Potsdam, den 19.Mai 2006, 18.00 Uhr

Angebot
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
an die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
vom 19. Mai 2006

Präambel

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion haben sich auf ein modernes Tarifrecht für die Länder geeinigt. Damit wird ein grundsätzlicher Beitrag zum Erhalt des Flächentarifvertrags im öffentlichen Dienst der Länder geleistet. Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verbindet tarifpolitische Einheitlichkeit und länderspezifischen Regelungsbedarf.

Insbesondere sind sich TdL und Gewerkschaft einig, dass Besonderheiten im Bereich der Wissenschaft einschließlich der Universitätskliniken sowie des Schulbereichs spezifischer tarifvertraglicher Regelungen bedürfen. Diese werden auf Basis der Ergebnisse der entsprechenden Arbeitsgruppen in den TV-L integriert.

Bei der Regelung der Arbeitszeit wurde eine differenzierende Lösung gefunden. Auf der einen Seite wird den unterschiedlichen Belastungen der Beschäftigten Rechnung getragen, auf der anderen Seite wird der eingetretenen unterschiedlichen Entwicklung in den Ländern bei der Dauer der Arbeitszeit entsprochen. Dies führt zu unterschiedlichen Arbeitszeiten in den Ländern. Es wird erstmals ermöglicht, dass auf der Ebene der Länder Verhandlungen über die Dauer der Arbeitszeit geführt und Vereinbarungen getroffen werden können.

Darüber hinaus bietet der TV-L weitere konkrete Optionen für länderbezogene tarifliche Regelungen durch Öffnungsklauseln im Bereich der Jahressonderzahlung sowie bei arbeitsmarkt- und leistungsbezogenen Bezahlungselementen. Mit einer Regelung zur Bindung qualifizierter Fachkräfte kann dem spezifischen regionalen bzw. dem betrieblichen Bedarf sachgerecht und zielgenau entsprochen werden. Dazu gehört auch die Möglichkeit, über Betriebs- und Dienstvereinbarungen Leistungsentgelte auszugestalten. Diese Regelungsbereiche sind ausschließlich regional oder betrieblich nutzbar. Die Option, regional unterschiedlich auf verschiedene Bedürfnisse an den Universitätskliniken einzugehen, belegt ebenfalls, dass der TV-L tarifpolitische Einheitlichkeit und Flexibilisierung als einander ergänzende Prinzipien bewertet, um auch zukünftig öffentliche Dienstleistungen im Länderbereich flächendeckend gleich effizient anbieten zu können.

Mit diesem neuen Tarifrecht werden die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Länderbereich wieder weitgehend denen der Beschäftigten bei Bund und Kommunen entsprechen.

Der TV-L wird auf der Grundlage der Ergebnisse der gemeinsamen Arbeitsgruppen und dieser Eckpunkte vereinbart und am 1. November 2006 in Kraft treten.

Zur Überleitung in das neue Recht wird ein eigenständiger Tarifvertrag vereinbart.

Im Einzelnen einigen sich die Tarifvertragsparteien auf folgende Eckpunkte:

I. Tabelle

1. Es gilt die als **Anlage 1** beigefügte Entgelt-Tabelle zum TV-L für das Tarifgebiet West einschließlich der Fußnoten.

   Die Entgelt-Tabelle zum TV-L ersetzt die bisherigen Lohn- und Vergütungstabellen. Damit entfallen künftig neben der allgemeinen Zulage auch Orts- und Sozialzuschläge mit Ausnahme kinderbezogener Zuschläge für bis zum 31. Dezember 2006 geborene Kinder.

2. Für das Pflegepersonal, das bisher unter die Anlage 1 b zum BAT/BAT-O fällt, wird für die Tabellenwerte auf die Einigung in der Arbeitsgruppe „Uniklinika“ verwiesen.

3. Die Beträge für das Tarifgebiet Ost ergeben sich aus dem Bemessungssatz von 92,5 v.H.

4. Die Beträge der Entgelttabelle werden im Tarifgebiet West ab 1. Januar 2008 um 2,9 % erhöht. Die Erhöhung gilt im Tarifgebiet Ost ab 1. Mai 2008. Die Beträge der Entgelttabellen werden dabei auf volle 5 Euro aufgerundet.

5. Die Tabellen (Anlagen zum TV-L) sind mit einer Frist von einem Monat frühestens zum 31. Dezember 2008 kündbar.

Die Tabellen für Ärztinnen und Ärzte befinden sich am Ende der Anlage 5.

II. Einmalzahlungen für die Jahre 2006 und 2007

1. Die Beschäftigten erhalten Einmalzahlungen in Ost und West wie folgt:

   a) Mit den Bezügen im Juli 2006 werden in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8	150 Euro
E 9 bis E 12	100 Euro
E 13 bis E 15	50 Euro

   als Einmalzahlung ausgezahlt.

   b) Mit den Bezügen im Januar 2007 werden in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8	310 Euro
E 9 bis E 12	210 Euro
E 13 bis E 15	60 Euro

   als Einmalzahlung ausgezahlt. Die Einmalzahlung für Januar 2007 kann auch im Jahr 2006 gezahlt werden.

   c) Mit den Bezügen im September 2007 werden in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8	450 Euro
E 9 bis E 12	300 Euro
E 13 bis E 15	100 Euro

   als Einmalzahlung ausgezahlt.

d) Für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz, für Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege und für Praktikantinnen/Praktikanten beträgt die Einmalzahlung für die Jahre 2006 und 2007 insgesamt 300 €, die zu drei gleichen Teilen mit den Bezügen für die Monate Juli 2006, Januar 2007 und September 2007 ausgezahlt wird.

2. Die Teilzeitbeschäftigten erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlungen, der dem Verhältnis der mit ihnen im Zahlungsmonat vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten entspricht.

