

Anlage 30	Anlage 31	Anlage 32	Anlage 33
<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>(1) Diese Anlage gilt für Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte, die in</p> <p>a) Krankenhäusern einschließlich psychiatrischer Kliniken und psychiatrischer Krankenhäuser,</p> <p>b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern/Kliniken (z. B.: pathologischen Instituten, Röntgeninstituten oder Institutsambulanzen) oder in</p> <p>c) sonstigen Einrichtungen und Heimen (z. B.: Reha-Einrichtungen), in denen die betreuten Personen in teilstationärer oder stationärer ärztlicher Behandlung stehen, wenn die ärztliche Behandlung in den Einrichtungen selbst stattfindet, beschäftigt sind.</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in</p> <p>a) Krankenhäusern, einschließlich psychiatrischen Fachkrankenhäusern,</p> <p>b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern oder</p> <p>c) sonstigen Einrichtungen (z. B. Reha-Einrichtungen, Kureinrichtungen), in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet, beschäftigt sind.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 1:</i> ¹Von dem Geltungsbereich werden auch Fachabteilungen (z. B. Pflege-, Altenpflege- und Betreuungseinrichtungen) in psychiatrischen Zentren bzw. Rehabilitations- oder Kureinrichtungen erfasst, soweit diese mit einem psychiatrischen Fachkrankenhaus bzw. einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden. ²Im Übrigen werden Altenpflegeeinrichtungen eines Krankenhauses von dem Geltungsbereich der Anlage 31 nicht erfasst, auch</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in</p> <p>a) Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,</p> <p>b) medizinischen Instituten von Heil- und Pflegeeinrichtungen,</p> <p>c) sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch nicht in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet,</p> <p>d) Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, oder in</p> <p>e) ambulanten Pflegediensten</p> <p>beschäftigt sind, soweit die Einrichtungen nicht vom Geltungsbereich der Anlage 31 erfasst werden.</p> <p><i>Anmerkung 1 (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern) zu Absatz 1:</i> Lehrkräfte an Altenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung die-</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.</p>

<p>(2) (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern): ¹Soweit für diese Ärztinnen und Ärzte nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. ²§ 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, IIIA, IIIa, V, VII, XI Abs. d und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2, 3, 6 und 6a sowie die § 4 und §§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung. ³Die Anlage 5 zu den AVR gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, § 5, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.</p> <p>(2) (RK Ost): ¹Soweit für diese Ärztinnen und Ärzte nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vor-</p>	<p>soweit sie mit einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden.</p> <p>(RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern): Anmerkung 2 zu Absatz 1: Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 1 fallen unter die Anlage 31 zu den AVR.</p> <p>(2) (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern): ¹Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. ²Die § 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, IIIB, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2a, 2c, 3a, 6 und 6a sowie die § 4 und §§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung. ³Die Anlage 5 zu den AVR gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, § 5, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.</p> <p>(2) (RK Ost): ¹Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die</p>	<p>nenden Einrichtungen fallen unter die Anlage 32 zu den AVR, soweit diese nicht unter die Anlage 31 zu den AVR fallen.</p> <p>(2) (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern): ¹Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. ²Die § 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, IIIB, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2a, 2c, 3a, 6 und 6a sowie die § 4 und §§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung. ³Die Anlage 5 zu den AVR gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, § 5, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.</p> <p>(2) (RK Ost): ¹Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften</p>	<p>(2) (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern): ¹Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. ²§ 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, Ic, IIIA, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2d, 3, 6 und 6a sowie die § 4 und §§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung. ³Die Anlage 5 zu den AVR gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, § 5, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.</p> <p>(2) (RK Ost): ¹Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen</p>
--	---	---	---

<p>schriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. ²§ 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, II, IIa, IIIA, IIIa, V, VII, XI Abs. d und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2, 3, 5, 6 und 6a sowie die § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung.</p>	<p>Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. ²Die § 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, II, IIa, IIIB, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2a, 2c, 3a, 5, 6 und 6a sowie die § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung.</p>	<p>des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. ²Die § 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, II, IIa, IIIB, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2a, 2c, 3a, 5, 6 und 6a sowie die § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung.</p>	<p>Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. ²§ 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, II, IIa, IIIA, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2d, 3, 5, 6 und 6a sowie die § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung.</p> <p>(3) (RK Ost): ¹Diese Anlage findet keine Anwendung auf Mitarbeiter in befristeten Projekten, wenn diese Projekte vor dem 1. Juli 2012 begonnen worden sind. ²Für diese Mitarbeiter findet eine Umstellung nicht statt.</p>
<p>§ 2 Einsatzzuschlag für Ärztinnen und Ärzte im Rettungsdienst</p> <p>¹Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst im Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen.</p> <p><i>Satz 2 (RK Nord/ NRW/ Mitte/ BW/ Bayern):</i></p> <p>²Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag</p> <p>ab dem 1. Januar 2013: 23,40 Euro ab dem 1. Januar 2014: 23,87 Euro</p>			

<p>Satz 2 (RK Ost): ²Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag in Höhe von 22,17 Euro.</p> <p>³Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1.</p> <p>Anmerkungen zu § 2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eine Ärztin/ein Arzt, die/der nach der Approbation noch nicht mindestens 1 Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen. 2. Eine Ärztin/ein Arzt, der/dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B.: Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin/Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden. 			
<p>§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit</p> <p>(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchent-</p>	<p>§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit</p> <p>(1) (RK Nord/NRW/Bayern/Ost): ¹Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließ-</p>	<p>§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit</p> <p>(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden</p>	<p>§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit</p> <p>(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durch-</p>

<p>lich. ²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf 5 Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage, verteilt werden.</p>	<p>lich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.</p> <p><i>(RK Mitte/BW):</i> ¹Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden.</p> <p><i>(RK Ost):</i> ²Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.</p> <p><i>(RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern/Ost):</i> ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.</p> <p><i>(RK Mitte): Anmerkung zu Absatz 1:</i> Die Mitarbeiter erhalten jeweils jährlich einen Tag Arbeitszeitverkürzung entsprechend der Regelung in § 1b der Anlage 5 zu den AVR. Mit Wegfall des AZV-Tages gemäß § 1b der</p>	<p>wöchentlich. ²Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.</p>	<p>schnittlich 39 Stunden wöchentlich. Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. ²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.</p>
---	--	---	--

<p>(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum vom einem Jahr zu Grunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Ärztinnen und Ärzten, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.</p> <p>(3) ¹Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die Ärztin/der Arzt am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, soweit sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.</p>	<p>Anlage 5 zu den AVR entfällt zeitgleich der Anspruch nach Satz 2.</p> <p>(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.</p> <p>(3) ¹Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.</p>	<p>(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.</p> <p>(3) ¹Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.</p>	<p>(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.</p> <p>(3) ¹Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden</p>
--	---	--	---

<p><i>Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:</i> Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Ärztinnen und Ärzte, die wegen des Dienstplanes frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.</p> <p>(4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.</p> <p>(5) ¹Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden, ausschließlich der Pausen, ausgedehnt werden. ²In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdiensten kombiniert werden.</p> <p>(6) Ärztinnen und Ärzte sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schicht-</p>	<p><i>Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:</i> Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeiter, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.</p> <p>(4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.</p> <p>(5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.</p> <p>(6) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors</p>	<p><i>Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:</i> Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeiter, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.</p> <p>(4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.</p> <p>(5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.</p> <p>(6) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im</p>	<p><i>Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:</i> Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeiter, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.</p> <p>(4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.</p> <p>(5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.</p> <p>(6) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen</p>
--	---	---	--

<p>arbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelungen oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.</p> <p>(7) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.</p> <p>(8) ¹Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.</p> <p><i>Anmerkung zu § 3:</i> Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 7 und 8) möglich.</p>	<p>dors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.</p> <p>(7) ¹Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.</p> <p>(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.</p> <p><i>Anmerkung zu § 2:</i> ¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. ²Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.</p> <p>(9) ¹Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann bei der Behandlung, Pflege und Betreu-</p>	<p>Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.</p> <p>(7) ¹Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.</p> <p>(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.</p> <p><i>Anmerkung zu § 2:</i> Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.</p> <p>(9) ¹Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann bei der Behandlung, Pflege und Betreuung</p>	<p>Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.</p> <p>(7) ¹Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.</p> <p>(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.</p> <p><i>Anmerkung zu § 2:</i> ¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. ²Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.</p> <p>(9) ¹Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann bei der Behandlung, Pflege und</p>
--	---	--	---

	<p>ung von Personen die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind.</p> <p>²In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.</p> <p>⁴Abweichend von § 1 Abs. 10 der Anlage 5 kann bei Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten die Ruhezeit nicht verkürzt werden.</p>	<p>von Personen die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind.</p> <p>²In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden.</p> <p>³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. ⁴Abweichend von § 1 Abs. 10 der Anlage 5 kann bei Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten die Ruhezeit nicht verkürzt werden.</p>	<p>Betreuung von Personen die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind.</p> <p>²In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.</p> <p>⁴Abweichend von § 1 Abs. 10 der Anlage 5 kann bei Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten die Ruhezeit nicht verkürzt werden.</p>
			<p>§ 2a (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern) Qualifizierung</p> <p>¹Bei Mitarbeitern im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke</p>

			<p>der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. ²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitmitarbeiter entspricht, reduziert. ³Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Mitarbeiter als Kinderpfleger bzw. Sozialassistent, Heilerziehungspflegerhelfer, Erzieher, Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiter oder ständige Vertreter von Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.</p> <p><i>Anmerkung 1 zu Satz 3:</i> Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Mitarbeiter erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.</p> <p><i>Anmerkung 2 zu Satz 3:</i> Mitarbeiter im handwerklichen-</p>
--	--	--	--

			Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe tätig sein.
			<p>§ 2a (RK Ost)</p> <p>¹Im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – 19,5 Stunden im Kalenderjahr für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet.</p> <p>²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert.</p>
<p>§ 4 Arbeit an Sonn- und Feiertagen</p> <p>In Ergänzung zu § 3 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 6 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:</p> <p>(1) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag</p>	<p>§ 3 Arbeit an Sonn- und Feiertagen</p> <p>In Ergänzung zu § 2 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:</p> <p>(1) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf</p>	<p>§ 3 Arbeit an Sonn- und Feiertagen</p> <p>In Ergänzung zu § 2 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:</p> <p>(1) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werk-</p>	<p>§ 3 Arbeit an Sonn- und Feiertagen</p> <p>In Ergänzung zu § 2 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:</p> <p>(1) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf</p>

