Jahre 2008 nach den bisherigen Regelungen Anspruch hatte. Zum ständigen Monatsentgelt zählen das Grundentgelt und alle monatlich ständig zu zahlenden Zulagen und Aufstockungsbeträge.

Ausgenommen sind gesondert vereinbarte übertarifliche Zulagen, die ausdrücklich als zusätzlich zum Tarifentgelt geschuldete Zulagen vereinbart wurden (und deshalb auch zukünftig zusätzlich zum Tarifentgelt gezahlt werden), sowie kinderbezogene Erhöhungsbeträge der Ortszuschläge / Familienzuschläge bzw. gesondert gezahlte Kinderzuschläge.

- (3) Das durchschnittliche ständige Monatsentgelt (errechnet nach Absatz 2) wird mit 12 multipliziert. Diesem Betrag werden dann bisher jährlich wiederkehrende Einmalzahlungen (wie Jahreszuwendung, Urlaubsgeld) in der Höhe hinzugerechnet, die die Einmalzahlungen für 2008 gehabt haben/hätten, wenn das Arbeitsverhältnis das volle Jahr 2008 bestanden hat/hätte. Einmalzahlungen, deren Höhe variabel war, werden mit dem Betrag angerechnet, den der Beschäftigte in 2008 bei Erreichen der (Ergebnis-/Leistungs-)Ziele – also ohne Über- oder Unterschreitung der Ziele – erhalten hat bzw. hätte.

Das so ermittelte Entgelt ist das Jahres-Vergleichsentgelt. Es ergibt durch 12,75 geteilt das Monats-Vergleichsentgelt der Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des E-TV M/W/I Sana fallen.

Protokollnotiz:

Das Vergleichsentgelt eines Teilzeitbeschäftigten wird so errechnet, als ob er durchgängig Vollzeit gearbeitet hätte. Gegebenenfalls wird es dann nach Satz 2 angepasst. Abschließend wird es dann mit dem Faktor regelmäßige betriebliche Arbeitszeit ab 01.01.2009 geteilt durch die individuelle regelmäßige Arbeitszeit ab 01.01.2009 multipliziert.

- (4) Ist das Monats-Vergleichsentgelt höher als das (neue) tarifliche Monatsentgelt, erhält der Beschäftigte zukünftig eine Ausgleichszulage. Sie entspricht der Differenz aus Monats-Vergleichsentgelt und (neuem) tariflichen Monatsentgelt.
- (5) Für die Vergütung geleisteter Mehrarbeit wird für Beschäftigte, die eine Ausgleichszulage erhalten, bei der Berechnung des individuellen Stundenentgelts (§ 2 Absatz 3 E-TV M/W/I Sana) zusätzlich zum tariflichen Monatsentgelt die Ausgleichszulage zugrunde gelegt.
- (6) Die Ausgleichszulage wird mit zukünftigen Erhöhungen des monatlichen Tarifentgelts wegen des Erreichens einer höheren Tabellenstufe voll, in allen anderen Fällen einer Erhöhung des monatlichen Tarifentgelts mit 50 von Hundert der Erhöhung des Tabellenentgelts/der Funktionszulage verrechnet (erstmalig mit der Tariferhöhung ab 1. Juli 2009).

§ 4 Kinderbezogenes Entgelt

- (1) Für im Dezember 2008 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT-/BMT-G in der für Dezember 2008 zustehenden Höhe (Grundlage wöchentliche Arbeitszeit 01.01.2009) als nicht dynamische Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKG ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder 4 BKG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruheordnungsversorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.
- (2) Unterbrechungen wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Dezember 2008 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.
- (3) Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit dem Beschäftigten abgefunden werden.

§ 5 Stichtage

- (1) Beschäftigte der in Anlage 1 genannten Einrichtungen, die für die Zeit vom 01.07.2008 bis zum 31.12.2008 ununterbrochen Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder auf Zahlung eines Entgelt-Zuschusses bei Krankheit hatten und deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2008 hinaus fortbesteht, erhalten eine Einmalzahlung in folgender Höhe:

Abk.	Klinik	Euro
FND	Fachklinik für Neurologie Dietenbronn GmbH	360
HOF	Sana Klinikum Hof GmbH	250
HZD	Herzzentrum Dresden GmbH	600
NRQ	Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof Bad Wildbad GmbH	250
NUE	Sana-Klinik Nürnberg GmbH	450
SHC	Sana Herzzentrum Cottbus GmbH	800
SHS	Sana Herzchirurgische Klinik Stuttgart GmbH	300
SKP	Sana-Klinik Pegnitz GmbH	360
SKR	Sana-Krankenhaus Rügen GmbH	600
SKS	Sana Kliniken Solln Sendling GmbH	360
SKW	Sana Kliniken Bad Wildbad GmbH	400
SNH	Sana-Krankenhaus Hürth GmbH	360

Beschäftigte, die im 2. Halbjahr 2008 nicht ununterbrochen Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder auf Zahlung eines Entgelt-Zuschusses bei Krankheit hatten, erhalten die Einmalzahlung in der Höhe, die dem Verhältnis der Zeiten mit Anspruch zu den sechs Monaten des 2. Halbjahres 2008 entspricht.

Beschäftigte, die im zweiten Halbjahr 2008 (auch) Teilzeitbeschäftigte waren, erhalten die Zahlung anteilig mit dem Faktor, der ihrer durchschnittlichen Arbeitszeit von Juli bis Dezember 2008 im Vergleich zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten entsprach. Beschäftigte in Altersteilzeit, die am 1. Juli 2008 noch in der Aktivphase waren, erhalten die Einmalzahlung mit dem Prozentsatz anteilig, der dem Prozentsatz ihrer Grundvergütung entspricht.

Voraussetzung ist auch in diesen vorgenannten Fällen, dass das Arbeitsverhältnis über den 31.12.2008 hinaus fortbesteht. Die Einmalzahlung wird mit dem Monatsentgelt für Dezember 2008 ausbezahlt. Sie ist nicht zusatzversorgungs-pflichtig.

Die Unternehmen Sana-Klinik Nürnberg GmbH und Sana Kliniken Solln Sendling GmbH haben auf der Grundlage vereinbarter Tarifverträge des VPKA (Bayern) ab 01.07.2008 eine Tarifierhöhung bzw. aufgrund der Tarifierhöhung eine entsprechende Einmalzahlung geleistet. Die für die Monate Juli bis Dezember gezahlten Erhöhungsbeträge bzw. die entsprechende Einmalzahlung werden für jeden Beschäftigten gegen die hier geregelte Einmalzahlung verrechnet. Soweit ein Differenzbetrag verbleibt, wird dieser ausgezahlt.

(2) Hinsichtlich der Erfolgsbeteiligung nach § 7 E-TV M/W/I Sana gilt Folgendes:

Für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 2009 in einem Arbeitsverhältnis zu den Einrichtungen gem. Anlage 1 standen und deren Arbeitsverhältnis zum 31. März 2009 noch besteht, gelten für das Geschäftsjahr 2008 die bisherigen lokalen Regelungen zu (erfolgsabhängigen) Zuwendungen – auch bezgl. des Auszahlungszeitpunktes – fort.

Abweichend von § 7 E-TV M/W/I Sana erhalten Beschäftigte in folgenden Einrichtungen für die Jahre 2009 bis 2011 eine Erfolgsbeteiligung mindestens in der nachstehend genannten Höhe des nach § 7 Absatz 4 E-TV M/W/I Sana zu errechnenden durchschnittlichen ständigen Entgelts:

Abk.	Klinik	2009	2010	2011
FND	Fachklinik für Neurologie Dietenbronn GmbH	0,725	0,725	0,70
NRQ	Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof Bad Wildbad GmbH	0,725	0,725	0,70
NUE	Sana-Klinik Nürnberg GmbH	0,5	0,5	0,5
SHS	Sana Herzchirurgische Klinik Stuttgart GmbH	0,725	0,725	0,70
SKP	Sana-Klinik Pegnitz GmbH	0,25	0,25	0,25
SKW	Sana Kliniken Bad Wildbad GmbH	0,725	0,725	0,70
SNH	Sana-Krankenhaus Hürth GmbH	0,725	0,725	0,70
SKS	Sana Kliniken Solln Sendling GmbH	0,725	0,725	0,70

- (3) Das Entgelt der Beschäftigten, für die vor dem 1. Juli 2008 die Passiv-Phase der Altersteilzeit (im Blockmodell) begonnen hat, bestimmt sich während der Passiv-Phase nach den vor dem 1. Juli 2008 geltenden bzw. vereinbarten Regelungen.

