



KONZERNTARIFVERTRÄGE

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

Konzern-Mantel-Tarifvertrag i.d.F. des 7. Änderungstarifvertrages vom 10. November 2022 (M-TV Sana)

Konzern-Entgelt-Tarifvertrages Nr. 8 vom 10. November 2022 (E-TV Sana Nr. 8)

Konzern-Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung i.d.F. des 1. Änderungstarifvertrages vom 10. November 2022 (2. TV-EUmw M/W/I Sana)

Konzern-Tarifvertrag Nr. 7 für Auszubildende vom 10. November 2022 (A-TV Sana)

Konzern-Tarifvertrag zu Beruf, Familie und Gesundheitsförderung i.d.F. des 1. Änderungstarifvertrages vom 10. November 2022 (BFG-TV M/W/I Sana Nr. 2)

Konzern-Tarifvertrag zur betrieblichen Krankenzusatzversicherung vom 10. November 2022 (TV-bKV Sana)

Vorbemerkung

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

Konzern-Mantel-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Pflege-, Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (M-TV Sana) in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG (in der Fassung des 7. Änderungstarifvertrages zum M-TV M/W/I Sana vom 10. November 2022)

Zwischen

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

einerseits

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

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

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

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
 - a) Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich der Tarifverträge für Ärztinnen und Ärzte für Einrichtungen der Sana Kliniken AG fallen;

 - b) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind;

 - c) Beschäftigte, die ein über das höchste tarifliche Monatsentgelt des E-TV Sana hinausgehendes vertragliches Entgelt erhalten;

 - d) Wissenschaftliche Mitarbeiter im Bereich Forschung und Lehre, die vom Arbeitgeber eingestellt wurden bzw. werden und deren Arbeitsbedingungen durch Dritte (nicht Arbeitgeber) vorgegeben werden;

 - e) für Jugendfreiwilligendienste im Sinne des JFDG;

- f) Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, Auszubildende, Studenten, Volontäre und Praktikanten;
- g) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff SGB III gewährt werden;
- h) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff SGB III verrichten;
- i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 2 Arbeitsvertrag

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

§ 3 Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersrente

Mit Beschäftigten, die das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet haben, ist bei Weiterbeschäftigung ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag ab-

zuschließen; dabei können abweichende Arbeitsbedingungen vereinbart werden, soweit diese nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn nichts Anderes vereinbart wurde.

§ 4 Aufgabenbereich

- (1) Der Beschäftigte hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen und sein dienstliches Verhalten der Aufgabenstellung anzupassen. Soweit der Arbeitsvertrag keine speziellen Festlegungen zum Aufgabenbereich des Beschäftigten vorsieht, können dem Beschäftigten seiner Aus-, Fort- und Weiterbildung und Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten übertragen werden. Eine Einarbeitung ist zu gewährleisten.
- (2) Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, in Notfällen bei der Erfüllung des Versorgungsauftrages der Klinik vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit zu verrichten.

Protokollnotiz:

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

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

§ 5 Probezeit

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

§ 6 Allgemeine Pflichten

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

§ 7 Übertragung anderer Aufgaben / Versetzung

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

Protokollnotiz:

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

§ 8 Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Per-

sonalentwicklung. Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch abgeleitet, das aber durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann.

- (2) Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber über die Erfüllung von Weiterbildungspflichten zu informieren, wenn der Arbeitgeber auf diese Information angewiesen ist (Bsp.: Röntgenverordnung, Medizinproduktegesetz).
- (3) Der Arbeitgeber fördert Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung durch Freistellung des Beschäftigten von der Arbeit unter Fortzahlung des tariflichen Monatsentgelts einschließlich sonstiger in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteile und der Übernahme von Kosten für Referenten, Räumlichkeiten oder Kursgebühren und eine externe Unterbringung. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers und gilt als Dienstreise, soweit sie von ihm als solche genehmigt ist.
- (4) Bei der Fort- und Weiterbildung auf Antrag des Beschäftigten ist der berufliche Bezug vor Beginn der Maßnahme durch Unterlagen (z. B. Programm, Themenliste, Referenzen des Veranstalters) nachzuweisen. Bei einer beruflichen Fort- und Weiterbildung auf Veranlassung des Arbeitgebers entfällt der Nachweis des beruflichen Bezugs.
- (5) Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist vorab mit dem Beschäftigten eine Vereinbarung mit der Maßgabe zu treffen, dass die dem Arbeitgeber für diese Maßnahmen entstehenden Kosten für die Dauer von 36 Monaten - gerechnet ab dem Abschluss der Bildungsmaßnahme – an eine Rückzahlungsverpflichtung des Beschäftigten gebunden sind, wenn die Bildungsmaßnahme dem Beschäftigten aktuell oder künftig einen beruflichen Vorteil bringen kann.