<p>fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die Ärztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3§ 7 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.</p> <p>(2) ¹Für Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder b) nicht wegen des Feiertags, son-</p>	<p>einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 9 Abs. 3 zulässig. ⁴§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.</p> <p>(2) ¹Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,</p>	<p>tag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 9 Abs. 3 zulässig. 4§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.</p> <p>(2) ¹Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder</p>	<p>einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 9 Abs. 3 zulässig. 4§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.</p> <p>(2) ¹Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,</p>
--	--	--	---

<p>dem dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.</p> <p>Satz 2 (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern): ²Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 7 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.</p> <p>Satz 2 (RK Ost): ²Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 7 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bleibt unberührt.</p> <p>(3) ¹Ärztinnen und Ärzte die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ²Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.</p>	<p>a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.</p> <p>²Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. 3§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.</p> <p>(3) ¹Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ²Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.</p>	<p>b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.</p> <p>²Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. 3§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.</p> <p>(3) ¹Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ²Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.</p>	<p>a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.</p> <p>²Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. 3§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.</p> <p>(3) ¹Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ²Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.</p>
<p>§ 5 Sonderformen der Arbeit</p> <p>(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Ärztin/der Arzt längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und</p>	<p>§ 4 Sonderformen der Arbeit</p> <p>(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wech-</p>	<p>§ 4 Sonderformen der Arbeit</p> <p>(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununter-</p>	<p>§ 4 Sonderformen der Arbeit</p> <p>(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wech-</p>

<p>Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.</p> <p>(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.</p> <p>(3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.</p> <p>(4) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 3 Abs. 1 Satz 1) leisten.</p>	<p>selnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.</p> <p>(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.</p> <p>(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.</p> <p>(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.</p> <p>(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.</p>	<p>brochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.</p> <p>(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.</p> <p>(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.</p> <p>(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.</p> <p>(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.</p>	<p>selnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.</p> <p>(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.</p> <p>(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.</p> <p>(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.</p> <p>(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.</p>
---	--	---	--

<p>(5) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 3 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.</p> <p>(6) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die</p> <p>a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 3 Abs. 7 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,</p> <p>b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 3 Abs. 8 außerhalb der Rahmenzeit,</p> <p>c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.</p>	<p>(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.</p> <p>(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die</p> <p>a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,</p> <p>b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,</p> <p>c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im</p>	<p>ten.</p> <p>(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.</p> <p>(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die</p> <p>a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,</p> <p>b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,</p> <p>c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeits-</p>	<p>leisten.</p> <p>(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.</p> <p>(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die</p> <p>im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,</p> <p>im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,</p> <p>im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausge-</p>
---	---	---	---

	<p>Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.</p> <p>(4) ¹Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.</p>	<p>zeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.</p> <p>(4) ¹Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.</p>	<p>glichen werden, angeordnet worden sind.</p> <p>(4) ¹Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.</p>
<p>§ 6 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft</p> <p>(1) ¹Die Ärztin/der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). ²Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne</p>	<p>§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft</p> <p>(1) Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.</p>	<p>§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft</p> <p>(1) Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.</p>	<p>§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft</p> <p>(1) Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.</p>

<p>ne Arbeitsleistung überwiegt.</p> <p>(2) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Betriebsarztes und • ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes <p>im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.</p> <p>(3) (aufgehoben)</p> <p>(4) Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen, wenn dadurch für die einzelne Ärztin/den einzelnen Arzt mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.</p>	<p>(2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:</p> <p>a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,</p> <p>b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.</p> <p>(3) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen</p> <p>a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,</p> <p>b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und</p> <p>c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes</p>	<p>(2) Abweichend von den § 3, § 5 und § 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:</p> <p>a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,</p> <p>b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.</p> <p>(3) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen</p> <p>a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,</p> <p>b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und</p> <p>c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes aufgrund einer Dienstvereinbarung</p>	<p>(2) Abweichend von den § 3, § 5 und § 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:</p> <p>a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,</p> <p>b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.</p> <p>(3) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen</p> <p>a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,</p> <p>b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und</p> <p>c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes</p>
--	--	---	---

	<p>aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. 2Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. 3Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.</p> <p>(4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei</p> <p>a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,</p> <p>b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.</p>	<p>von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. 2Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. 3Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.</p> <p>(4) ¹Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei</p> <p>a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,</p> <p>b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.</p>	<p>aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.</p> <p>²Abweichend von den § 3, § 5 und § 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. 3Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.</p> <p>(4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei</p> <p>a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,</p> <p>b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden</p>
--	--	--	---

<p>(5) ¹Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 2 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. ²Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 58 Stunden betragen.</p> <p>(6) Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 5 ist ein Zeitraum von sechs Monaten zugrunde zu legen.</p> <p>(7) ¹Soweit Ärztinnen und Ärzte Teilzeitarbeit gemäß § 9 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgren-</p>	<p>(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 2 Abs. 2 Satz 1.</p> <p>(6) ¹In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. ²Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.</p> <p>(7) ¹Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in</p>	<p>(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 2 Abs. 2 Satz 1.</p> <p>(6) ¹In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. ²Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.</p> <p>(7) ¹Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsäch-</p>	<p>den zulässig ist.</p> <p>(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 2 Abs. 2 Satz 1.</p> <p>(6) ¹In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. ²Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.</p> <p>(7) ¹Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsächliche Ar-</p>
---	--	--	---

<p>zen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 5 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Ärztinnen und Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit vollbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte. ²Mit Zustimmung der Ärztin/des Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.</p> <p>(8) ¹Die Ärztin/der Arzt hat sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Ärztin/der Arzt vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. ³Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ⁴Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).</p> <p>(9) § 3 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.</p>	<p>Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).</p> <p>(8) § 2 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.</p> <p>(9) ¹Für Mitarbeiter in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der</p>	<p>liche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).</p> <p>(8) § 2 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.</p> <p>(9) ¹Für Mitarbeiter in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der</p>	<p>beitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).</p> <p>(8) § 2 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.</p> <p>(9) ¹Für Mitarbeiter in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder</p>
---	--	--	---

	<p>Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufe I einzuhalten sind. ²Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).</p>	<p>Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. ²Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).</p>	<p>Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. ²Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).</p>
<p>§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit</p> <p>(1) ¹Die Ärztin/der Arzt erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei teilszeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten – je Stunde</p> <p>a) für Überstunden 15 v. H. b) für Nachtarbeit 15 v. H. c) für Sonntagsarbeit 25 v. H. d) bei Feiertagsarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • ohne Freizeitausgleich 135 v. H. • mit Freizeitausgleich 35 v. H. <p>e) für Arbeit am 24. Dezember und</p>	<p>§ 6 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit</p> <p>(1) ¹Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde</p> <p>a) für Überstunden</p> <ul style="list-style-type: none"> • in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v. H., • in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v. H., <p>b) für Nachtarbeit 20 v. H.,</p>	<p>§ 6 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit</p> <p>(1) ¹Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde</p> <p>a) für Überstunden</p> <ul style="list-style-type: none"> • in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v.H., • in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v.H., <p>b) für Nachtarbeit 20 v.H., c) für Sonntagsarbeit 25 v.H., d) bei Feiertagsarbeit</p>	<p>§ 6 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit</p> <p>(1) ¹Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde</p> <p>a) für Überstunden</p> <ul style="list-style-type: none"> • in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v.H., • in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v.H., <p>b) für Nachtarbeit 20 v.H., c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,</p>

<p>am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.</p> <p>des auf eine Stunde anfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe; bei Ärztinnen und Ärzten gemäß § 12 Buchstabe c und d der höchsten tariflichen Stufe. ³Für Arbeit an Samstagen von 13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 0,64 Euro je Stunde. ⁴Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e sowie Satz 3 wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.</p>	<p>c) für Sonntagsarbeit 25 v. H., d) bei Feiertagsarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • ohne Freizeitausgleich 135 v. H., • mit Freizeitausgleich 35 v. H., <p>e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H., f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt 20 v. H.</p> <p>des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ohne Freizeitausgleich 135 v.H., • mit Freizeitausgleich 35 v.H., <p>e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H., f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H.</p> <p>des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.</p>	<p>d) bei Feiertagsarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • ohne Freizeitausgleich 135 v.H., • mit Freizeitausgleich 35 v.H., <p>e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H., f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H.</p> <p>des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.</p>
--	--	---	--

<p><i>Anmerkungen zu Absatz 1 Satz 1:</i> Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der individuellen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:</i> ¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlages und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.</p> <p>(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 3 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die Ärztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 1:</i> Mit dem Begriff Arbeitsstunden sind nicht die Stunden gemeint, die im</p>	<p>Bei Überstunden richtet sich die Vergütung für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:</i> ¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Vergütung einschließlich des Zeitzuschlages und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.</p> <p>(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 2 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint,</p>	<p><i>Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:</i> Überstunden Bei Überstunden richtet sich die Vergütung für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:</i> ¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Vergütung einschließlich des Zeitzuschlages und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.</p> <p>(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 2 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die</p>	<p><i>Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:</i> Bei Überstunden richtet sich die Vergütung für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:</i> ¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Vergütung einschließlich des Zeitzuschlages und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.</p> <p>(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 2 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden</p>
---	---	---	--

<p>Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkungen zu § 3 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.</p> <p>(3) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. ⁵Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. ⁶Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 6 Abs. 8 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden</p>	<p>die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.</p> <p>(3) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 4 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von</p>	<p>im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.</p> <p>(3) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 4 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden</p>	<p>gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.</p> <p>(3) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 4 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird</p>
--	--	--	--

<p>sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In diesem Fall wird abweichend zu den Sätzen 2 und 3 für jede angefangene Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 3:</i> Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.</p> <p>(4) ¹Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Ärztinnen und Ärzte,</p>	<p>Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 9 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 3:</i> Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.</p> <p>(4) ¹Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich.</p>	<p>sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 9 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 3:</i> Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.</p> <p>(4) ¹Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten,</p>	<p>abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 9 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 3:</i> Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.</p> <p>(4) ¹Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich.</p>
--	---	--	--