3. Voraussetzung für den Anspruch auf die Einmalzahlung ist ein Entgeltanspruch im jeweiligen Zahlungsmonat. Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

III. Jahressonderzahlung

1. [1]**Für Beschäftigte**, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30.6.2003 bestanden hat und die seit diesem Zeitpunkt hinsichtlich der Zuwendung der **tariflichen Nachwirkung** unterliegen, beträgt die jeweils mit den Bezügen für den Monat November zustehende Jahressonderzahlung ab dem Jahre 2006 im Tarifgebiet West in den Entgeltgruppen

Entgeltgruppen	West	Ost
E 1 bis E 8	95 %	71,5 %
E 9 bis E 11	80 %	60 %
E 12 bis E 13	50 %	45 %
E 14 bis E 15	35 %	30 %

des in den Kalendermonaten Juli bis September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts ohne Überstundenentgelt, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

[2]Im Jahr 2006 wird zusätzlich der Betrag gezahlt, der sich bei Fortgeltung des bisherigen Urlaubsgeldtarifvertrages ergeben hätte.

2. [1]Für die **Beschäftigten,** mit denen arbeitsvertraglich vor dem Tag des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages **abweichende Vereinbarungen zur Zuwendung** und zum Urlaubsgeld getroffen worden sind, gilt Folgendes:

a) Im Jahr 2006 richtet sich der Anspruch auf Zuwendung und Urlaubsgeld nach den zum 19. Mai 2006 geltenden Landesregelungen.

b) Im Jahr 2007 wird die nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zustehende Summe aus Zuwendung und Urlaubsgeld um 50 % des Differenzbetrages zu der Jahressonderzahlung nach Nr. 1 erhöht, sofern die Jahressonderzahlung nach Nr. 1 höher wäre.

c) Ab dem Jahr 2008 gilt Nr. 1.

[2]Der Arbeitgeber kann die Angleichungsschritte hinsichtlich des Umfangs und/oder der Zeitfolge schneller vollziehen.

3. Nach In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages **neu eingestellte Beschäftigte** erhalten die Jahressonderzahlung in Höhe des Betrages, der ihnen nach Nr. 2 zustehen würde,

wenn das Arbeitsverhältnis am Tag vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestanden hätte.

4. Die Vereinbarung zur Jahressonderzahlung kann auf landesbezirklicher Ebene mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum 31. Dezember jeden Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember desjenigen Jahres, in dem die volle Angleichung erreicht ist.

IV. Leistungsentgelt

1. Ab dem 1. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. Die Zielgröße ist 8 % und bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen von 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TV-L fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers für das Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt.

2. Es besteht die Verpflichtung, die Leistungsentgelte jährlich auszuzahlen.

3. Die Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtig.

4. Nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsentgelts werden in landesbezirklichen Tarifverträgen vereinbart. Dabei kann über das tariflich festgelegte Leistungsentgelt hinaus ein zusätzlich höheres Leistungsentgelt vereinbart werden. In einem landesbezirklichen Tarifvertrag kann auch vereinbart werden, dass das Gesamtvolumen des Leistungsentgeltes zusätzlich zur Jahressonderzahlung auf alle Beschäftigten gleichmäßig verteilt ausgeschüttet wird.

5. Solange eine landesbezirkliche Regelung nicht zustande kommt, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ab dem Jahr 2007 12 % des für den Monat September desselben Jahres jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt.

V. Arbeitszeit

1. Wochenarbeitszeit

   a) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen wird für jedes Bundesland im Tarifgebiet West auf der Grundlage der im Februar 2006 festgestellten tatsächlichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Überstunden und Mehrarbeit (tariflich und arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit) von den Tarifvertragsparteien einvernehmlich festgelegt. Weitere Einzelheiten zur Berechnung ergeben sich aus der Anlage 2.

   b) Die Differenz zwischen der tatsächlich festgestellten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der Zahl 38,5 wird mit der Zahl 2 multipliziert; dabei wird diese Erhöhung der Differenz auf 0,4 Stunden begrenzt. Das Ergebnis aus dieser Rechnung wird zu der Zahl 38,5 hinzu addiert und ergibt – vorbehaltlich der Umverteilung nach Buchstabe c – die neue durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

   c) Für die Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen, welche die Tarifvertragsparteien aufgrund der Anlage 3 festgelegt haben, beträgt die durchschnittliche regel-

mäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. Das auf diesen Beschäftigtenkreis entfallende Volumen der Differenz zu der Arbeitzeit nach Buchstabe b wird auf die Beschäftigten in den anderen Beschäftigungsbereichen übertragen und erhöht für diese das Ergebnis der nach Buchstabe b errechneten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Weitere Beschäftigtenbereiche bzw. Beschäftigtengruppen können durch landesbezirkliche Vereinbarung in die Anlage 3 einbezogen werden.

d) Im Tarifgebiet Ost beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 40 Stunden.

e) Die Regelung zur Arbeitszeit tritt am 1. November 2006 in Kraft. Sie kann auf landesbezirklicher Ebene frühestens zum 31. Dezember 2007 gekündigt werden.

f) Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach den Buchstaben a bis c und e bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt.

2. Bei Teilzeitbeschäftigten, mit denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf Antrag der/des Beschäftigten die Stundenzahl so aufzustocken, dass die Höhe ihres bisherigen Brutto-Entgelts erreicht wird.

VI. Uniklinika (ohne Ärzte)

1. Die Forderung der TdL in den Verhandlungen zur Entgeltordnung beim Pflegepersonal in den Universitätskliniken zu einer differenzierteren Bewertung der Tätigkeiten zu kommen, wird in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe vor den Eingruppierungsverhandlungen erörtert.

2. In den Entgeltgruppen KR 11b und KR 12a erhöht sich der Tabellenwert nach 5 Jahren in Stufe 5 um 200 Euro (Tarifgebiet Ost: 185,- Euro); ist bei übergeleiteten Beschäftigten das Vergleichsentgelt höher als das Entgelt in Stufe 5; erhalten sie den erhöhten Tabellenwert nach Ablauf von 2 Jahren nach Überleitung. Eine Stufe 6 wird hier nicht vereinbart.