Scheidet der Beschäftigte sodann vor Ablauf der 36 Monate aus einem in der Person des Beschäftigten liegenden Grund oder auf Veranlassung des Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Ausscheiden die von diesem getragenen Kosten zu erstatten. Der Erstattungsanspruch mindert sich für jeden vollen Kalendermonat nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme um 1/36.

Die Erstattungspflicht entfällt / entsteht nicht bei Ausscheiden wegen

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

- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung)

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

§ 9 Nebentätigkeit

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

§ 10 Arbeitsfähigkeit / Ärztliche Untersuchung

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

§ 11 Schutz- und Dienstkleidung

- (1) Dem Beschäftigten wird gemäß den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften unentgeltlich Schutzkleidung oder vorgeschriebene Dienstkleidung in erforderlicher Menge zur Verfügung gestellt.
- (2) Die Kosten für Reinigung und Instandhaltung der Schutz- sowie der vorgeschriebenen Dienstkleidung trägt der Arbeitgeber.

§ 12 Belohnung

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

§ 13 Personalakte

- (1) Der Arbeitgeber führt in der Personalabteilung über jeden Beschäftigten eine Personalakte.

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

§ 14 Schweigepflicht / Datenschutz

- (1) Der Beschäftigte hat über alle Angelegenheiten der Patienten sowie über die Angelegenheiten des Arbeitgebers, die entweder Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind oder deren Offenlegung dem Arbeitgeber schaden kann oder deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet ist, Still-schweigen zu bewahren.
- (2) Beschäftigte, denen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis Tatsachen bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen, sind auch dann zur Verschwiegenheit verpflichtet, wenn sie im Sinne des Strafrechts nicht zu den Hilfspersonen des Arztes zählen.
- (3) Ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers ist es dem Beschäftigten insbesondere untersagt:
 - a) Betriebseinrichtungen, Arbeitsgeräte, Modelle, Muster und Geschäftspapiere u. a. nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen zu entfernen oder einem Dritten zu übergeben oder zugänglich zu machen; dies gilt für Kopien, Abschriften, selbst angefertigte Aufzeichnungen, Datenträger für elektronische Medien oder Notizen,
 - b) Berichte über Vorgänge im Unternehmen an die Medien zu geben oder selbst zu veröffentlichen (z.B. über elektronische Medien),
 - c) Film- und Tonaufnahmen im Betrieb herzustellen.

- (4) Verpflichtungen nach den vorstehenden Grundsätzen gelten auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus weiter, das heißt, sie sind auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu beachten.
- (5) Neben den Verschwiegenheitsvorschriften bestehen die Verpflichtungen aus dem Bundesdatenschutzgesetz. Die Datenschutzbelehrung wird in der Personalakte dokumentiert.
- (6) Der Beschäftigte hat zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Schweigepflichterklärung zu unterzeichnen, die Bestandteil seiner Personalakte wird.

§ 15 Beschäftigungszeit

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

Protokollnotiz:

1. Arbeitgeber des Sana-Konzerns sind die Gesellschaften, die Konzernunternehmen der Sana Kliniken AG i.S.d. § 18 AktG sind.
 2. Die Anrechnung von Beschäftigungszeiten für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung bestimmt sich nach den Regelungen der jeweiligen Versorgungsordnung bzw. des zukünftigen Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung (§ 18).
- (2) Die Beschäftigungszeit wird durch einen Erziehungsurlaub nach dem Gesetz zur Einführung des Elterngeldes (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) nicht unterbrochen. Gleiches gilt nach näherer Maßgabe des Gesetzes

über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Wehersatzdienstes sowie für die Zeit einer Wehrübung (Freiwilliger Wehr- oder Ersatzdienst gilt jedoch als Unterbrechung).

§ 16 Jubiläum und Zulagen für langjährig Beschäftigte

- (1) Beschäftigte werden bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 15)
 - von 10 Jahren: 2 Arbeitstage
 - von 25 Jahren: 3 Arbeitstage
 - von 40 Jahren: 4 Arbeitstage

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

Protokollnotiz:

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

- (2) Erfolgt keine Freistellung, wird der Freistellungsanspruch durch Bruttoentgelt - berechnet auf Basis des tariflichen Monatsentgeltes (§2 Absatz 2 ETV Sana) – abgegolten.
- (3) Beschäftigte erhalten ab einer Beschäftigungszeit (§ 15) von mehr als 20 Jahren eine monatliche Zulage in Höhe von 50 €. Ab einer Beschäftigungszeit von mehr 30 Jahren beträgt diese Zulage 75 € und bei mehr als 40 Jahren 100 €.