<p>die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselzuschulage von 0,63 Euro pro Stunde.</p> <p>(5) ¹Ärztinnen und Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.</p>	<p>²Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselzuschulage von 0,63 Euro pro Stunde.</p> <p>(5) ¹Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.</p>	<p>erhalten eine Wechselzuschulage von 0,63 Euro pro Stunde.</p> <p>(5) ¹Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.</p>	<p>²Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselzuschulage von 0,63 Euro pro Stunde.</p> <p>(5) ¹Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.</p>																																																
<p>§ 8 Bereitschaftsdienstentgelt</p> <p>(1) ¹Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:</p> <table border="1" data-bbox="136 1165 656 1394"> <thead> <tr> <th>Stufe</th> <th>Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes</th> <th>Bewertung als Arbeitszeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>bis zu 25 v.H.</td> <td>60 v.H.</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>mehr als 25 v.H.</td> <td>75 v.H.</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>mehr als 40 v.H. bis 49 v.H.</td> <td>90 v.H.</td> </tr> </tbody> </table>	Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit	I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.	II	mehr als 25 v.H.	75 v.H.	III	mehr als 40 v.H. bis 49 v.H.	90 v.H.	<p>§ 7 Bereitschaftsdienstentgelt</p> <p>(1) 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:</p> <table border="1" data-bbox="663 1165 1106 1394"> <thead> <tr> <th>Stufe</th> <th>Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes</th> <th>Bewertung als Arbeitszeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>bis zu 25 v.H.</td> <td>60 v.H.</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>mehr als 25 v.H. bis 40 v.H.</td> <td>75 v.H.</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>mehr als 40 v.H.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit	I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.	II	mehr als 25 v.H. bis 40 v.H.	75 v.H.	III	mehr als 40 v.H.		<p>§ 7 Bereitschaftsdienstentgelt</p> <p>(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:</p> <p>a) ¹Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:</p> <table border="1" data-bbox="1113 1149 1615 1394"> <thead> <tr> <th>Stufe</th> <th>Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes</th> <th>Bewertung als Arbeitszeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>0 bis zu 10 v. H.</td> <td>15 v. H.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>mehr als 10 v. H. bis 25 v. H.</td> <td>25 v. H.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>mehr als 25 v. H.</td> <td>40 v. H.</td> </tr> </tbody> </table>	Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit	A	0 bis zu 10 v. H.	15 v. H.	B	mehr als 10 v. H. bis 25 v. H.	25 v. H.	C	mehr als 25 v. H.	40 v. H.	<p>§ 7 Bereitschaftsdienstentgelt</p> <p>(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:</p> <p>a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:</p> <table border="1" data-bbox="1621 1149 2058 1394"> <thead> <tr> <th>Stufe</th> <th>Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes</th> <th>Bewertung als Arbeitszeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>0 bis zu 10 v. H.</td> <td>15 v. H.</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>mehr als 10 v. H. bis 25 v. H.</td> <td>25 v. H.</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>mehr als 25 v. H.</td> <td>40 v. H.</td> </tr> </tbody> </table>	Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit	A	0 bis zu 10 v. H.	15 v. H.	B	mehr als 10 v. H. bis 25 v. H.	25 v. H.	C	mehr als 25 v. H.	40 v. H.
Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit																																																	
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.																																																	
II	mehr als 25 v.H.	75 v.H.																																																	
III	mehr als 40 v.H. bis 49 v.H.	90 v.H.																																																	
Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit																																																	
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.																																																	
II	mehr als 25 v.H. bis 40 v.H.	75 v.H.																																																	
III	mehr als 40 v.H.																																																		
Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit																																																	
A	0 bis zu 10 v. H.	15 v. H.																																																	
B	mehr als 10 v. H. bis 25 v. H.	25 v. H.																																																	
C	mehr als 25 v. H.	40 v. H.																																																	
Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit																																																	
A	0 bis zu 10 v. H.	15 v. H.																																																	
B	mehr als 10 v. H. bis 25 v. H.	25 v. H.																																																	
C	mehr als 25 v. H.	40 v. H.																																																	

<p>²Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. ³Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.</p> <p>(2) (RK NRW/BW/Bayern): ¹Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird ab dem 1. Januar 2012 das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt: EG I 25,73 Euro,</p>	<p>bis 49 v.H. 90 v.H.</p> <p>(2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.</p>	<p>D bis 40 v. H. mehr als 40 v. H. 55 v. H. bis 49 v. H.</p> <p>(2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.</p>	<p>D bis 40 v. H. mehr als 40 v. H. 55 v. H. bis 49 v. H.</p> <p>Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.</p> <p>b) Entsprechend der Zahl der vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat</th> <th>Bewertung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. bis 8. Bereitschaftsdienst</td> <td>25. v. H.</td> </tr> <tr> <td>9. bis 12. Bereitschaftsdienst</td> <td>35 v. H.</td> </tr> <tr> <td>13. und folgende Bereitschaftsdienste</td> <td>45 v. H.</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.</p>	Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung	1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25. v. H.	9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.	13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.
Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung										
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25. v. H.										
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.										
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.										

<p>EG II 29,84 Euro, EG III 32,41 Euro, EG IV 34,47 Euro</p> <p>²Die Bereitschaftsdienstentgelte nach Satz 1 verändern sich bei den nach dem 1. Dezember 2014 wirksam werdenden allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.</p> <p>(2) (RK Nord): ¹Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird ab dem 1. April 2012 das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt:</p> <p>EG I 25,73 Euro, EG II 29,84 Euro, EG III 32,41 Euro, EG IV 34,47 Euro.</p> <p>²Die Bereitschaftsdienstentgelte nach Satz 1 verändern sich bei den nach dem 1. April 2012 wirksam werden den allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.</p> <p>(2) (RK Mitte): ¹Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird ab dem 1. Januar 2013 das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt:</p> <p>EG I 25,73 Euro, EG II 29,84 Euro,</p>			
--	--	--	--

<p>EG III 32,41 Euro, EG IV 34,47 Euro.</p> <p>²Die Bereitschaftsdienstentgelte nach Satz 1 verändern sich bei den nach dem 1. April 2012 wirksam werden- den allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgrup- pe vereinbarten Vomhundertsatz.</p> <p>(2) (RK Ost): ¹Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschafts- dienstes wird das nachstehende Ent- gelt je Stunde gezahlt:</p> <p>EG I 25,00 Euro, EG II 29,00 Euro, EG III 31,50 Euro, EG IV 33,50 Euro.</p> <p>Absätze 3 bis 6 (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern):</p> <p>(3) ¹Die Ärztin/der Arzt erhält zusätz- lich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in § 8 Abs. 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes ab der 97. Bereitschaftsstunde und den folgenden Bereitschaftsdienststunden im Kalendermonat einen Zuschlag. ²Der Zuschlag nach Satz 1 beträgt 5 v.H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in § 8 Abs. 2 Satz 1. ³Dieser Zuschlag kann nicht in Freizeit abge- golten werden.</p>	<p>(3) Für die Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes ein- schließlich der geleisteten Arbeit mit 28,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet.</p>	<p>(3) ¹Für die Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 9 wird zum Zwecke der Ent- geltberechnung die Zeit des Bereit- schaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v. H. als Arbeitszeit bewertet. ²Leistet der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehen- den Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.</p>	<p>(3) ¹Für die Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes ein- schließlich der geleisteten Ar- beit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. ²Leistet der Mitarbei- ter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschafts- dienste, wird die Zeit eines je- den über acht Bereitschafts- dienste hinausgehenden Be- reitschaftsdienstes zusätz- lich mit 15 v.H. als Arbeitszeit ge- wertet.</p>
---	---	--	--

<p>(4) ¹Die Ärztin/der Arzt erhält zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 für jede nach Absatz 1 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts nach Absatz 2. ²Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.</p> <p>(5) ¹Die Ärztin/der Arzt erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in § 8 Abs. 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 5 Abs. 3) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in § 8 Abs. 2 Satz 1. ²Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. ³Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p>(6)¹Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen und Ärzten, einschließlich der eines ggf.</p>	<p>(4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach Anhang C dieser Anlage.</p> <p>(5) ¹Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für jede nach den Absätzen 1 und 3 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach Anhang C dieser Anlage. ²Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 4 Abs. 5) je Stunde einen Zeit-</p>	<p>(3a) Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 3 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 4 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in Anhang C dieser Anlage.</p> <p>(4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1, 3 und 3a zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach Anhang C dieser Anlage.</p> <p>(5) Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Falle der Faktorisierung nach § 9 Abs. 3 im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit abgegolten werden.</p>	<p>(3a) Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 3 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 4 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des auf eine Stunde umgerechneten individuellen Tabellenentgelts.</p> <p>(4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1, 3 und 3a zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach dem auf eine Stunde umgerechneten individuellen Tabellenentgelt.</p> <p>(5) Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Falle der Faktorisierung nach § 9 Abs. 3 im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden.</p>
--	---	---	---

<p>nach Absatz 4 zu zahlenden Zeitzuschlags 1:1 entsprechenden Arbeitszeit, anstelle der Auszahlung des sich nach den Absätzen 1, 2 und 4 ergebenden Entgelts bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ²Erfolgt Freizeitausgleich in Zeiten, zu denen gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, wird abweichend von Absatz 1 und Satz 1 diese Zeit in der Bereitschaftsdienststufe III mit dem Faktor 100 v.H., in der Bereitschaftsdienststufe II mit dem Faktor 85 v.H. und in der Bereitschaftsdienststufe I mit dem Faktor 70 v.H. als Arbeitszeit bewertet. ³Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 13) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.</p> <p>Anmerkung zu Absatz 6 Satz 2:</p> <p>¹Bei einem Bereitschaftsdienst der Stufe III von 24 Stunden, wovon 8 Stunden zu Zeiten in Freizeit ausgeglichen werden, für die gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, sind 14,4 Stunden ((8 Stunden x 100 v.H. = 8 Stunden) + (16 Stunden x 90 v.H. = 14,4 Stunden) – 8 Stunden = 14,4 Stunden) mit dem Bereitschaftsdienstentgelt nach</p>	<p>zuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach Anhang C dieser Anlage. ³Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 4 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach Anhang C dieser Anlage. ³Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 6 nicht gezahlt.</p> <p>(6) ¹Das Bereitschaftsdienstentgelt wird gezahlt, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder der Mitarbeiter dem Freizeitausgleich zustimmt. ²In diesem Fall kann anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 4 für</p>		
--	--	--	--