§ 6 Arbeitszeit

- (1) Weicht die neue regelmäßige betriebliche Arbeitszeit von der bisher geltenden regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ab, haben Beschäftigte die Möglichkeit, eine individuelle Arbeitszeit im Umfang ihrer bisherigen Vollzeitbeschäftigung zu vereinbaren. Das Verlangen ist dem Arbeitgeber bis zum 31. März 2009 mitzuteilen.
- (2) Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, können bei zukünftig abweichender regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit verlangen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen betrieblichen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis zwischen ihrer bisherigen Wochenstundenzahl und der früher geltenden betrieblichen Wochenarbeitszeit entspricht. Bruchteile von Stunden sind auf volle Stunden auf- oder abzurunden. Das Verlangen ist dem Arbeitgeber bis zum 31. März 2009 mitzuteilen.

§ 7 Zusatzurlaub

Der Anspruch auf Zusatzurlaub, für den nach den tariflichen oder betrieblichen Regelungen die Voraussetzungen in 2008 erfüllt wurden, entsteht am 1. Januar 2009. Dies gilt nicht für Urlaubstage, die unter die Kappungsregelung für das Jahr 2008 fallen oder bereits genommen wurden.

§ 8 Sonderregelungen für einzelne Häuser des Sana-Konzerns

Bestehen bei Inkrafttreten der E-TV M/W/I Sana in einer Einrichtung Regelungen, wonach durch Tarifvertrag/Arbeitsvertrag/Betriebsvereinbarungen Entgelte (einschließlich Zulagen/Zuschlägen) wegen der wirtschaftlichen Lage der Klinik vorübergehend ausgesetzt oder herabgesetzt wurden, treten der E-TV M/W/I Sana, sowie die entgeltrelevanten Bestimmungen der M-TV M/W/I Sana erst zu dem Zeitpunkt in Kraft, zu dem die wegen der wirtschaftlichen Lage getroffenen Regelungen auslaufen.

§ 9 Weitergeltung Unkündbarkeit § 53 Absatz 3 BAT

Eine nach § 53 Absatz 3 BAT bestehende Unkündbarkeit bleibt für den Beschäftigten bestehen, der am Tage des Inkrafttretens des vorliegenden Tarifvertrages unkündbar i. S. dieser Vorschrift war.

§ 10 Außerkrafttreten bisheriger Regelungen

Mit den Konzern-Tarifverträgen Sana sollen in deren Geltungsbereichen einheitliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Sie treten deshalb an die Stelle aller bisher in der jeweiligen Einrichtung geltenden tariflichen und betrieblichen Regelungen, die dieselben Regelungsbereiche behandeln wie die Konzern-Tarifverträge Sana. Dabei ist im Zweifel davon auszugehen, dass die Konzern-Tarifverträge Sana den jeweiligen Regelungsbereich abschließend regeln.

§ 11 Clearingstelle

Sana und ver.di (Bundesvorstand) richten eine Clearingstelle ein. Sie wird eingeschaltet, falls sich bei der Überleitung Auslegungsfragen ergeben. Die Clearingstelle besteht aus zwei von Sana und zwei von ver.di benannten Mitgliedern.

§ 12 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Die Tarifvertragsparteien werden für diesen Fall die unwirksame Bestimmung nachverhandeln.

§ 13 Inkrafttreten

Der vorliegende Tarifvertrag tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft. Die ordentliche Kündigung wird ausgeschlossen.

Sana Kliniken AG



Berlin, den 30. Januar 2009

gez. Dr. Michael Philippi
Vorsitzender des Vorstands

gez. Jan Stanslawski
Mitglied des Vorstands

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di), Bundesvorstand**



Berlin, den 30. Januar 2009

gez. Dirk Völpel-Haus
ver.di Verhandlungsführer

gez. ver.di Bundesvorstand

gez. ver.di Bundesvorstand

Zum Konzern-Überleitungs-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (Ü-TV M/W/I Sana)

- Sana Krankenhaus Rügen
- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden
 - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgische Klinik Stuttgart
- Sana Kliniken Bad Wildbad
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München-Sendling
- Sana Klinik München-Solln
- Fachklinik für Neurologie Dietenbronn
- Sana Klinik Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof

Konzern- Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (TV-EUmw M/W/I Sana) in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG

Zwischen

Sana Kliniken AG (im Folgenden Sana genannt), diese handelnd für und in Vollmacht der in Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag genannten Einrichtungen der Sana-Gruppe, vertreten durch den Vorstand

einerseits

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die unter den Geltungsbereich des M-TV M/W/I Sana fallenden Beschäftigten.