3. Der Betrag nach der Protokollerklärung Nr. 1 Abs. 1 und Abs. 1a der Anlage 1b Abschn. A zum BAT/BAT-O wird auf 90 Euro erhöht. Die Beschäftigten in der Funktionsdiagnostik, Endoskopie, OP und Anästhesie sowie Beschäftigten, die als Stationsleitungen tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 45 Euro.

Die allgemeinen Regelungen zum Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg finden auf die Beschäftigten der Entgeltgruppen E 9a bis 9d, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT) richtet, entsprechend Anwendung.

4. Zur Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft der Universitätskliniken und zur Beschäftigungssicherung werden für unmittelbar tarifgebundene Unikliniken regionale Öffnungen für landesbezirkliche Anwendungsvereinbarungen ermöglicht. Im Interesse des Klini-

kums kann ein Beitrag der Beschäftigten vereinbart werden. Der Beitrag kann darin bestehen, im Interesse des Klinikums künftige tarifliche Ansprüche in Beteiligungen der Beschäftigten am Klinikum umzuwandeln bzw. tarifliche Ansprüche zu reduzieren. Die Summe des Beitrags kann für jeden Beschäftigten max. bis zu 10 v.H. des Jahresbruttoeinkommens betragen, wobei der Anteil für die Reduzierung von tariflichen Ansprüchen max. bis zu 6 v.H. beträgt. Die Länder stellen sicher, dass eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung möglich ist. Die Einzelheiten zum Verfahren ergeben sich aus der Anlage 4.

5. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG nach
   - einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
   - einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
   - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

   eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden und bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden betragen.

6. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass das In-Kraft-Treten des Tarifvertrages nicht der Anlass sein kann, die bestehenden betrieblichen und für die Beschäftigten günstigeren Regelungen zur Arbeitszeit zu kündigen und zu verändern. Ziel ist es, die Belastungen durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung zu verringern. Für jede Änderung der betrieblichen Regelungen, die zu einer längeren Arbeitszeit führen, ist zwingende Voraussetzung, dass im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG
   - eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle erfolgt,
   - eine Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG vorliegt und
   - ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes umgesetzt werden

   und für diese Maßnahme dringende betriebliche Gründe vorliegen. Mit dem Personal- oder Betriebsrat soll eine einvernehmliche Regelung getroffen werden.

VII. Ärzte an Uniklinika in der unmittelbaren Patientenversorgung

Auf Ärztinnen und Ärzte, die in der unmittelbaren Patientenversorgung der Uniklinika tätig sind, finden die Abschnitte I bis VI und VIII bis X keine Anwendung. Es gelten stattdessen die in der Anlage 5 aufgeführten Festlegungen.

VIII. Wissenschaft

1. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Arbeitsgruppe wird ein Besonderer Teil Wissenschaft vereinbart. Dieser Teil soll die spezifischen Bedingungen in Hochschule und Forschung regeln.

2. Bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts hat der Arbeitgeber die Grundrechte der Beschäftigten zu beachten, insbesondere etwaige Grundrechte der Wissenschafts- und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit. In Konfliktfällen bei eventueller Verletzung dieser Grundrechte soll die Hochschule zusammen mit dem Personalrat eine Schlichtungskommission bilden/eine Ombudsperson ernennen, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.

3. Bei der Einstellung in eine der Entgeltgruppen 13 bis 15 werden Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen grundsätzlich anerkannt. Weitere Personenkreise (E9 bis E12) werden in einer Arbeitsgruppe geklärt.

4. Die Tarifvertragsparteien erwarten eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich. Das bedingt auch eine ausgewogene Abwägung zwischen den dienstlichen Notwendigkeiten einerseits und den Interessen der betroffenen Beschäftigten andererseits.

   In der Arbeitsgruppe Wissenschaft wird geprüft, ob die Befristungsregelungen des TV-L den Anforderungen der Hochschulen und ihrer Beschäftigten gerecht werden bzw. ob und ggf. welche wissenschaftsspezifischen Ergänzungen erforderlich sind. Wegen der erhöhten Mobilitätsanforderungen im Wissenschaftsbereich soll in diese Prüfung auch die Frage einbezogen werden, ob und ggf. in welchem Umfang in Befristungsfällen, die nicht aufgrund HRG oder im Rahmen einer Vertretungsregelung erfolgen, eine Zahlung im Sinne einer Überbrückungsleistung erfolgen soll, wenn im Anschluss an eine befristete Beschäftigung keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt.

5. Die Arbeitsgruppe Wissenschaft wird ihre Verhandlungen zum Geltungsbereich fortsetzen, ob und ggf. welche bisher vom Geltungsbereich der Mantel-Tarifverträge ausgeschlossen Personalkategorien an den Hochschulen künftig in den Geltungsbereich des TV-L einbezogen werden.

6. Für die Wissenschaft im engeren Sinn wird der Arbeitszeitkorridor von 45 auf 48 Stunden angehoben; im Rahmen einer Dienstvereinbarung kann ein anderer Ausgleichszeitraum als ein Jahr vereinbart werden.

7. Der Beschäftigte kann aus den nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten verbleibenden Erträgen von Drittmittelvorhaben eine Sonderzahlung von bis zu 10% seines Jahrestabellenentgelts erhalten, wenn er durch besondere Leistungen zur Einwerbung der Mittel oder zur Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden bzw. erbrachten Leistung beigetragen hat.

8. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des Folgejahres genommen werden.

IX. Lehrer

Die tariflichen Sonderregelungen für Lehrkräfte werden in einem eigenen Paragraphen des Besonderen Teils Verwaltung aufgenommen.