<p>Absatz 2 zu bezahlen. ²Bei einem Bereitschaftsdienst der Stufe I von 16 Stunden, wovon 8 Stunden zu Zeiten in Freizeit ausgeglichen werden, für die gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, sind 2,40 Stunden ((8 Stunden x 70 v.H. = 5,6 Stunden) + (8 Stunden x 60 v.H. = 4,8 Stunden) – 8 Stunden = 2,4 Stunden) mit dem Bereitschaftsdienstentgelt nach Absatz 2 zu bezahlen.</p> <p><i>Absätze 3 bis 5 (RK Ost):</i></p> <p>(3) ¹Die Ärztin/der Arzt erhält zusätzlich zu dem Entgelt nach den Absätzen 1 und 2 für jede nach Absatz 1 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts nach Absatz 2. ²Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.</p> <p>(4) ¹Die Ärztin/Der Arzt erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in § 8 Abs. 2 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 5 Abs. 3) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in § 8 Abs. 2. ²Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. ³Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p>(5) ¹Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen und</p>	<p>die nach den Absätzen 1 und 3 gewertete Arbeitszeit bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ³Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 2 umfasst auch die dem Zeitzuschlag nach Absatz 5 1:1 entsprechende Arbeitszeit. ⁴Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 11) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁵Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.</p> <p>(7) ¹Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1, 3, 4 und 5 kann im Falle der Faktorisierung nach § 9 Abs. 3 in Freizeit abgegolten werden. ²Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst</p> <p>a) nach Absatz 1 aa) in der Stufe I 37 Minuten, bb) in der Stufe II 46 Minuten und cc) in der Stufe III 55 Minuten, b) nach Absatz 3 17,5 Minuten und</p>		
--	--	--	--

<p>Ärzten, einschließlich der eines ggf. nach Absatz 3 zu zahlenden Zeitzuschlags 1:1 entsprechenden Arbeitszeit, anstelle der Auszahlung des sich nach den Absätzen 1 bis 3 ergebenden Entgelts bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ²Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 13) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.</p>	<p>c) bei Feiertagsarbeit nach Absatz 5 jeweils zuzüglich 15 Minuten.</p>		
	<p>§ 8 Bereitschaftszeiten (1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ²Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen: a) (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern): Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktori-</p>	<p>§ 8 Bereitschaftszeiten (1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ²Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen: a) (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern): Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktori-</p>	<p>§ 8 Bereitschaftszeiten (1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ²Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen: a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert). b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmä-</p>

	<p>siert).</p> <p>a) (RK Ost): Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).</p> <p>b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.</p> <p>c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 nicht überschreiten.</p> <p>d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.</p> <p>³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.</p> <p>(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.</p> <p><i>Anmerkung zu § 8:</i> Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.</p>	<p>a) (RK Ost): Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).</p> <p>b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.</p> <p>c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 nicht überschreiten.</p> <p>d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.</p> <p>³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.</p> <p>(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.</p> <p><i>Anmerkung zu § 8:</i> Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.</p>	<p>ßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.</p> <p>c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 nicht überschreiten.</p> <p>d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.</p> <p>³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.</p> <p>(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.</p> <p><i>Anmerkung zu § 8:</i> Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.</p>
	<p>§ 9 Arbeitszeitkonto</p>	<p>§ 9 Arbeitszeitkonto</p>	<p>§ 9 Arbeitszeitkonto</p>

	<p>(1) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 2 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 2 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.</p> <p>(2) ¹In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Mitarbeiter der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.</p> <p>(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Der Mitarbeiter ent-</p>	<p>(1) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 2 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 2 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.</p> <p>(2) ¹In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Mitarbeiter der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.</p> <p>(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 ge-</p>	<p>(1) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 2 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 2 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.</p> <p>(2) ¹In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Mitarbeiter der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.</p> <p>(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Der Mitarbeiter ent-</p>
--	--	--	--

	<p>scheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.</p> <p>(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.</p> <p>(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:</p> <p>a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;</p> <p>b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;</p> <p>c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so</p>	<p>nannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.</p> <p>(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.</p> <p>(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:</p> <p>a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;</p> <p>b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;</p> <p>c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;</p> <p>d) die Folgen, wenn der Dienstgeber</p>	<p>scheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.</p> <p>(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.</p> <p>(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:</p> <p>a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;</p> <p>b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;</p> <p>c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so</p>
--	--	---	--

	<p>genannten Brückentagen) vorzusehen; d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.</p> <p>(6) ¹Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.</p>	<p>einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.</p> <p>(6) ¹Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.</p>	<p>genannten Brückentagen) vorzusehen; d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.</p> <p>(6) ¹Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.</p>
<p>§ 9 Teilzeitbeschäftigung</p> <p>(1) ¹Mit Ärztinnen und Ärzten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie</p> <p>a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder</p> <p>b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Ar-</p>	<p>§ 10 Teilzeitbeschäftigung</p> <p>(1) ¹Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie</p> <p>a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder</p> <p>b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen</p> <p>tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spä-</p>	<p>§ 10 Teilzeitbeschäftigung</p> <p>(1) ¹Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie</p> <p>a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder</p> <p>b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen</p> <p>tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf</p>	<p>§ 10 Teilzeitbeschäftigung</p> <p>(1) ¹Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie</p> <p>a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder</p> <p>b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen</p> <p>tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlän-</p>

<p>beitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Ärztin/des Arztes nach Satz 1 Rechnung zu tragen.</p> <p>(2) Ärztinnen und Ärzte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.</p> <p>(3) Ist mit früher vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.</p>	<p>testens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.</p> <p>(2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.</p> <p>(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.</p>	<p>der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.</p> <p>(2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.</p> <p>(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.</p>	<p>gert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.</p> <p>(2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.</p> <p>(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.</p>
--	--	--	---

	<i>Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:</i> Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.	<i>Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:</i> Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.	<i>Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:</i> Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.
<p>§ 10 Arbeitszeitdokumentation</p> <p>Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind durch elektronische Verfahren oder auf andere Art in geeigneter Weise objektiv zu erfassen und zu dokumentieren.</p> <p><i>Anmerkung zu §§ 2 bis 10:</i> Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.</p>			
<p>§ 11 Allgemeine Eingruppierungsregelungen</p> <p>(1) ¹Die Eingruppierungen der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 12. ²Die Ärztin/der Arzt erhält das Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.</p> <p>(2) ¹Die Ärztin/der Arzt ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht.</p> <p>²Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgän-</p>			

ge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ³Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁴Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Anmerkung zu Absatz 2:

1. ¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten) die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Ärztin/des Arztes, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B.: Erstellung eines EKG). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespaltet werden.
2. Eine Anforderung im Sinne des Satz 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(3) Die Entgeltgruppe der Ärztin/des

<p>Arztes ist im Dienstvertrag anzugeben.</p>			
<p>§ 12 Eingruppierung Ärztinnen und Ärzte sind wie folgt eingruppiert: <i>a) Entgeltgruppe I:</i> Ärztin/Arzt mit entsprechender Tätigkeit. <i>b) Entgeltgruppe II:</i> Fachärztin/Facharzt mit entsprechender Tätigkeit. <i>Anmerkung zu § 12 Buchstabe b:</i> Fachärztin/Facharzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, die/der aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem/seinem Fachgebiet tätig ist. <i>c) Entgeltgruppe III:</i> Oberärztin/Oberarzt <i>Anmerkung zu Buchstabe c:</i> Oberärztin/Oberarzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, der/dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. der Abteilung vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist. <i>d) Entgeltgruppe IV:</i> Leitende Oberärztin/leitender Oberarzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, der/dem die ständige Vertretung der</p>	<p>§ 11 Eingruppierung Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs D dieser Anlage.</p>	<p>§ 11 Eingruppierung Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstaben a bis d richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang D dieser Anlage, die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstabe e richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang E dieser Anlage.</p>	<p>§ 11 Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst (1) Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage. (2) ¹Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit</p>

<p>leitenden Ärztin/des leitenden Arztes (Chefärztin/Chefarzt) vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist.</p> <p><i>Anmerkung zu Buchstabe d:</i> ¹Leitende Oberärztin/leitender Oberarzt ist nur diejenige Ärztin/derjenige Arzt, die/der die leitende Ärztin/den leitenden Arzt in der Gesamtheit ihrer/seiner Dienstaufgaben vertritt. ²Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik in der Regel nur von einer Ärztin/einem Arzt erfüllt werden.</p>			<p>für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er</p> <p>a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,</p> <p>b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.</p> <p>⁶Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von</p>
---	--	--	---

			<p>Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 13 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1, • Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2, • Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3, • Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und • Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5. <p>⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4</p> <p>a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 2 und</p> <p>b) in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 5.</p> <p>⁸Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6</p>
--	--	--	---

			<p>nach zehn Jahren in Stufe 5.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:</i> Ein Praktikum nach Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 5:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist. 2. ¹Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. ²Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. ³Von der Voraussetzung des unmittelbaren An-
--	--	--	--

			<p>schlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.</p> <p>(3) Soweit innerhalb dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht</p> <table border="0"> <tr> <td>die Entgeltgruppe</td> <td>der Entgeltgruppe</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>S 2</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>S 3</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>S 4</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>S 5</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>S 6 bis S 8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>S 9 bis S 14</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>S 15 und S 16</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>S 17</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>S 18</td> </tr> </table>	die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe	2	S 2	4	S 3	5	S 4	6	S 5	8	S 6 bis S 8	9	S 9 bis S 14	10	S 15 und S 16	11	S 17	12	S 18
die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe																						
2	S 2																						
4	S 3																						
5	S 4																						
6	S 5																						
8	S 6 bis S 8																						
9	S 9 bis S 14																						
10	S 15 und S 16																						
11	S 17																						
12	S 18																						
<p>§ 13 Tabellenentgelt</p> <p>(1) ¹Die Ärztin/der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach Anhang A dieser Anlage. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.</p> <p>(2) Für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 12 Buchstabe c und d ist die Verein-</p>	<p>§ 12 Tabellenentgelt</p> <p>(1) ¹Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.</p> <p>(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach Anhang A und B die-</p>	<p>§ 12 Tabellenentgelt</p> <p>(1) ¹Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.</p> <p>(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach Anhang A und B dieser Anlage.</p>	<p>§ 12 Tabellenentgelt</p> <p>(1) ¹Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.</p> <p>(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach Anhang A dieser</p>																				

<p>barung eines außertariflichen Entgelts jeweils nach Ablauf einer angemessenen, in der letzten tariflich ausgewiesenen Stufe verbrachten Zeit zulässig.</p>	<p>ser Anlage.</p> <p>(3) (RK Nord/NRW/ Mitte/Bayern/ Ost): Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 5 bis 15 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro.</p> <p>(3) (RK BW): Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 5 bis 15 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 30 Euro.</p> <p>(4) Mitarbeiter, denen die Leitung einer Station übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Übertragung der Stationsleitung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 30 Euro, soweit diesen Mitarbeitern im gleichen Zeitraum keine anderweitige Funktionszulage gezahlt wird.</p> <p>(5) (RK Nord/NRW/</p>	<p>(3) (RK BW): Mitarbeiter im Bereich der stationären und ambulanten Altenhilfe der Vergütungsgruppen Kr 1 und Kr 2, mit Ausnahme der Mitarbeiter der VG Kr 2 Ziffer 1, die ab dem 1. Januar 2011 neu eingestellt werden, erhalten Entgelt nach Anhang A 1 / B 1 – Mitarbeiter gemäß § 12 Abs. 3 – Neueinstellung (gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2016)</p> <p>(4) (RK BW): ¹Mitarbeiter im Bereich der stationären und ambulanten Altenhilfe der Vergütungsgruppen Kr 1 und Kr 2, mit Ausnahme der Mitarbeiter der VG Kr 2 Ziffer 1, die am 31. Dezember 2010 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 2011 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, erhalten Entgelt nach Anhang A 2 / B 2 – Bestandsmitarbeiter gemäß § 12 Abs. 4 – Mitarbeiter gemäß § 12 Abs. 4 – Bestandsmitarbeiter (gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2016). ²Ein Dienstverhältnis besteht auch fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrags sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR.</p>	<p>Anlage.</p>
---	---	---	----------------