§ 17 Sterbegeld

- (1) Stirbt ein verheirateter oder in eingetragener Lebenspartnerschaft lebender Beschäftigter, dessen Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Todes nicht ruhte, so wird ein Sterbegeld in Höhe des tariflichen Monatsentgelts (§ 2 Absatz 2 E-TV

Sana) für den Rest des Sterbemonats und die darauffolgenden 2 Kalendermonate an den hinterbliebenen Ehegatten bzw. den Lebenspartner gezahlt.

- (2) Unter den gleichen Voraussetzungen ist das Sterbegeld für die gleiche Zeitdauer im Falle des Todes eines ledigen, verwitweten oder geschiedenen Arbeitnehmers an dessen Kinder, Eltern oder ein Elternteil zu zahlen, wenn der Verstorbene diesen gegenüber unterhaltspflichtig war oder überwiegend zu deren/dessen Unterhalt beigetragen hat.
- (3) Das Sterbegeld kann auch an eine Person gezahlt werden, die die Kosten der Bestattung des verstorbenen Beschäftigten übernommen hat, ohne diese aus einer Erbschaft oder einem Vermächtnis finanzieren zu können.
- (4) Die Zahlung des Sterbegeldes kann - bei mehreren Berechtigten - schuldbefreiend an jeden der Berechtigten nach den Absätzen 1 und 2 erfolgen.

§ 18 Betriebliche Altersversorgung / Entgeltumwandlung

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

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 19 Regelmäßige Arbeitszeit / Ausgleichszeitraum

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Die Arbeitszeit wird grundsätzlich auf 5 Tage in der Woche verteilt.

Niederschriftserklärung zu Abs. 1:

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

- (2) Durch Vereinbarung der Tarifvertragsparteien kann für einzelne Einrichtungen eine abweichende regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden. Den Betriebsparteien ist es vorbehalten, Regelungen zu Umkleide- und Wegezeiten (als Arbeitszeit) zu vereinbaren.
- (3) Für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit aus dem Verhältnis zwischen der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und der in Absatz 1 genannten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Niederschriftserklärung zu Abs. 3:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Arbeitszeitverkürzung 38,5 Stunden pro Woche ab dem 01 Januar 2020 für Teilzeitbeschäftigte durch eine anteilige Reduzierung ihrer individuellen, vertraglichen Arbeitszeiten erfolgt.

- (4) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich ein Zeitraum von 52 Wochen zugrunde zu legen.

- (5) Im Rahmen des § 7 Absätze 1 und 2 und des § 12 ArbZG können aus dringenden betrieblichen Gründen über die in §§ 23 Absatz 4 und 25 des vorliegenden Tarifvertrages geregelten Sachverhalte hinaus durch Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen zu den §§ 3, 4, 5, 6 und 12 ArbZG vereinbart werden.
- (6) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Der Freizeitausgleich beträgt für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Beschäftigten.
- (7) Die Jahresarbeitszeit des Beschäftigten, dessen Arbeitszeit nicht auf bestimmte Wochentage verteilt ist oder der täglich länger oder kürzer als ein Fünftel der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit i.S.d. Absatz 1 arbeitet, beträgt 365 Tage (in Schaltjahren + 1Tag) minus Samstage und Sonntage sowie minus gesetzliche Feiertage (einschließlich des 24.12. und des 31.12.), wenn diese auf einen Werktag zwischen Montag und Freitag fallen, minus Anzahl der (individuellen) Urlaubstage multipliziert mit einem Fünftel ihrer regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 19 Absätze 1 bis 3.

Protokollnotiz:

Die landesgesetzlichen Regelungen zu Feiertagen finden Anwendung.

§ 20 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Ein Beschäftigter, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, kann verlangen, dass der Arbeitgeber mit ihm die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit mit dem Ziel erörtert, zu einer solchen Vereinbarung zu gelangen. Sofern einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Verringerung der Arbeitszeit betriebliche Gründe entgegenstehen, besteht kein Anspruch auf eine solche Vereinbarung.