§ 2 Anspruch auf Entgeltumwandlung

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch darauf, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 8 v. H. der steuerpflichtigen Bruttobezüge durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden. In beiderseitigem Einvernehmen können der Beschäftigte und der Arbeitgeber vereinbaren, dass ein über den Betrag nach Satz 1 hinausgehender Betrag umgewandelt wird.
- (2) Neben bereits bestehenden Angeboten kann der Beschäftigte die Entgeltumwandlung unter anderem über den Branchenstandard KlinikRente in den Durchführungswegen Direktversicherung und/oder Unterstützungskasse durchführen.
- (3) Der für ein Kalenderjahr umzuwandelnde Entgeltbetrag muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV erreichen. Im Durchführungsweg Unterstützungskasse beträgt der Mindestbeitrag 100 €/Monat.

§ 3 Umwandelbare Entgeltbestandteile

Umgewandelt werden können auf Verlangen des Beschäftigten künftige Ansprüche auf monatliche Entgeltbestandteile und sonstige Entgeltbestandteile.

§ 4 Arbeitgeberförderung

Der Beschäftigte erhält auf Antrag einen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 10 € monatlich, solange er durch Entgeltumwandlung nach diesem Tarifvertrag eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung finanziert.

§ 5 Geltendmachung des Anspruchs

- (1) Der Beschäftigte muss seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. An die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung ist der Beschäftigte mindestens für den Zeitraum eines Jahres gebunden.
- (2) Beantragt der Beschäftigte, Teile seines Entgelts nach §§ 2 und 3 umzuwandeln, kann der Arbeitgeber verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres für die Entgeltumwandlung gleichbleibende monatliche Beträge verwendet werden.
- (3) Für die Berechnung von tariflichen Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

§ 6 Schlussbestimmung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.04.2009 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 31.12.2010 schriftlich gekündigt werden.

Sana Kliniken AG



Berlin, den 30. Januar 2009

gez. Dr. Michael Philippi
Vorsitzender des Vorstands

gez. Jan Stanslawski
Mitglied des Vorstands

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di), Bundesvorstand**



Berlin, den 30. Januar 2009

gez. Dirk Völpel-Haus
ver.di Verhandlungsführer

gez. ver.di Bundesvorstand

gez. ver.di Bundesvorstand

**Zum Konzern-Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Funktionsbereiche
Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur
(TV-EUmw M/W/I Sana)**

- Sana Krankenhaus Rügen
- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden
 - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgische Klinik Stuttgart
- Sana Kliniken Bad Wildbad
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München-Sendling
- Sana Klinik München-Solln
- Fachklinik für Neurologie Dietenbronn
- Sana Klinik Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof

Konzern-Tarifvertrag für Auszubildende für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infras- truktural (A-TV M/W/I Sana) Nr.2 in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG

Zwischen

Sana Kliniken AG (im Folgenden Sana genannt), diese handelnd für und in Vollmacht der in Anlage 1 des Konzern-Mantel-Tarifvertrages für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (M-TV M/W/I Sana) genannten Einrichtungen der Sana Kliniken AG in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vertreten durch den Vorstand

einerseits

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	Seite 106
§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden	Seite 106
§ 3 Probezeit	Seite 107
§ 4 Ärztliche Untersuchungen	Seite 107
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten.	Seite 107
§ 6 Personalakten	Seite 108
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit	Seite 108
§ 8 Ausbildungsentgelt	Seite 109
§ 9 Urlaub	Seite 110
§ 10 Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte	Seite 111
§ 11 Familienheimfahrten	Seite 111
§ 12 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel	Seite 112
§ 13 Entgelt im Krankheitsfall	Seite 112
§ 14 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen	Seite 112
§ 15 Jahressonderzahlung	Seite 113
§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	Seite 114
§ 17 Abschlussprämie.	Seite 114
§ 18 Übernahmegarantie.	Seite 115
§ 19 Ausschlussfrist	Seite 115
§ 20 Inkrafttreten, Laufzeit	Seite 115