1. Die Regelung zur Arbeitszeit in Nr. 3 SR 2 L I BAT/BAT-O wird in den TV-Länder übernommen.

2. Die Beträge der TV-Länder-Tabelle (West) werden in den Entgeltgruppen E 5 bis E 8 um 64,00 € und in den Entgeltgruppen E 9 bis E 14 um 72,00 € vermindert (Tarifgebiet Ost entsprechend Bemessungssatz). Diese Beträge werden bei jeder künftigen allgemeinen Anpassung der Tabellenwerte (West) um ein Zehntel ihres Ausgangswertes vermindert. Satz 1 gilt nicht für Studienräte und für Lehrkräfte, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die allgemeine Zulage gemäß § 2 Abs. 2 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte haben.

3. Bei der Ermittlung des Vergleichsentgelts für die Überleitung der Lehrkräfte wird die allgemeine Zulage in der tariflich zustehenden Höhe berücksichtigt. Abweichend hiervon wird bei Lehrkräften, die die „Studienratszulage“ erhalten oder einen arbeitsvertraglichen auf die allgemeine Zulage gemäß § 2 Abs. 2 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte haben, dieser Betrag in das Vergleichsentgelt eingerechnet.

4. Anerkennung der Lehrerqualifikationen Ost

   Lehrkräfte, die ihre Lehrbefähigung nach dem Recht der DDR erworben haben und deren Ämter in den Landesbesoldungsgesetzen der neuen Bundesländer bzw. deren Tätigkeitsmerkmale in den Richtlinien des Freistaates Sachsen zur Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ausgebracht sind, sind "Erfüller" im Sinne der Überleitung der Lehrkräfte.

5. Im Rahmen der Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen zur Eingruppierung der Lehrkräfte aufnehmen.

6. Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses für die Anwendung des Überleitungsrechts.

   Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses während der Sommerferien sind in einem Zeitraum von zwei Jahren nach der Überleitung für die Anwendung des Überleitungsrechts unschädlich.

7. Im Übrigen sind die in der Arbeitsgruppe „Lehrer“ erzielten Einigungen auch Gegenstand dieser Einigung.

X. Allgemeine Mantelfragen und weitere Vereinbarungen

1. Die in der Arbeitsgruppe „Allgemeine Fragen“ erzielten Einigungen sind Gegenstand auch dieser Einigung. Insbesondere:

2. Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen zur Auflage gemacht werden.

3. Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die jeweils geltenden Bestimmungen des Arbeitgebers entsprechende Anwendung.

4. Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. [3]Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, bzw. – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. [4]Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. [5]Ein Berufspraktikum nach dem TV-Prakt gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

5. Für die Beschäftigten, die unter § 71 BAT fallen und in der privaten Krankenversicherung versichert sind, bleibt die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von bis zu 26 Wochen erhalten.

6. Die Pauschalierung von Überstundenentgelten wird in den Katalog der Entgeltbestandteile, die pauschaliert werden können, aufgenommen.

7. Bei Wegfall einer Führungsfunktion auf Zeit entfällt neben dem Zuschlag für die befristete Aufgabenübertragung auch die Zulage für die höherwertige Tätigkeit.

8. Die tariflichen Bestimmungen zur Unkündbarkeit (nur Tarifgebiet West) sowie die SR 2y BAT (nur Angestellte im Tarifgebiet West) werden übernommen.

9. Die Bezugsfrist für den Krankengeldzuschuss wird - einheitlich in beiden Tarifgebieten – auf 39 Wochen verlängert.

10. [1]Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. [2]Satz 1 gilt nicht, soweit die Verwaltung bzw. der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat. [3]Diese Regelung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2007 außer Kraft.

11. Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis ab dem Jahr 2007 beginnt, erhalten nach erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro; dies gilt nicht bei Abschluss einer Wiederholungsprüfung.

12. Die jetzt zu vereinbarenden Regelungen zur Jubiläumszuwendung können zum Zweck einer regionalen Öffnung zum 31.12.2007 gekündigt werden.

13. Die Tarifverträge für Praktikanten werden wieder vereinbart.

14. Vorweggewährung von Stufen

    Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten können Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 % der Stufe 2 zusätzlich erhalten.

    Um im Hinblick auf die fachliche Qualifikation besonderen projektbezogenen Anforderungen Rechnung zu tragen oder um eine besondere Personalgewinnung/-bindung zu erreichen (besondere Bedarfs- oder Bewerberlage), kann der Arbeitgeber die Beträge nach den Sätzen 1 und 2 bei Wissenschaftlern um bis zu 25 % überschreiten.

15. § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung im Tarifgebiet Ost wird bis zum 31. Dezember 2011 verlängert (Laufzeit der Tarifverträge längstens bis 31. Dezember 2014).

16. Es wird ein Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vereinbart.

XI. Bemessungssatz Ost

1. Der Bemessungssatz Ost bleibt bis zum 31. Dezember 2007 unverändert.

2. § 3 Abs. 1 des Vergütungstarifvertrages Nr. 7 zum BAT-O vom 31. Januar 2003 und § 3 Abs. 1 des Monatslohntarifvertrages Nr. 7 zum MTArb-O vom 31. Januar 2003 bleiben unberührt.

3. Für die oberen Vergütungsgruppen bleibt der Bemessungssatz Ost bis zum 31. Dezember 2009 unverändert

XII. Überleitung

1. Die in der Arbeitsgruppe „Allgemeine Fragen“ erzielten Einigungen sind Gegenstand dieser Einigung. Insbesondere:

2. Übergangsregelung IIa

a) Bei In-Kraft-Treten des Tarifvertrages vorhandene Beschäftigte der VergGr. IIa BAT/ BAT-O mit ausstehendem Aufstieg nach VergGr. I b BAT/BAT-O nach **11 oder 15 Jahren** werden in die Entgeltgruppe E 13 Ü mit den nachstehenden Tabellenwerten (Tarifgebiet West) übergeleitet:

	Stufe 2	**Stufe 3**	**Stufe 4a**	**Stufe 4b**	**Stufe 5**
		Nach 2 Jahren in Stufe 2	Nach 4 Jahren in Stufe 3	Nach 3 Jahren in Stufe 4a	Nach 3 Jahren in Stufe 4b
Beträge aus	(E 13/2)	(E 13/3)	(E 14/3)	(E 14/4)	(E 14/5)
E 13 Ü	**3.130**	**3.300**	**3.600**	**3.900**	**4.360**

Die Überleitung erfolgt mit dem festgestellten Vergleichsentgelt in eine individuelle Zwischenstufe der Entgeltgruppe E 13 Ü, mindestens jedoch in die Stufe 2 der Entgeltgruppe E 13 Ü. Zwei Jahre nach der Überleitung erfolgt der Aufstieg in die nächste reguläre Stufe. Der weitere Aufstieg richtet sich nach der Tabelle.

b) Bei In-Kraft-Treten des Tarifvertrages vorhandene Beschäftigte der VergGr. IIa BAT/BAT-O mit ausstehendem Aufstieg nach VergGr. I b BAT/BAT-O nach **5 oder 6 Jahren** werden in die Entgeltgruppe E 14 übergeleitet. Dasselbe gilt für Beschäftigte, die schon vor dem Überleitungsstichtag aus VergGr. II a BAT/BAT-O nach VergGr. I b BAT/BAT-O aufgestiegen sind.

c) Die Tabelle der Strukturausgleiche wird wie in der Sitzung der Arbeitsgruppe am 12.1.2006 abgesprochen ergänzt bzw. geändert.

d) Bei in die Entgeltgruppe E 13 Ü übergeleiteten Beschäftigten im Sinne des § 53 HRG, bei denen das Vergleichsentgelt im Zeitpunkt der Überleitung den Betrag von 3.300 Euro nicht erreicht, erhöht sich der Tabellenwert in der Stufe 5 nach fünf Jahren der Zugehörigkeit zur Stufe 5 um 200 Euro.

Dasselbe gilt bei Neueinstellungen von Beschäftigten im Sinne des § 53 HRG in die Stufen 1 oder 2 der Entgeltgruppe E 13 für die Erhöhung des Tabellenwertes der Stufe 5 der Entgeltgruppe E 13.

e) Neueinstellungen von Beschäftigten mit Tätigkeiten der VergGr. II a BAT/BAT-O mit Aufstieg nach VergGr. I b BAT/BAT-O erfolgen grundsätzlich in Entgeltgruppe E 13. Bei Tätigkeiten mit 5- oder 6jährigem Aufstieg nach VergGr. I b BAT/BAT-O wird eine Zulage in Höhe der Differenz zur Entgeltgruppe E 14 gezahlt.

2. Für genehmigte Nebentätigkeiten der übergeleiteten Beschäftigten gelten die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter; eine arbeitsvertragliche Neuregelung bleibt unberührt.

3. Bei Berechnung des Vergleichsentgelts wird der Ortszuschlag mit der Stufe 1 oder 2 berücksichtigt. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT/BAT-O ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TV-Länder am 1. November 2006 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein.

4. Ansprüche aufgrund von beim Arbeitgeber am 1. November 2006 geltenden Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall bleiben für übergeleitete Beschäftigte, die an diesem Tag noch Anspruch auf Beihilfe haben unberührt. Änderungen von Beihilfevorschriften für Beamte kommen zur Anwendung, soweit auf Landes- bzw. Bundesvorschriften Bezug genommen wird

5. Für die Zeit ab 1. November 2008 werden Strukturausgleiche vereinbart, sofern sich aus der Anlage 3 zum TVÜ-Länder nichts anderes ergibt.

XIII. In-Kraft-Treten; Mindestlaufzeit

1. Der TV-Länder wird zum 1. November 2006 in Kraft gesetzt.

2. Mindestlaufzeit bis 31. Dezember 2009.

3. Die Gewerkschaften verpflichten sich, den TV-Meistbegünstigung vom 9. Februar 2005 zum frühest möglichen Zeitpunkt zu kündigen.

XIV. Maßregelungsklausel

Es wird eine Maßregelungsklausel vereinbart.

Potsdam, den 19. Mai 2006

Hartmut Möllring Frank Bsirske Kurt Martin

Anlage 1

Tabelle zum TV-Länder

Tabelle TV-Länder (Tarifbereich Ost entsprechend jeweiligem Anpassungssatz, zur Zeit 92,5 v.H.)						
Entgelt-gruppe	**Grundentgelt**		**Entwicklungsstufen**			
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
		nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
15	**3.384**	**3.760**	**3.900**	**4.400**	**4.780**	
14	**3.060**	**3.400**	**3.600**	**3.900**	**4.360**	
13	**2.817**	**3.130**	**3.300**	**3.630**	**4.090**	
12	**2.520**	**2.800**	**3.200**	**3.550**	**4.000**	
11	**2.430**	**2.700**	**2.900**	**3.200**	**3.635**	
10	**2.340**	**2.600**	**2.800**	**3.000**	**3.380**	
9	**2.061**	**2.290**	**2.410**	**2.730** [1/2]	**2.980**	
8	**1.926**	**2.140**	**2.240**	**2.330**	**2.430**	**2.493**
7	**1.800**	**2.000**	**2.130**	**2.230**	**2.305**	**2.375**
6	**1.764**	**1.960**	**2.060**	**2.155**	**2.220**	**2.285**
5	**1.688**	**1.875**	**1.970**	**2.065**	**2.135**	**2.185**
4	**1.602**	**1.780**	**1.900**	**1.970**	**2.040**	**2.081**
3	**1.575**	**1.750**	**1.800**	**1.880**	**1.940** [3]	**1.995**
2	**1.449**	**1.610**	**1.660**	**1.710**	**1.820** [4]	**1.935**
1	**Je 4 Jahre**	**1.286**	**1.310**	**1.340**	**1.368**	**1.440**

1 Endstufe für Arbeiter der LGr 9; Stufe 4 nach 7 Jahren in der Stufe 3

2 Endstufe Ang Vb BAT ohne Aufstieg und Aufsteiger Vb aus Vc BAT; Stufe 3 nach 5 Jahren in der Stufe 2,
Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3

3 Endstufe für Arbeiter der LGr 2 mit Aufstiegen nach LGr 2a und LGr 3 und Angestellte VGr VIII BAT
mit und ohne Anwartschaft auf Aufstieg nach VGr. VII BAT

4 Endstufe für Angestellte VGr. X BAT mit Aufstiegen nach VGr. IXb BAT,
sowie Arbeiter LGr 1 mit Aufstieg nach LGr 1a

Anlage 2

Berechnungsvorgaben

Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage von Kopfzahlen.