	<p><i>Mitte/Bayern/Ost</i>): ¹Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 einmalig im Kalenderjahr eine Einmalzahlung in Höhe von 8,4 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat. ²Die Einmalzahlung nach Satz 1 wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli ausgezahlt.</p> <p>(5) (<i>RK BW</i>): ¹Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 einmalig im Kalenderjahr eine Einmalzahlung in Höhe von 10,08 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat. ²Die Einmalzahlung nach Satz 1 wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli ausgezahlt.</p> <p><i>Anmerkung zu den Absätzen 3 und 5:</i> Für Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer bzw. Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer gelten die Regelungen des Absatzes 3.</p>	<p>³Unterbrechungen von bis zu sieben Wochen sind unschädlich.</p> <p>(5) (<i>RK BW</i>): Mitarbeiter im Bereich der stationären und ambulanten Altenhilfe der Vergütungsgruppen Kr 1/EG 3a und Kr 2/EG 4b mit Ausnahme der Mitarbeiter der VG Kr 2 Ziffer 1 und Ziffer 2, die ab dem 31. Dezember 2009 neu eingestellt und gemäß Anlage 3b zu den AVR vergütet wurden, erhalten Entgelt nach Anhang A 1 / B 1 – Mitarbeiter gemäß § 12 Abs. 3 (Neueinstellungen) und Abs. 5 (Anlage 3 b (alt)) (gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2016).</p> <p>(6) (<i>RK BW</i>): ¹Ausgenommen vom Geltungsbereich der Absätze 3 bis 5 sind Mitarbeiter in Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Ausbildung von mindestens einem Jahr haben, und deren Ausbildung für diese Tätigkeit erforderlich ist. ²Werden einschlägige gesetzliche Mindestlöhne hierdurch unterschritten, so gelten mindestens diese.</p>	
--	--	--	--

<p>§ 13a Berechnung und Auszahlung des Entgelts</p> <p>Teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte entspricht.</p>	<p>§ 12a Berechnung und Auszahlung des Entgelts</p> <p>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.</p>	<p>§ 12a Berechnung und Auszahlung des Entgelts</p> <p>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.</p>	<p>§ 12a Berechnung und Auszahlung des Entgelts</p> <p>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.</p>
<p>§ 13b (RK NRW/Mitte/BW/Bayern) Einmalige Sonderzahlung 2012</p> <p>(1) Die Ärztinnen und Ärzte erhalten zum nächsten realisierbaren Zeitpunkt mit der monatlichen Entgeltzahlung eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 440,00 Euro, sofern sie für mindestens einen Tag im Monat Januar 2012 Anspruch auf Entgelt hatten.</p> <p>(2) ¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils, in Abschnitt XII Abs. b der Anlage 1 i.V.m. Abschnitt XII Abs. a Satz 2 und 3 der Anlage 1, in den §§ 2 und 4 der Anlage 14 und in § 3 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 30 zu den AVR</p>			

<p>genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Abs. c Satz 1 der Anlage 1 zu den AVR, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ²Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO.</p> <p>(3) § 13a gilt entsprechend.</p> <p>(4) Im Falle eines Dienstgeberwechsels im Monat Januar 2012 wird kein weiterer Anspruch auf die einmalige Sonderzahlung nach Absatz 1 begründet.</p> <p>(5) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.</p>			
<p>§ 13b (RK Nord) Einmalige Sonderzahlung 2012</p> <p>(1) Die Ärztinnen und Ärzte erhalten zum nächsten realisierbaren Zeitpunkt mit der monatlichen Entgeltzahlung eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 440,00 Euro, sofern sie für mindestens einen Tag im Monat April 2012 Anspruch auf Entgelt hatten.</p>			

<p>(2) ¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils, in Abschnitt XII Abs. b der Anlage 1 i.V.m. Abschnitt XII Abs. a Satz 2 und 3 der Anlage 1, in den §§ 2 und 4 der Anlage 14 und in § 3 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 30 zu den AVR genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Abs. c Satz 1 der Anlage 1 zu den AVR, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ²Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO.</p> <p>(3) § 13a gilt entsprechend.</p> <p>(4) Im Falle eines Dienstgeberwechsels im Monat April 2012 wird kein weiterer Anspruch auf die einmalige Sonderzahlung nach Absatz 1 begründet.</p> <p>(5) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.</p>			
---	--	--	--

<p>§ 14 Stufen der Entgelttabelle</p> <p>(1) Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe – in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 15 Abs. 2 – nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit) und zwar in</p> <p><i>a) Entgeltgruppe I</i></p> <p>Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Tätigkeit, Stufe 3: nach zweijähriger ärztlicher Tätigkeit, Stufe 4: nach dreijähriger ärztlicher Tätigkeit, Stufe 5: nach vierjähriger ärztlicher Tätigkeit,</p> <p><i>Stufe 6 (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern):</i></p> <p>Stufe 6: nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit.</p> <p><i>b) Entgeltgruppe II</i></p> <p>Stufe 2: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit, Stufe 3: nach sechsjähriger fachärztlicher Tätigkeit, Stufe 4: nach achtjähriger fachärztlicher Tätigkeit, Stufe 5: nach zehnjähriger fachärztlicher Tätigkeit, Stufe 6: nach zwölfjähriger fachärztlicher Tätigkeit,</p>	<p>§ 13 Stufen der Entgelttabelle</p> <p>(1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.</p>	<p>§ 13 Stufen der Entgelttabelle</p> <p>(1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.</p>	
--	--	--	--

<p>c) <i>Entgeltgruppe III</i> Stufe 2: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit.</p> <p><i>Stufe 3 (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern):</i> Stufe 3: nach sechsjähriger oberärztlicher Tätigkeit.</p> <p><i>Entgeltgruppe IV, Stufe 2 (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern):</i></p> <p>d) <i>Entgeltgruppe IV</i> Stufe 2: nach dreijähriger Tätigkeit als leitende Oberärztin/ leitender Oberarzt.</p> <p>(2) ¹Bei der Anrechnung von Vorbeschäftigungen werden in der Entgeltgruppe I Zeiten ärztlicher Tätigkeit angerechnet. ²Eine Tätigkeit als Ärztin/Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Tätigkeit. ³In der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Tätigkeit in der Regel angerechnet. ⁴Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit können angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> Zeiten ärztlicher Tätigkeit im Sinne der Sätze 1 bis 3, die im Ausland abgeleistet worden sind, sind nur solche, die von einer Ärztekammer im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt wer-</p>	<p>(2) ¹Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit</p>	<p>(2) ¹Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit</p>	
--	---	---	--

<p>den.</p>	<p>förderlich ist.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> Ein Praktikum nach Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.</p> <p>(2a) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er</p> <p>a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,</p> <p>b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist,</p>	<p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> Ein Praktikum nach Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.</p> <p>(2a) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er</p> <p>a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,</p> <p>b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2a:</i></p>	
-------------	---	--	--

	<p>nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2a:</i></p> <p>1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.</p> <p>2. ¹Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werk- tage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werk- tage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. ²Es ist jedoch un- schädlich, wenn der Mit- arbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. ³Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem</p>	<p>1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kir- che, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.</p> <p>2. ¹Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehre- re Werk- tage – mit Ausnahme allge- mein arbeitsfreier Werk- tage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. ²Es ist jedoch un- schädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamt- en zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfä- hrig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. ³Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen wer- den, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstver- hältnisses und dem Beginn des neu- en Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.</p> <p>(3) ¹Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Lei- stung gemäß § 14 Abs. 2 – nach fol- genden Zeiten einer ununterbroche- nen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):</p>	
--	---	---	--

	<p>Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.</p> <p>(3) ¹Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1, • Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2, • Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3, • Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und • Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5. <p>²Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.</p> <p>(4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1, • Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2, • Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3, • Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und • Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5. <p>²Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.</p> <p>(4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.</p>	
--	--	---	--

	<p>§ 13a Besondere Stufenregelung</p> <p>(1) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Eingangsstufe</p> <p>a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kr 11 mit Aufstieg nach Kr 12, • Kr 8 mit Aufstieg nach Kr 9, • Kr 7 mit Aufstieg nach Kr 8 (9b), <p>b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kr 12 mit Aufstieg nach Kr 13, • Kr 10 mit Aufstieg nach Kr 11, • Kr 9 mit Aufstieg nach Kr 10, • Kr 6 mit Aufstieg nach Kr 7, • Kr 7 ohne Aufstieg, • Kr 6 ohne Aufstieg, <p>c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kr 5a mit Aufstieg nach Kr 6, • Kr 5 mit Aufstieg nach Kr 5a und weiterem Aufstieg nach Kr 6, • Kr 5 mit Aufstieg nach Kr 5a. <p>(2) Abweichend von § 13 Abs. 1</p>	<p>§ 13a Besondere Stufenregelung</p> <p>(1) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Eingangsstufe</p> <p>a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kr 11 mit Aufstieg nach Kr 12, • Kr 8 mit Aufstieg nach Kr 9, • Kr 7 mit Aufstieg nach Kr 8 (9b), <p>b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kr 12 mit Aufstieg nach Kr 13, • Kr 10 mit Aufstieg nach Kr 11, • Kr 9 mit Aufstieg nach Kr 10, • Kr 6 mit Aufstieg nach Kr 7, • Kr 7 ohne Aufstieg, • Kr 6 ohne Aufstieg, <p>c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kr 5a mit Aufstieg nach Kr 6, • Kr 5 mit Aufstieg nach Kr 5a und weiterem Aufstieg nach Kr 6, • Kr 5 mit Aufstieg nach Kr 5a. <p>(2) Abweichend von § 13 Abs. 1</p>	
--	---	---	--