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Persönlicher Geltungsbereich: Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende zum/ zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in, Krankenpflegehelfer/-in, Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten/Assistentin, Bürokauffrau/-mann, Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen, Operationstechnischen Assistenten/Assistentin, Kauffrau/-mann in der Informationstechnologie, – im Folgenden Auszubildende genannt, soweit sie Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (2) Betrieblicher Geltungsbereich: Dieser Tarifvertrag gilt in den in Anlage 1 zum Konzern-Mantel-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (M-TV M/W/I Sana) in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages genannten Einrichtungen der Sana-Kliniken AG, soweit sie in einem der in Absatz 1 genannten staatlich anerkannten Ausbildungsberufe ausbilden.
- (3) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über
 - a) maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung
 - b) Beginn, Dauer und Art der Ausbildung
 - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit
 - d) Dauer der Probezeit
 - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts
 - f) Dauer des Urlaubs
 - g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann

h) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendende Betriebsvereinbarungen.

- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt 4 Monate (idF. bis zum 31.12.2010: 6 Monate).

- (2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

- (2) Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt handelt es sich um den für das Krankenhaus zuständigen Betriebsarzt, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

- (3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen und auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren, wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

- (2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

§ 6 Personalakten

Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7 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 Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.
- (3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt ab 1. Juli 2010

Ausbildungsberuf	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr
Gesundheits- und Krankenpflege	677,95 €	730,10 €	792,68 €
Kindergesundheits- und Krankenpflege	677,95 €	730,10 €	792,68 €
Altenpflege	677,95 €	730,10 €	792,68 €
PKA	625,80 €	677,95 €	750,96 €
Bürokauffrau/-mann	625,80 €	677,95 €	750,96 €
Krankenpflegehelfer/-in	573,65 €		
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	625,80 €	677,95 €	750,96 €
IT-Kauffrau/-mann	677,95 €	730,10 €	792,68 €
OTA	677,95 €	730,10 €	

Ab 1. Januar 2011 beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt

Ausbildungsberuf	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr
Gesundheits- und Krankenpflege	778,00 €	830,00 €	893,00 €
Kindergesundheits- und Krankenpflege	778,00 €	830,00 €	893,00 €
Altenpflege	778,00 €	830,00 €	893,00 €
PKA	726,00 €	778,00 €	851,00 €
Bürokauffrau/-mann	726,00 €	778,00 €	851,00 €
Krankenpflegehelfer/-in	674,00 €		
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	726,00 €	778,00 €	851,00 €
IT-Kauffrau/-mann	778,00 €	830,00 €	893,00 €
OTA	778,00 €	830,00 €	893,00 €

- (2) Das monatliche Ausbildungsentgelt wird ab dem 01. Januar 2012 um 2,0% erhöht.

Ausbildungsberuf	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr
Gesundheits- und Krankenpflege	794,00 €	847,00 €	911,00 €
Kindergesundheits- und Krankenpflege	794,00 €	847,00 €	911,00 €
Altenpflege	794,00 €	847,00 €	911,00 €
PKA	741,00 €	794,00 €	868,00 €
Bürokauffrau/-mann	741,00 €	794,00 €	868,00 €
Krankenpflegehelfer/in	687,00 €		
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	741,00 €	794,00 €	868,00 €
IT-Kauffrau/-mann	794,00 €	847,00 €	911,00 €
OTA	794,00 €	847,00 €	911,00 €

- (3) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.
- (4) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die im Ausbildungsberuf Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.
- (5) Auszubildende erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Ausbildenden Beschäftigten Funktionszulagen. Die Höhe der Funktionszulagen beträgt 50 v. H. des entsprechenden Funktionszulagenbetrages des Beschäftigten gemäß Anlagen 4 und 5 des E-TV M/W/I Sana.

§ 9 Urlaub

- (1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die im Ausbildungsberuf Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen.

- (2) Der Urlaubsanspruch beträgt 26 Arbeitstage, wobei eine Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche zugrunde gelegt wird.
- (3) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte

- (1) Bei Dienstreisen erhalten die Auszubildenden eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung sowie zur Teilnahme an Vorträgen oder an Arbeitsgemeinschaften werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten, regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen sind auszunutzen.

§ 11 Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten, regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen sind auszunutzen.