Es werden nur Tarifbeschäftigte berücksichtigt.

Die tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit zum Stichtag 1. Januar 2006 ergibt sich nach folgender Formel:

$$\frac{(38{,}5 \times \text{Anzahl der Beschäftigten auf 38,5-Std.-Basis}) + (40 \text{ bzw. } 41 \text{ bzw. } 42 \times \text{Anzahl der Beschäftigten auf 40- bzw. 41- bzw. 42-Std.-Basis})}{\text{Gesamtbeschäftigtenzahl}}$$

Anlage 3

Liste der Beschäftigten bzw. Beschäftigungsbereiche mit Arbeitszeit nach Abschnitt V Nr. 1 Buchst. c

a) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten,

b) Beschäftigte an Unikliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen,

c) Beschäftigte in Straßenmeistereien, Autobahnmeistereien, KFZ-Werkstätten, Theater und Bühnen, Hafenbetriebe, Schleusen und im Küstenschutz

d) Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen (Schulen, Heime) und in heilpädagogischen Einrichtungen

Diese Liste kann auf landesbezirklicher Ebene durch Tarifvertrag erweitert werden.

Anlage 4

Verfahren zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zur wirtschaftlichen Sicherung der Universitätskliniken und zur Beschäftigungssicherung an diesen Einrichtungen

1. Kontaktaufnahme der Klinik mit dem für das Tarifrecht zuständigen Landesministerium.

2. Information der Klinik über die inhaltlichen Voraussetzungen für die Aufnahme von Tarifverhandlungen

   a) Vorlage der testierten Jahresabschlüsse (Offenlegung der Geschäfts- und Vermögensverhältnisse)

   b) Vorlage eines Zukunftskonzepts

   c) Aussage zur Laufzeit der Anwendungsvereinbarung

   d) Erklärung des Einrichtungsträgers
      - Erhalt des Krankenhauses im Länderbereich
      - Keine Kürzung geleisteter Eigenanteile und/oder Betriebskostenzuschüsse aufgrund der Arbeitnehmerbeiträge

   e) Darstellung des Umfangs der erforderlichen Maßnahmen zur wirtschaftlichen Stärkung des Krankenhauses und zur Sicherung der Beschäftigung

   f) Herstellung betrieblicher Akzeptanz

   g) Erklärung betreffend eine evtl. gleichzeitige Anwendung des TV-Service, ggf. Erklärung zum Verhältnis zu einem laufenden Sanierungstarifvertrag.

3. Das Ministerium informiert den zuständigen Landesbezirk der Gewerkschaft über die Absicht der Uniklinik, eine Anwendungsvereinbarung abschließen zu wollen und übersendet die Unterlagen gemäß Nr. 2.

4. Die Gewerkschaft überprüft die Unterlagen und teilt dem Ministerium innerhalb von zwei Wochen mit, ob Tarifverhandlungen über eine Anwendungsvereinbarung aufgenommen werden können oder welche konkreten Hinderungsgründe bestehen.

5. Im Falle der beabsichtigten Aufnahme von Tarifverhandlungen schaltet die Uniklinik im Einvernehmen mit der Gewerkschaft umgehend einen neutralen Gutachter, dessen Kosten von der Uniklinik zu tragen sind, zur Stellungnahme zu der wirtschaftlichen Lage, dem Zukunftskonzept und den beabsichtigten Maßnahmen ein. Das Gutachten soll innerhalb eines Monats nach Beauftragung vorliegen.

6. Das Gutachten wird der Gewerkschaft, dem Ministerium und der Uniklinik zugeleitet. Die Tarifverhandlungen werden innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Gutachtens aufgenommen.

7. Die Tarifverhandlungen sollen innerhalb von drei Monaten nach Information der Gewerkschaft durch das Ministerium abgeschlossen werden.

Anlage 5

Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken

A. Geltungsbereich

1. Ärztinnen und Ärzte, einschließlich Zahnärzte und Psychiater, die als Angestellte eines Landes oder eines Arbeitgebers, der Mitglied der TdL ist, an einer Universitätsklinik überwiegend Aufgaben in der Patientenversorgung wahrnehmen.

2. Ob und inwieweit Regelungen dieser Einigung auf andere Ärztinnen und Ärzte im Landesdienst (z.B. an psychiatrischen Krankenhäusern) übertragen werden, ist auf Landesebene zu verhandeln.

3. Der Tarifvertrag für das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Beschäftigungspakt) vom 20. Oktober 2004 bleibt unberührt.

B. Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst

1. Wochenarbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

Der einzelne Arzt erhält das Recht, 38,5 (Ost 40) Stunden zu arbeiten und erhält hierfür das entsprechende zeitanteilige Entgelt.

Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt ein Jahr.

2. Begrenzung von 12-Stunden-Schichten

Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeitgesetzes kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden zur Schaffung längerer Freizeitintervalle und zur Verminderung der Zahl der Wochenenddienste. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als 4 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden.

Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

3. Tägliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdienst

Im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht

Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden (8 Stunden Volldienst und 16 Stunden Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen, wenn dadurch für den Einzelnen mehr Wochenenden und Feiertage frei sind. Diese Regelung ist gesondert kündbar zum Ende der Laufzeit dieses Tarifvertrages.

4. Wöchentliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdienst

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG nach
- einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen der Grenzwerte nach Ziff. 3 dieser Vereinbarung eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe I und von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe II zulässig ist. Durch landesbezirklichen Tarifvertrag kann in begründeten Einzelfällen eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 66 Stunden vereinbart werden, wobei die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, dass es hierfür einen Bedarf gibt.

Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.

5. Bewertung und Bezahlung des Bereitschaftsdienstes

Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Bereitschaftsdienststufe I (0 v. H. bis zu 25 v. H. Arbeitsleistung)	60 v.H.
Bereitschaftsdienststufe II (über 25 v. H. bis 49 v. H. Arbeitsleistung)	95 v.H.

Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Stufe und Entgeltgruppe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt.

Die Zuweisung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

C. Eingruppierung, Tabelle

1. Eingruppierung der Ärzte:

Arzt mit entsprechender Tätigkeit,

Facharzt mit entsprechender Tätigkeit

Oberarzt. - Oberarzt ist derjenige Arzt, dem die medizinische Verantwortung für Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber übertragen worden ist.

- Facharzt in einer durch den Arbeitgeber übertragenen Spezialfunktion, für die dieser eine erfolgreich abgeschlossene Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung nach der Weiterbildungsordnung fordert.

Facharzt, dem die ständige Vertretung des leitenden Arztes (Chefarzt) vom Arbeitgeber übertragen worden ist.
(Protokollerklärung: Ständiger Vertreter ist nur der Arzt, der den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik nur von einem Arzt erfüllt werden.)

Ärzte in der Weiterbildung zum Facharzt erhalten eine monatliche Zulage in Höhe der Differenz zur Basisstufe der Entgeltgruppe für Fachärzte, sobald sie die Mindestweiterbildungszeit nach der Weiterbildungsordnung um mehr als ein Jahr überschritten haben, ohne dass der Arzt dies zu vertreten hat.

2. Entgelttabelle:

Die Entgelttabelle ist auf der Basis einer regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 42 Stunden festgelegt und ergibt sich für das Tarifgebiet West aus der Anlage 5 a. Die Beträge für das Tarifgebiet Ost ergeben sich aus der Anlage 5 b.

Für die Erhöhung der Beträge der Entgelttabelle und die Laufzeit der Entgelttabelle gilt Abschnitt I. Nrn. 5 und 6 entsprechend.

Die Entgelttabelle für Ärzte ersetzt die bisherigen Vergütungstabellen. Damit entfallen künftig neben der allgemeinen Zulage auch die Ortszuschläge mit Ausnahme kinderbezogener Zuschläge für bis zum 31. Dezember 2006 geborene Kinder.

Es wird eine Besitzstandsregelung für die bisherigen Beschäftigten vereinbart, die sicherstellt, dass durch die neue Eingruppierung kein Arzt weniger als bisher verdient.

3. Anrechnung förderlicher Zeiten

Bei der Einstellung als Ärztin/Arzt werden Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung grundsätzlich anerkannt.

4. Maßnahmen zur Zukunftssicherung der Universitätskliniken und zur Beschäftigungssicherung

Zur Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft der Universitätskliniken und zur Beschäftigungssicherung werden für unmittelbar tarifgebundene Universitätskliniken regionale Öffnungen für landesbezirkliche Anwendungsvereinbarungen ermöglicht. Im Interesse des Klinikums kann ein Beitrag der Beschäftigten vereinbart werden. Der Beitrag kann darin bestehen, im Interesse des Klinikums künftige tarifliche Ansprüche in Beteiligungen der Beschäftigten am Klinikum umzuwandeln bzw. tarifliche Ansprüche zu reduzieren. Die Summe des Beitrags kann für jeden Beschäftigten max. bis zu 10 v.H. des Jahresbruttoeinkommens betragen, wobei der Anteil für die Reduzierung von tariflichen Ansprüchen max. bis zu 6 v.H. beträgt. Die Länder stellen sicher, dass eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung möglich ist. Die Einzelheiten zum Verfahren ergeben sich aus der Anlage 4.

D. Verbesserungen der Arbeitsbedingungen

1. Begrenzung von befristeten Arbeitsverträgen

Beim Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit besonders kurzen Vertragslaufzeiten ist auch das Interesse der Ärztin/des Arztes an einer notwendigen Planungssicherheit zu berücksichtigen. Bei befristeten Beschäftigungen im Rahmen des HRG zum Zwecke der Weiterbildung zum Facharzt soll der erste Vertrag möglichst für eine Laufzeit von nicht weniger als zwei Jahren und der weitere Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit, längstens bis zu einem im Einzelfall festzulegenden Zeitpunkt geschlossen werden, sofern nicht sachliche Gründe kürzere Vertragslaufzeiten erfordern.

2. Ausübung wissenschaftlicher Tätigkeit

Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass den Ärzten bei der Festlegung der Arbeitszeit ein angemessener zeitlicher Anteil der Arbeitszeit für ihre wissenschaftliche Tätigkeit in Forschung und Lehre zugestanden wird. Die in den Hochschulgesetzen der Länder geregelten Mindestzeiten für die Ausübung wissenschaftlicher Tätigkeit bleiben unberührt.

3. Entlastung von patientenfernen Aufgaben

Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass die Kliniken zusammen mit den Ärzten nach Wegen suchen, die Ärzte von bürokratischen, patientenfernen Aufgaben zu entlasten und deren Arbeitsabläufe besser zu organisieren.

4. Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle

Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass in den Kliniken unter Einbeziehung der Beschäftigten intensiv alternative Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, die sowohl den gesetzlichen Anforderungen nach Auslaufen der Übergangsfrist des § 25 Arbeitszeitgesetz als auch veränderten betrieblichen Anforderungen entsprechen.

5. Dokumentation geleisteter Arbeitsstunden

Die Arbeitszeiten der Ärzte sollen objektiv dokumentiert werden. Die konkrete Anwendung wird durch Pilotprojekte geprüft.