	<p>Satz 1 ist Endstufe a) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kr 10 mit Aufstieg nach Kr 11, • Kr 9 mit Aufstieg nach Kr 10, • Kr 6 mit Aufstieg nach Kr 7, • Kr 7 ohne Aufstieg, • Kr 6 ohne Aufstieg, • Kr 4 mit Aufstieg nach Kr 5, <p>b) in der Entgeltgruppe 4 und 6 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend Kr 2 ohne Aufstieg.</p> <p>(3) Abweichend von § 13 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Regelungen: a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr 12 mit Aufstieg nach Kr 13, b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr 10 mit Aufstieg nach Kr 11, c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach</p>	<p>Satz 1 ist Endstufe a) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kr 10 mit Aufstieg nach Kr 11, • Kr 9 mit Aufstieg nach Kr 10, • Kr 6 mit Aufstieg nach Kr 7, • Kr 7 ohne Aufstieg, • Kr 6 ohne Aufstieg, • Kr 4 mit Aufstieg nach Kr 5, <p>b) in der Entgeltgruppe 4 und 6 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend Kr 2 ohne Aufstieg.</p> <p>(3) Abweichend von § 13 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Regelungen: a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr 12 mit Aufstieg nach Kr 13, b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr 10 mit Aufstieg nach Kr 11, c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr 9 mit Auf-</p>	
--	--	---	--

	<p>drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr 9 mit Aufstieg nach Kr 10, d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr 8 mit Aufstieg nach Kr 9, e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr 7 mit Aufstieg nach Kr 8, f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr 6 mit Aufstieg nach Kr 7, Kr 7 ohne Aufstieg, g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr 6 ohne Aufstieg erreicht.</p>	<p>stieg nach Kr 10, d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr 8 mit Aufstieg nach Kr 9, e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr 7 mit Aufstieg nach Kr 8, f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr 6 mit Aufstieg nach Kr 7, Kr 7 ohne Aufstieg, g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr 6 ohne Aufstieg erreicht.</p>	
<p>§ 15 Allgemeine Regelungen zu den Stufen (1) Ärztinnen und Ärzte erhalten von Beginn des Monats an, in dem die</p>	<p>§ 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen (1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem</p>	<p>§ 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen (1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die</p>	<p>§ 13 Allgemeine Regelungen zu den Stufen (1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem</p>

<p>nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.</p> <p>(2) ¹Bei Leistungen der Ärztin/des Arztes, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufe 2 bis 5 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Ärztinnen und Ärzten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören und, soweit sie von der Mitarbeitervertretung benannt werden, unter diese Regelung fallen. ⁶Der Dienstgeber entscheidet auf Vorlage der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.</p>	<p>die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.</p> <p>(2) ¹Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. ⁶Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden</p>	<p>nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.</p> <p>(2) ¹Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. ⁶Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.</p>	<p>die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.</p> <p>(2) ¹Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. ⁶Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen</p>
---	---	---	--

<p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:</i> Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß § 8 und § 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:</i> Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.</p> <p>(3) ¹Den Zeiten in einer ärztlichen Tätigkeit im Sinne des § 14 Abs. 1 stehen gleich: a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,</p>	<p>soll.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> ¹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 15) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ²Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:</i> Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:</i> Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.</p> <p>(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich: a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage</p>	<p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> ¹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 15) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ²Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:</i> Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:</i> Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.</p> <p>(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich: a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen, c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,</p>	<p>fen werden soll.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> ¹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 14) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ²Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:</i> Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:</i> Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.</p> <p>(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 11 Abs. 2 Satz 6 stehen gleich: a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26</p>
---	--	---	--

<p>c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs, d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat, e) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. ²Zeiten, in denen Ärztinnen und Ärzte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.</p>	<p>ge 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen, c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs, d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat, e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr, f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. ²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit</p>	<p>d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat, e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr, f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. ²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.</p>	<p>Wochen, c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs, d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat, e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr, f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. ²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines ent-</p>
---	---	--	---

<p>(4) ¹Bei einer Eingruppierung in eine höhere oder eine niedrigere Entgeltgruppe erhält die Ärztin/der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 14 Abs. 1 ergebenden Stufe. ²Ist eine Ärztin/ein Arzt, die/ der in der Entgeltgruppe II eingruppiert und der Stufe 6 zugeordnet ist (§ 14 Abs. 1 Buchst. b), in die Entgeltgruppe III höhergruppiert und dort der Stufe 1 zugeordnet (§ 12 Buchst. c, § 14 Abs. 1) worden, erhält die Ärztin/der Arzt so lange das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6, bis sie/er Anspruch auf ein Entgelt hat, das das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6 übersteigt.</p>	<p>eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.</p> <p>(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2.</p> <p><i>Satz 2 (RK NRW/BW/Bayern):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 weniger als ab dem 1. Februar 2013: 53,20 Euro; in den Entgeltgruppen 9 bis 15 weniger als ab dem 1. Februar 2013: 85,14 Euro, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab dem 1. Februar 2013: 53,20 Euro; in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Februar 2013: 85,14 Euro.</p>	<p>(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2.</p> <p><i>Satz 2 (RK NRW/BW/Bayern):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 weniger als ab dem 1. Februar 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 weniger als ab dem 1. Februar 2013: 85,14 Euro, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab dem 1. Februar 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Februar 2013: 85,14 Euro.</p>	<p>sprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.</p> <p>(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2.</p> <p><i>Satz 2 (RK Mitte):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 weniger als ab dem 1. Januar 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Januar 2013: 85,14 Euro, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab dem 1. Januar 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15</p>
--	--	--	---

	<p><i>Satz 2 (RK Mitte):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 weniger als ab dem 1. Januar 2013: 53,20 Euro; in den Entgeltgruppen 9 bis 15 weniger als ab dem 1. Januar 2013: 85,14 Euro, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab dem 1. Januar 2013: 53,20 Euro; in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Januar 2013: 85,14 Euro.</p> <p><i>Satz 2 (RK Nord):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 weniger als ab dem 1. Januar 2013: 52,47 Euro,</p>	<p><i>Satz 2 (RK Mitte):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 weniger als ab dem 1. Januar 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 weniger als ab dem 1. Januar 2013: 85,14 Euro, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab dem 1. Januar 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Januar 2013: 85,14 Euro.</p> <p><i>Satz 2 (RK Nord):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 weniger als ab dem 1. Januar 2013: 52,47 Euro, ab dem 1. August 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 weniger als</p>	<p>ab dem 1. Januar 2013: 85,14 Euro.</p> <p><i>Satz 2 (RK NRW/BW/Bayern):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 weniger als ab dem 1. Februar 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Februar 2013: 85,14 Euro, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab dem 1. Februar 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Februar 2013: 85,14 Euro.</p> <p><i>Satz 2 (RK Nord):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in den Entgeltgruppen 1 bis 8</p>
--	---	---	--

	<p>ab dem 1. August 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 weniger als ab dem 1. Januar 2013: 83,96 Euro, ab dem 1. August 2013: 85,14 Euro,</p> <p>so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab dem 1. Januar 2013: 52,47 Euro, ab dem 1. August 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Januar 2013: 83,96 Euro, ab dem 1. August 2013: 85,14 Euro.</p> <p><i>Satz 2 (RK Ost):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 30 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 60</p>	<p>ab dem 1. Januar 2013: 83,96 Euro, ab dem 1. August 2013: 85,14 Euro, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab dem 1. Januar 2013: 52,47 Euro, ab dem 1. August 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Januar 2013: 83,96 Euro, ab dem 1. August 2013: 85,14 Euro.</p> <p><i>Satz 2 (RK Ost):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so er-</p>	<p>weniger als ab dem 1. Januar 2013: 52,47 Euro, ab dem 1. August 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Januar 2013: 83,96 Euro, ab dem 1. August 2013: 85,14 Euro, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab dem 1. Januar 2013: 52,47 Euro, ab dem 1. August 2013: 53,20 Euro, bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab dem 1. Januar 2013: 83,96 Euro, ab dem 1. August 2013: 85,14 Euro.</p> <p><i>Satz 2 (RK Ost):</i> ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 80 Euro</p>
--	--	--	---

	<p>Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 30 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 60 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).</p>	<p>hält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird. ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.</p>	<p>in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird. ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgeleg-</p>
--	---	---	--

	<p><i>Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:</i> Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.</p> <p>³Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird.</p> <p>⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.</p> <p>⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der</p>	<p><i>Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:</i> Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.</p>	<p>ten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:</i> Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.</p>
--	---	--	---

<p>(5) ¹Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Ärztinnen und Ärzten im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 14 und § 15 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer/seiner jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelts, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Haben Ärztinnen und Ärzte bereits die Endstufe ihrer</p>	<p>in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags. (5) ¹Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Mitarbeitern im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. ²Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. ³Im Übrigen bleibt § 14 unberührt.</p>		
--	---	--	--

<p>jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.</p>			
<p>§ 16 Leistungs-, erfolgsorientierte Entgelte und/oder Sozialkomponente</p> <p>(1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelte sollen dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. ³Die Kinder-, Sozial- und Familienkomponente soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.</p> <p>(2) Für Ärztinnen und Ärzte kann eine Leistungsprämie, eine am Unternehmenserfolg orientierte Erfolgsprämie und/oder eine Sozialkomponente nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden.</p> <p>(3) Eine Dienstvereinbarung zur Leistungsprämie hat folgende Regelungen zu enthalten:</p>	<p>§ 15 Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente</p> <p>(1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. ³Die Kinder-, Sozial- und Familienkomponente soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.</p> <p>(2) ¹Ein Leistungsentgelt und/oder eine Sozialkomponente kann nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. ²Kommt eine Dienstvereinbarung nicht zu Stande, findet Absatz 4 Anwendung.</p> <p>(3) <i>(RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern)</i>: ¹Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozi-</p>	<p>§ 15 Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente</p> <p>(1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. ³Die Kinder-, Sozial- und Familienkomponente soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.</p> <p>(2) ¹Ein Leistungsentgelt und/oder eine Sozialkomponente kann nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. ²Kommt eine Dienstvereinbarung nicht zu Stande, findet Absatz 4 Anwendung.</p> <p>(3) <i>(RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern)</i>: ¹Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente</p>	<p>§ 14 Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente</p> <p>(1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. ³Die Kinder-, Sozial- und Familienkomponente soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.</p> <p>(2) ¹Ein Leistungsentgelt und/oder eine Sozialkomponente kann nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. ²Kommt eine Dienstvereinbarung nicht zu Stande, findet Absatz 4 Anwendung.</p> <p>(3) <i>(RK Nord/NRW/BW/Bayern)</i>: ¹Das für das Leistungsentgelt</p>