Satz 1 gilt nicht, wenn auf Grund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte weniger als vier Wochen beträgt.

§ 12 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die in dem Beruf beim Auszubildenden tätigen Beschäftigten jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem die Auszubildenden ausgebildet werden.

§ 13 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Netto-Urlaubsentgelt. Barleistung ist die Nettoleistung, die der Mitarbeiter von der (privaten) Kranken-/Unfallversicherung erhält.

§ 14 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können. Bei der Sechs-Tage-Woche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

- (2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden. Es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
- (3) Im Übrigen gelten die für die im Ausbildungsberuf Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 15 Jahressonderzahlung

- (1) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung beträgt bei Auszubildenden 67,5 v. H. des den Auszubildenden in den Kalendermonaten August, September und Oktober monatlich durchschnittlich gezahlten Entgelts (Ausbildungsentgelt, in Monatsbeträgen gezahlte Zulagen und ständige Entgeltbestandteile gemäß § 8 Absatz 3 und 4. Bei Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach Satz 2 der erste volle Kalendermonat.
- (2) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt, Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs oder im Krankheitsfall haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezem-

ber noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Erfolgsbeteiligung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
 - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 17 Abschlussprämie

Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses auf Grund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung mit der (Gesamt-)Note bis 1,5 erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 1.000,00 €, mit der (Gesamt-)Note bis 2,5 in Höhe von 500,00 €. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

§ 18 Übernahmegarantie

Auszubildende, die mit der (Gesamt-)Note Zwei oder besser abschließen, erhalten eine Übernahmegarantie in der Form eines Beschäftigungsangebotes des Ausbildungsbetriebes oder eines anderen Unternehmens des Sana Konzerns. Letzteres kann unter Umständen einen Wohnortwechsel des Absolventen erforderlich machen. Entstandene Umzugskosten werden einmalig gegen Nachweis erstattet, maximal jedoch in Höhe von 500 €. Das Beschäftigungsangebot kann eine ergänzende Qualifizierung zum/zur Fach-, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit einem festen Qualifizierungsplan einschließen. Das Beschäftigungsangebot wird auf Basis der Vornoten des laufenden Ausbildungsjahrs und vorbehaltlich der endgültigen Abschlussnote gemäß Satz 1 bis zum 31.05. des letzten Ausbildungsjahrs ausgesprochen.

§ 19 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.

§ 20 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 30. Juni 2012, schriftlich gekündigt werden.

Sana Kliniken AG



Berlin, den 16.08.2011

gez. Jan Stanslawski
Mitglied des Vorstands

gez. ppa. Dr. Jens Schick

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di), Bundesvorstand**



Berlin, den 16.08.2011

gez. Dirk Völpel-Haus
ver.di Verhandlungsführer

gez. ver.di Bundesvorstand

gez. ver.di Bundesvorstand

Konzern-Tarifvertrag zu Beruf, Familie und Gesundheitsförderung für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (BFG-TV M/W/I Sana) in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG

Zwischen

Sana Kliniken AG (im Folgenden Sana genannt), diese handelnd für und in Vollmacht der in Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag genannten Einrichtungen der Sana-Gruppe, vertreten durch den Vorstand

einerseits

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	Seite 121
§ 2 Beruf und Familie	Seite 121
§ 3 Gesundheitsförderung	Seite 121
§ 4 Laufzeit	Seite 122

Anlage 1

Zum Konzern-Tarifvertrag zu Beruf, Familie und Gesundheitsförderung für die Funktions- bereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (BFG-TV M/W/I Sana)	Seite 124
---	-----------

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die unter den Geltungsbereich des M-TV M/W/I Sana fallenden Beschäftigten der in Anlage 1 genannten Einrichtungen.