6. Teilnahme an Kongressen und Fachtagungen

Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen usw. kann dem Arzt bis zu drei Arbeitstage im Kalenderjahr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der regelmäßigen Bezüge gewährt werden. Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. Bei Personalkostenerstattung durch Dritte erfolgt eine Freistellung für bis zu fünf Tage.

7. Freistellung für Sonderfunktionen

Wird einem Arzt durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers eine Sonderfunktion innerhalb der Klinik übertragen (z.B. Transplantationsbeauftragter, Strahlenschutzbeauftragter usw.), ist er für diese Tätigkeit und die Fortbildung hierzu in erforderlichem Umfang von seinen sonstigen Aufgaben freizustellen.

8. Allgemeine Pflichten

Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit den Zielen der Hochschule, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre, Weiterbildung sowie in der Krankenversorgung auch unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit auszuüben.

9. Gutachten, Nebentätigkeit

Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen

10. Mitarbeiterbeteiligung

Die Mitarbeiterbeteiligung (Beteiligung an Poolgeldern) hat nach transparenten Grundsätzen, insbesondere unter Berücksichtigung von Verantwortung, Leistung und Erfahrung zu erfolgen. Sie richtet sich nach den landesrechtlichen Bestimmungen. Soweit keine landesrechtlichen Bestimmungen erlassen sind, soll ein Poolvolumen gemäß den Grundsätzen des Satzes 1 verteilt werden; die Klinik kann weitere Kriterien bestimmen.

Anlage 5 a

Entgelttabelle
für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken
im Tarifgebiet West

Monatsbeträge bei 42 Wochenstunden

Bezeichnung	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
Arzt	**3600** im 1. Jahr	**3800** im 2. Jahr	**3950** im 3. Jahr	**4200** im 4. Jahr	**4500** ab dem 5. Jahr
Facharzt	**4750** ab dem 1. Jahr	**5150** ab dem 4. Jahr	**5500** ab dem 7. Jahr		
Oberarzt	**5950** ab dem 1. Jahr	**6300** ab dem 4. Jahr	**6800** ab dem 7. Jahr		
Ständiger Vertreter des ltd. Arztes	**7000** ab dem 1. Jahr	**7500** ab dem 4. Jahr	**7900** ab dem 7. Jahr		

Anlage 5 b

Entgelttabelle
für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken
im Tarifgebiet Ost

Monatsbeträge bei 42 Wochenstunden

Bezeichnung	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
Arzt	**3200** im 1. Jahr	**3400** im 2. Jahr	**3500** im 3. Jahr	**3700** im 4. Jahr	**4000** ab dem 5. Jahr
Facharzt	**4200** ab dem 1. Jahr	**4500** ab dem 4. Jahr	**4800** ab dem 7. Jahr		
Oberarzt	**5300** ab dem 1. Jahr	**5600** ab dem 4. Jahr	**6000** ab dem 7. Jahr		
Ständiger Vertreter des ltd. Arztes	**6200** ab dem 1. Jahr	**6600** ab dem 4. Jahr	**7000** ab dem 7. Jahr		

Maßregelungsklausel

1. Die Beschäftigungsverhältnisse aller am Arbeitskampf Beteiligten werden fortgesetzt. Jede Maßregelung von Beschäftigten aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifrunde 2006 unterbleibt bzw. wird rückgängig gemacht. Insbesondere bestehen gekündigte Arbeitsverhältnisse fort, Abmahnungen und Ermahnungen werden zurückgenommen. Die Beschäftigten werden unmittelbar nach dem Ende des Arbeitskampfes zu unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigt. Maßregelungen jeglicher Art, die bereits erfolgt sind, werden durch ausdrückliche schriftliche Erklärung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern rückgängig gemacht.

2. Ist ein Anspruch oder Anwartschaft von einer ununterbrochenen Zeit oder einer bestimmten Zeitdauer oder davon, dass das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, abhängig, ist die Teilnahme am Streik für die Erfüllung dieser Zeit nicht schädlich. Die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen führt nicht zu einer Kürzung der Entgeltfortzahlung und der Sonderzahlung. Soweit Resturlaub wegen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen nicht mehr genommen werden konnte, wird dieser über den 30. April 2006 hinaus übertragen.

3. Der Arbeitgeber erbringt die (Altersteilzeit-) Wertguthaben für die in Folge von Arbeitskampfmaßnahmen ausgefallene Arbeitszeit (Ausfallzeit). Für das Altersteilzeitverhältnis gilt die Ausfallzeit als geleistete Arbeitszeit. Auf Wunsch des Altersteilzeitbeschäftigten erhält dieser auch Gelegenheit streikbedingte Ausfallzeiten nachzuarbeiten. Eine Kürzung des Erhöhungsbetrages wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen findet in keinem Falle statt.

4. Die Tarifvertragsparteien und deren Mitglieder verzichten wechselweise auf Ersatzansprüche aller Art aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung und nehmen diesen Verzicht an.

5. Die im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf gezeigten Verhaltensweisen von Beschäftigten werden arbeitsrechtlich nicht weiterverfolgt.

6. Arbeitskampfbedingte Unterbrechungen der Ausbildung werden für Schülerinnen und Schüler, die auf Grundlage eines bundesrechtlich geregelten Berufszulassungsgesetzes (Hebammengesetz, Krankenpflegegesetz u.ä.) oder landesrechtlich geregelter Berufe mit Fehlzeitenregelung ausgebildet werden, auf die Dauer der Ausbildung angerechnet und nicht als Fehlzeit, sondern analog Urlaubszeiten behandelt und stellen keine Fehlzeit dar.

7. Im Zusammenhang mit den vorstehenden Ziffern entstandene Vorgänge werden aus den Personalakten entfernt und vernichtet.

Potsdam, den 19. Mai 2006

Hartmut Möllring Frank Bsirske Kurt Martin