<p>a) Ärztinnen und Ärzte können eine Leistungsprämie auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erhalten.</p> <p>b) Die Zielvereinbarungen können auch mit Gruppen von Ärztinnen und Ärzten abgeschlossen werden.</p> <p>c) Eine Zielvereinbarung in diesem Sinne ist eine freiwillig eingegangene, verbindliche Abrede zwischen dem Dienstgeber bzw. in seinem Auftrag dem Vorgesetzten einerseits und der Ärztin/dem Arzt bzw. allen Mitgliedern einer Gruppe von Ärztinnen und/ oder Ärzten andererseits; sie bedarf der Schriftform.</p> <p>d) ¹Zielvereinbarungen können insbesondere in Bezug auf abteilungs- oder klinikspezifische Fort- oder Weiterbildungen abgeschlossen werden. ²Soweit eine Zielvereinbarung in Bezug auf Fort- und Weiterbildung abgeschlossen wird, ist die Kostenübernahme durch den Dienstgeber oder einen Dritten sowie die zusätzliche Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge zu regeln.</p> <p>e) Wird vom Dienstgeber bzw. der Ärztin/dem Arzt der Wunsch nach Abschluss einer Zielvereinbarung geäußert, ist ein Gespräch zu führen, um die Möglichkeit des Abschlusses einer Zielvereinbarung zu prüfen; ein Anspruch auf Abschluss einer Zielvereinbarung besteht nicht.</p> <p>f) Die Leistungsprämie ist nicht zu-</p>	<p>alkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2013: 2,00 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im jeweiligen Jahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. ²Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden.</p> <p>(3) (RK Ost): ¹Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2011 1,5 v.H. der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. ²Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.</p> <p>Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1: ¹Ständige Monatsentgelte sind</p>	<p>zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2013: 2,00 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im jeweiligen Jahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. ²Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden.</p> <p>(3) (RK Ost): ¹Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2011 1,5 v.H. der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. ²Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.</p> <p>Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:</p>	<p>und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2013: 2,00 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im jeweiligen Jahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. ²Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden.</p> <p>(3) (RK Mitte): ¹Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte, im Jahr 2011 1,5 v.H. der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2012 1,75 v.H. der im Jahr 2012 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. ²Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden.</p>
--	---	---	---

<p>satzversorgungspflichtig. g) Zur Umsetzung der Einführung einer Leistungsprämie kann der Dienstgeber ein klinik- oder abteilungsbezogenes Budget zur Verfügung stellen.</p> <p>(4) Eine Dienstvereinbarung zur Erfolgsprämie hat folgende Regelungen zu enthalten: a) An Ärztinnen und Ärzte kann eine am Unternehmenserfolg orientierte</p>	<p>insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversorgung), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. g des Allgemeinen Teils zu den AVR. ²Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 3</i> Ab dem Jahr 2012 strebt die Arbeitsrechtliche Kommission an, den Vomhundertsatz des TVöD zu übernehmen.</p> <p>(4) ¹Kommt eine Dienstvereinbarung im Kalenderjahr 2012 zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente nicht zu Stande, wird aus dem zur Verfügung stehenden jährlichen</p>	<p>¹Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversorgung), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Struktur-ausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. g des Allgemeinen Teils zu den AVR. ²Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 3:</i> Ab dem Jahr 2012 strebt die Arbeitsrechtliche Kommission an, den Vomhundertsatz des TVöD zu übernehmen.</p> <p>(4) ¹Kommt eine Dienstvereinbarung im Kalenderjahr 2012 zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente nicht zu Stande, wird aus dem zur Verfügung stehenden jährlichen Gesamtvolumen mit dem</p>	<p>(3) (RK Ost): ¹Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2011 1,5 v.H. der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. ²Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:</i> ¹Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversorgung), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betref-</p>
---	--	---	--

<p>Erfolgsprämie gezahlt werden. b) Die für die Erfolgsprämie relevanten wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. c) Die Erfolgsprämie ist nicht zusatzversorgungspflichtig. d) Zur Umsetzung der Einführung einer Erfolgsprämie kann der Dienstgeber ein klinik- oder abteilungsbezogenes Budget zur Verfügung stellen.</p>	<p>Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar 2013 eine Einmalzahlung in Höhe von 1,5 v.H. der gesamten im Vorjahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers an alle unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter ausgeschüttet. ²Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen erhöht sich im Jahr 2013 um den Restbetrag des Gesamtvolumens aus dem Jahr 2012. ³In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. ⁴Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum abgeschlossen.</p>	<p>Entgelt für den Monat Januar 2013 eine Einmalzahlung in Höhe von 1,5 v.H. der gesamten im Vorjahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers an alle unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter ausgeschüttet. ²Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen erhöht sich im Jahr 2013 um den Restbetrag des Gesamtvolumens aus dem Jahr 2012. ³In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. ⁴Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum abgeschlossen.</p>	<p>fenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. g des Allgemeinen Teils zu den AVR. ²Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden. <i>Anmerkung zu Absatz 3:</i> Ab dem Jahr 2012 strebt die Arbeitsrechtliche Kommission an, den Vomhundertsatz des TVöD zu übernehmen. (4) ¹Kommt eine Dienstvereinbarung im Kalenderjahr 2012 zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente nicht zu Stande, wird aus dem zur Verfügung stehenden jährlichen Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar 2013 eine Einmalzahlung in Höhe von 1,5 v.H. der gesamten im Vorjahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers an alle unter</p>
--	--	--	--

<p>(5) Die Dienstvereinbarung zu einer Kinder-, Sozial- und Familienkomponente kann insbesondere folgende Inhalte regeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Geltungsbereich; b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z. B. Krankheit, Elternzeit); c) Kündigungsregelung; d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird; e) Entscheidung für ein System zur Sozialkomponente; f) Festlegung von Kriterien für die Sozialkomponente; g) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen; h) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser 	<p>(5) Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende); b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z. B. Krankheit, Elternzeit); c) Kündigungsregelung; d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird; e) Entscheidung für ein System zur Leistungsermittlung, den Abschluss von jährlichen Zielvereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen 	<p>(5) Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende); b) Regelung zu Lohnausfallzeiten (z. B. Krankheit, Elternzeit); c) Kündigungsregelung; d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird; e) Entscheidung für ein System zur Leistungsermittlung, den Abschluss von jährlichen Zielvereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen oder einer Kombination von beiden; 	<p>den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter ausgeschüttet.</p> <p>²Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen erhöht sich im Jahr 2013 um den Restbetrag des Gesamtvolumens aus dem Jahr 2012. ³In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. ⁴Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum ausgeschlossen.</p> <p>(5) Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende); b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z. B. Krankheit, Elternzeit); c) Kündigungsregelung; d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird; e) Entscheidung für ein System zur Leistungsermittlung, den Abschluss von jährlichen Ziel-
---	---	---	---

<p>Anlage geregelt.</p>	<p>oder einer Kombination von beiden; f) Festlegung von Kriterien für die Zielauswahl bzw. Kategorien für die Leistungsbewertung; g) Durchführungsbestimmungen für das Leistungsermittlungsverfahren; h) Regelungen zur Leistungsfeststellung nur durch Führungskraft oder durch Führungskraft und Mitarbeiter (wer beurteilt bzw. vereinbart mit wem Ziele?, Zuständigkeiten klären); i) Bewertungsrichtlinien zur Transformation der Leistungen in ein Punktesystem; j) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen (z. B. Bildung von Teilbudgets nach Entgeltgruppen und/oder Abteilungen); k) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt; l) Regelungen zu Dokumentation (die Leistungsergebnisse werden nicht in die Personalakte übernommen); m) Regelungen zu Schulungsmaßnahmen; n) Regelungen für freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung;</p>	<p>f) Festlegung von Kriterien für die Zielauswahl bzw. Kategorien für die Leistungsbewertung; g) Durchführungsbestimmungen für das Leistungsermittlungsverfahren; h) Regelungen zur Leistungsfeststellung nur durch Führungskraft oder durch Führungskraft und Mitarbeiter (wer beurteilt bzw. vereinbart mit wem Ziele?, Zuständigkeiten klären); i) Bewertungsrichtlinien zur Transformation der Leistungen in ein Punktesystem; j) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen (z. B. Bildung von Teilbudgets nach Entgeltgruppen und/oder Abteilungen); k) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt; l) Regelungen zu Dokumentation (die Leistungsergebnisse werden nicht in die Personalakte übernommen); m) Regelungen zur Schulungsmaßnahmen; n) Regelungen für freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung; o) Regelungen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen (eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgeltes darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen; umgekehrt sind arbeitsrechtliche</p>	<p>vereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen oder einer Kombination von beiden; f) Festlegung von Kriterien für die Zielauswahl bzw. Kategorien für die Leistungsbewertung; g) Durchführungsbestimmungen für das Leistungsermittlungsverfahren; h) Regelungen zur Leistungsfeststellung nur durch Führungskraft oder durch Führungskraft und Mitarbeiter (wer beurteilt bzw. vereinbart mit wem Ziele?, Zuständigkeiten klären); i) Bewertungsrichtlinien zur Transformation der Leistungen in ein Punktesystem; j) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen (z. B. Bildung von Teilbudgets nach Entgeltgruppen und/oder Abteilungen); k) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt; l) Regelungen zu Dokumentation (die Leistungsergebnisse werden nicht in die Personalakte übernommen); m) Regelungen zu Schulungsmaßnahmen;</p>
-------------------------	---	---	--

	<p>o) Regelungen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen (eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgeltes darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen; umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch die Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. Gewährung eines Leistungsentgeltes ausgeschlossen).</p> <p>(6) Kommt eine Dienstvereinbarung zu einer Sozialkomponente zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln: a) Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende); b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z. B. Krankheit, Elternzeit); c) Kündigungsregelung; d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird; d) Entscheidung für ein System</p>	<p>Maßnahmen nicht durch die Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. Gewährung eines Leistungsentgeltes ausgeschlossen).</p> <p>(6) Kommt eine Dienstvereinbarung zu einer Sozialkomponente zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln: a) Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende); b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (Krankheit, Elternzeit); c) Kündigungsregelung; d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird; e) Entscheidung für ein System zur Sozialkomponente; f) Festlegung von Kriterien für die Sozialkomponente;</p>	<p>n) Regelungen für freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung; o) Regelungen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen (eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgeltes darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen; umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch die Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. Gewährung eines Leistungsentgeltes ausgeschlossen).</p> <p>(6) Kommt eine Dienstvereinbarung zu einer Sozialkomponente zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln: a) Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende); b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z. B. Krankheit, Elternzeit); c) Kündigungsregelung; d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird; e) Entscheidung für ein System</p>
--	---	--	--