§ 2 Beruf und Familie

- (1) Es ist Ziel der Tarifvertragsparteien, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Dazu werden die unter den Geltungsbereich des vorliegenden Tarifvertrages fallenden Einrichtungen die Bereitstellung von Krippen- und/oder Kindertagesstätten-Plätzen mit erweiterten Öffnungszeiten initiieren. Damit sollen insbesondere Beschäftigte mit Bereitschafts- und Schichtdiensten unterstützt werden, berufliche Tätigkeit und Familie miteinander vereinbaren zu können. Der jeweilige Arbeitgeber wird hierzu vornehmlich mit örtlichen Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen Verträge mit garantierten Öffnungszeiten und Belegungsrechten abschließen.
- (2) Nimmt der Beschäftigte ein vom Arbeitgeber nach Absatz 1 Satz 4 vereinbartes Angebot in Anspruch, erhält er ab 1. Juli 2009 einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 50,00 € brutto, ab 1. Januar 2010 in Höhe von 100,00 € brutto. Stehen von der Einrichtung initiierte Krippen- und/oder Kindertagesstätten-Plätze nicht zur Verfügung oder kann der Beschäftigte die durch den jeweiligen Arbeitgeber vertraglich garantierten Kinderbetreuungsangebote aus Gründen des Wohnortes, von dem er täglich zum Arbeitsplatz gelangt, oder weil das Kind bereits eine andere Krippe oder Kindertagesstätte besucht, nicht in Anspruch nehmen, wird der monatliche Zuschuss auch gezahlt, wenn ein wie in Absatz 1 beschriebenes Betreuungsangebot zur Verfügung steht und damit die Möglichkeiten im Rahmen des Dienstplanes zu arbeiten, gesichert wird. Der Beschäftigte wird die Inanspruchnahme gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich nachweisen.
- (3) Die Inanspruchnahme der Elternzeit von Mitarbeitern, bei denen beide Elternteile im Konzern beschäftigt sind, wird aktiv gefördert und unterstützt.

§ 3 Gesundheitsförderung

- (1) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Implementierung von Programmen zur Gesundheitsförderung in den Einrichtungen, die unter diesen Tarifvertrag fallen.

- (2) Durch Maßnahmen zur präventiven Gesunderhaltung der Beschäftigten soll in einer demografisch sich verändernden Mitarbeiterschaft den verstärkten psychischen und physischen Belastungen durch eine besondere Gesundheitsförderung in den Einrichtungen entgegengewirkt werden, um eine längere Teilnahme am Arbeitsleben zu fördern.
- (3) Die Angebotsstruktur soll Aktivitäten zur Durchführung von Gesundheitstraining und -beratung, Stressbewältigung, Fortbildung von Fachkräften in den Bereichen Ernährung und Bewegung, sowie Maßnahmen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung umfassen.
- (4) Die Programme sollen die aktive Teilnahme an Kursen zur Gesundheitsprävention, die auch im Rahmen der Leistungen der Krankenkassen gefördert werden, wie z. B. Ernährungsprogramme, Wirbelsäulengymnastik, Nordic-Walking, Walking oder Aqua-Fitness einschließen und unterstützen. Mögliche Maßnahmen sind z. B. Teilnahme an Gesundheitschecks (Kardiocheck), Ernährungsberatung, Rückenschule, Kinästhetik, usw. Im Rahmen der Programme ist die Teilnahme an Angeboten sowohl in den Einrichtungen der Sana Gruppe, als auch in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern der Sana-Einrichtungen möglich.
- (5) Es wird jedes Jahr von der Geschäftsführung ein Budget zur Verfügung gestellt. Sie trifft auch Aussagen zu Teilnehmerkreis, Organisation, notwendige Teilnahme-Nachweise etc.

§ 4 Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2010. Die Nachwirkung gemäß § 4 TVG wird ausgeschlossen.

Sana Kliniken AG



Berlin, den 30. Januar 2009

gez. Dr. Michael Philippi
Vorsitzender des Vorstands

gez. Jan Stanslawski
Mitglied des Vorstands

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di), Bundesvorstand**



Berlin, den 30. Januar 2009

gez. Dirk Völpel-Haus
ver.di Verhandlungsführer

gez. ver.di Bundesvorstand

gez. ver.di Bundesvorstand

**Zum Konzern-Tarifvertrag zu Beruf, Familie und Gesundheitsförderung
für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe,
Wirtschaft und Infrastruktur (BFG-TV M/W/I Sana)**

- Sana Krankenhaus Rügen
- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden
 - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgische Klinik Stuttgart
- Sana Kliniken Bad Wildbad
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München-Sendling
- Sana Klinik München-Solln
- Fachklinik für Neurologie Dietenbronn
- Sana Klinik Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof

Sana Kliniken AG

Oskar-Messter-Straße 24 | 85737 Ismaning
Telefon 089/678204-0 | Telefax 089/678204-100
info@sana.de | www.sana.de