	<p>zur Sozialkomponente; e9 Festlegung von Kriterien für die Sozialkomponente; f) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen; g) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt.</p> <p>(7) (RK Ost): Diese Bestimmung ist ab dem 1. Januar 2013 anzuwenden.</p>	<p>g) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen; h) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt.</p> <p>(7) (RK Ost): Diese Bestimmung ist ab dem 1. Januar 2013 anzuwenden.</p>	<p>zur Sozialkomponente; f) Festlegung von Kriterien für die Sozialkomponente; g) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen; h) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt.</p> <p>(7) (RK Ost): Diese Bestimmung ist ab dem 1. Januar 2013 anzuwenden.</p>
	<p>§ 16 Jahressonderzahlung</p> <p>(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.</p> <p>(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitern</p> <ul style="list-style-type: none"> • in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v. H., • in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v. H. und • in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v. H. <p>des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei</p>	<p>§ 16 Jahressonderzahlung</p> <p>(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.</p> <p>(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v. H., • in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v. H. und • in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v. H. <p>des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im</p>	<p>§ 15 Jahressonderzahlung</p> <p>(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.</p> <p>(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v.H., • in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v.H. und • in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v.H. <p>des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt</p>

	<p>das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> ¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage</p>	<p>Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> ¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die</p>	<p>(mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.</p> <p><i>Anmerkung zu Absatz 2:</i> ¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalender-</p>
--	--	---	--

	<p>Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.</p> <p>(3) Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v. H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen.</p> <p>(3a) Auf Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Kr 6 ohne Aufstieg findet der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwen-</p>	<p>gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.</p> <p>(3) Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v. H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen.</p>	<p>tage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.</p> <p>(3) Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil nicht galt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen.</p>
--	--	--	--

	<p>dung.</p> <p>(4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,</p> <p>1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben</p> <p>a) wegen Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,</p> <p>b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,</p> <p>c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;</p> <p>2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.</p>	<p>(4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,</p> <p>1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben</p> <p>a) wegen Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,</p> <p>b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,</p> <p>c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;</p> <p>2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.</p>	<p>(4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,</p> <p>1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen</p> <p>a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,</p> <p>b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,</p> <p>c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;</p> <p>2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.</p>
--	--	---	---

	<p>(5) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.</p> <p>(6) ¹Mitarbeiter erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet. ²Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember geendet hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach § 16 Abs. 2 der letzte volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind.</p>	<p>(5) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.</p>	<p>(5) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.</p>
<p>§ 17 Zusatzurlaub</p> <p>(1) Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschicht nach § 5 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 5 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 7 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten</p> <p>a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und</p>	<p>§ 17 Zusatzurlaub</p> <p>(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten</p> <p>a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende</p>	<p>§ 17 Zusatzurlaub</p> <p>(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten</p> <p>a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und</p>	<p>§ 16 Zusatzurlaub</p> <p>(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten</p> <p>a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende</p>

<p>b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.</p> <p>(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.</p> <p>(3) ¹Ärztinnen und Ärzte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens</p> <ul style="list-style-type: none"> • 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag • 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage • 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage • 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage <p>Zusatzurlaub im Kalenderjahr. ²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.</p> <p>(4) ¹Die Ärztin/Der Arzt erhält für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 5 Abs. 3) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern min-</p>	<p>Monate und</p> <p>b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.</p> <p>(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.</p> <p>(3) ¹Mitarbeiter erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens</p> <ul style="list-style-type: none"> • 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag • 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage • 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage • 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage <p>Zusatzurlaub im Kalenderjahr. ²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.</p> <p>(4) Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig</p>	<p>b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.</p> <p>(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.</p> <p>(3) ¹Mitarbeiter erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens</p> <ul style="list-style-type: none"> • 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag • 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage • 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage • 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage <p>Zusatzurlaub im Kalenderjahr. ²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.</p> <p>(4) ¹Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich</p>	<p>Monate und</p> <p>b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.</p> <p>(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.</p> <p>(3) ¹Mitarbeiter erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens</p> <ul style="list-style-type: none"> • 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag • 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage • 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage • 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage <p>Zusatzurlaub im Kalenderjahr. ²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.</p> <p>(4) ¹Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen</p>
---	---	---	--

<p>destens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 bis 6.00 Uhr fallen. ²Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend. ³Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der nach Satz 1 geforderten Bereitschaftsdienststunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte zu kürzen. ⁴Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Unterabs. 2 und 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.</p>	<p>bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.</p> <p>(5) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1, Unterabs. 2 Satz 1 und Unterabs. 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.</p> <p><i>(6)* ¹Die Mitarbeiter erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21 Uhr bis 6 Uhr fallen. ²Absatz 3 Satz 2 und Absatz 5 gelten entsprechend.</i></p>	<p>geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.</p> <p>(5) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Unterabsatz 1 Satz 1, Unterabsatz 2 Satz 1 und Unterabsatz 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.</p> <p><i>*⁽⁶⁾ ¹Die Mitarbeiter erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21 bis 6 Uhr fallen. ²Absatz 3 Satz 2 und Absatz 5 gelten entsprechend.</i></p> <p>Anmerkung zu Abs. 6:</p>	<p>21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.</p> <p>(5) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Unterabsatz 1 Satz 1, Unterabsatz 2 Satz 1 und Unterabsatz 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.</p> <p><i>*⁽⁶⁾ ¹Die Mitarbeiter erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21 Uhr bis 6 Uhr fallen. ²Absatz 3 Satz 2 und Absatz 5 gelten entsprechend.</i></p>
--	---	--	---

<p>(5) ¹Zusatzurlaub nach dieser Regelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Bei Ärztinnen und Ärzten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 3 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR gilt entsprechend.</p> <p>(6) Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Unterabsatz 2 Satz 1 entsprechend.</p>	<p><i>Anmerkung zu Abs. 6: Davon abweichend erhalten die Mitarbeiter im Jahre 2013 einen Zusatzurlaub von einem Arbeitstag, sofern die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden mindestens 144 Stunden erreicht.</i></p> <p>(7) ¹Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. ³Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 3 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR gilt entsprechend.</p> <p>(8) Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 1 entsprechend.</p>	<p><i>Davon abweichend erhalten die Mitarbeiter im Jahre 2013 einen Zusatzurlaub von einem Arbeitstag, sofern die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden mindestens 144 Stunden erreicht.</i></p> <p>(7) ¹Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. ³Bei Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 3 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR gilt entsprechend.</p> <p>(8) Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Unterabsatz 2 Satz 1 entsprechend.</p>	<p><i>Anmerkung zu Abs. 6: Davon abweichend erhalten die Mitarbeiter im Jahre 2013 einen Zusatzurlaub von einem Arbeitstag, sofern die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden mindestens 144 Stunden erreicht.</i></p> <p>(7) ¹Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. ³Bei Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 3 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR gilt entsprechend.</p> <p>(8) Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Unterabsatz 2 Satz 1 entsprechend.</p>
---	--	--	---

<p><i>Anmerkungen zu den Absätzen 1 und 2:</i></p> <p>¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahltem Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen von Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.</p>	<p>Anmerkung zu den Absätzen 1, 3 und 6:</p> <p>1. ¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.</p> <p>2. *Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 sowie <i>nach Absatz 6</i> bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 bzw. <i>nach Absatz 6 Satz 1</i> erfüllt sind.</p>	<p>Anmerkung zu den Absätzen 1, 3 und 6:</p> <p>1. ¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.</p> <p>2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 sowie <i>nach Absatz 6</i> bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 bzw. <i>nach Absatz 6 Satz 1</i> erfüllt sind.</p>	<p>Anmerkung zu den Absätzen 1, 3 und 6:</p> <p>1. ¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.</p> <p>2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 sowie <i>nach Absatz 6</i> bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 bzw. <i>nach Absatz 6 Satz 1</i> erfüllt sind.</p>
--	---	--	--

<p>§ 18 Führung auf Probe</p> <p>(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.</p> <p>(2) Führungspositionen sind die zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.</p> <p>(3) ¹Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Ärztin/dem Arzt vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Der Ärztin/dem Arzt wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 15 Abs. 4 ergebenden Tabellenentgelt gewährt.</p>	<p>§ 18 Führung auf Probe</p> <p>(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.</p> <p>(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.</p> <p>(3) ¹Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Hö-</p>	<p>§ 18 Führung auf Probe</p> <p>(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.</p> <p>(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.</p> <p>(3) ¹Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellen-</p>	<p>§ 17 Führung auf Probe</p> <p>(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.</p> <p>(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.</p> <p>(3) ¹Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Ent-</p>
---	---	---	---

<p>³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Ärztin/der Arzt eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.</p>	<p>hergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.</p>	<p>entgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.</p>	<p>Höhergruppierung nach § 13 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.</p>
<p>§ 19 Führung auf Zeit</p> <p>(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Es ist eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren zulässig. ³Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.</p>	<p>§ 19 Führung auf Zeit</p> <p>(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:</p> <p>a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,</p> <p>b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.</p> <p>³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 7 Abs. 4 des Allgemeinen Teils zu den AVR) und die beiderseitigen</p>	<p>§ 19 Führung auf Zeit</p> <p>(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:</p> <p>a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,</p> <p>b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.</p> <p>³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 7 Abs. 4 des Allgemeinen Teils zu den AVR) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.</p>	<p>§ 18 Führung auf Zeit</p> <p>(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:</p> <p>a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,</p> <p>b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.</p> <p>³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 7 Abs. 4 des Allgemeinen Teils zu den AVR) und die beidersei-</p>

<p>(2) Führungspositionen sind die zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.</p> <p>(3) ¹Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Ärztin/dem Arzt vorübergehend eine Führungsposition bis zu dem in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der Ärztin/dem Arzt wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 15 Abs. 4 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlages von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Entgeltgruppe nach § 15 Abs. 4. ³Nach Fristablauf erhält die Ärztin/der Arzt eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.</p>	<p>Kündigungsrechte bleiben unberührt.</p> <p>(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.</p> <p>(3) ¹Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlages von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter</p>	<p>(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.</p> <p>(3) ¹Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlages von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.</p>	<p>tigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.</p> <p>(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.</p> <p>(3) ¹Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 13 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlages von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 13 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält</p>
---	--	--	---

	eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.		der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.
--	--	--	--

16.08.13