- (2) Der Beschäftigte muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung drei Monate vor deren Beginn gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Er kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Haben sich Arbeitgeber und Beschäftigter nicht über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht innerhalb der gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Frist schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Beschäftigten gewünschten Umfang.

- (3) Der Arbeitgeber soll auf Antrag des Beschäftigten eine geringere als die regelmäßige oder bisher persönliche Arbeitszeit vereinbaren, wenn und solange dieser
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren,
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten i.S. des § 3 Bundespflegegesetz pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (Kinder, Ehepartner und Lebenspartner, Eltern, Großeltern) tatsächlich betreut oder pflegt
sowie
 - c) an Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des § 8 dieses Tarifvertrages teilnimmt
und
 - d) betriebliche Gründe einer solchen Vereinbarung nicht entgegenstehen.

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

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

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

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

§ 22 Überstunden

- (1) Bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse können vom Arbeitgeber unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates Mehrarbeit und Überstunden angeordnet werden. Sie sollen auf die Beschäftigten der entsprechenden Beschäftigtengruppe möglichst gleichmäßig verteilt werden.
- (2) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende des übernächsten Kalendermonats ausgeglichen werden.
- (3) Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Beschäftigte erhalten für Überstunden (§ 22 Absatz 2), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats, möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 von Hundert des auf die Stunde entfallenden Anteils des tariflichen Monatsentgelts (individuelles Stundenentgelt). Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 24 Absatz 1, Satz 1 a) besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich. Im Falle einer unverzüglich und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während des Freizeitausgleichs gilt der Freizeitausgleich als nicht gewährt.
- (4) Überstunden eines Beschäftigten der Entgeltgruppen W 4, I 5, I 6 und M 8 des E-TV M/W/I Sana sowie eines Beschäftigten mit Leitungsaufgaben können durch individuelle Vereinbarung mit einer Pauschale abgegolten werden

§ 23 Wechselschicht- und Schichtarbeit

- (1) Der Beschäftigte ist im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von (Wechsel-) Schichtarbeit verpflichtet.
- (2) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, die einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte in jedem Kalendermonat erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr umfassen.
- (3) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (4) Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 Arbeitsschutzgesetz, kann die tägliche Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen und Wochenenden im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

§ 24 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zuschläge. Die Zuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde für
 - a) Überstunden 30 v.H.
 - b) Nachtarbeit

- in der Zeit von 20:00 Uhr bis 24:00 Uhr und 04:00 Uhr bis 06:00 Uhr	3,25€/Std.
- in der Zeit von 0:00 Uhr bis 04:00 Uhr	3,75€/Std.
c) Feiertagsarbeit	
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.
- ohne Freizeitausgleich	35 v.H.
d) Sonntagsarbeit	25 v.H.
e) Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember jeweils ab 06:00 Uhr	35 v.H.

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

Ab 01. Juni 2023:

Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zuschläge. Die Zuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde für

a) Überstunden	30 v.H.
b) Nachtarbeit	
• in der Zeit von 20 bis 24 Uhr und 4 Uhr bis 6 Uhr:	25 v.H.
• in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr:	40 v.H.
c) Feiertagsarbeit	
• mit Freizeitausgleich	35 v.H.
• ohne Freizeitausgleich	35 v.H.
d) Sonntagsarbeit	25 v.H.
e) Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember jeweils ab 06:00 Uhr	35 v.H.

Die vorstehenden Prozentsätze beziehen sich auf das individuelle Stundenentgelt gemäß § 2 Absatz 3 E-TV Sana. Bei Zusammentreffen von Zuschlägen der Zeitkategorie nach Buchstabe c), d) und e) wird jeweils nur ein Zuschlag – und zwar der höchste – gezahlt.

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

Ab 01. Juni 2023:

Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage in Höhe von 100 € monatlich (ab dem 01. Januar 2024 in Höhe von 120 € monatlich). Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 40 € monatlich.

Protokollnotiz:

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

§ 25 Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft

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

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

- (2) Abweichend von §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im

Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. Außerdem kann von den Möglichkeiten des § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG (Ruhepausen) und § 7 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG (Ruhezeit) Gebrauch gemacht werden.

Voraussetzung ist, dass

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

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

- (3) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 Satz 3 und bei Einhaltung der Grenzwerte des Absatzes 2 kann im Rahmen des § 7 Absatz 2 a ArbZG eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Dabei ist eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal 58 Stunden zulässig.
- (4) In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 3 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten. Mit Zustimmung des Beschäftigten kann hiervon abgewichen werden.
- (5) Im Kalendermonat sind zwei Wochenenden (jeweils zusammenhängend 48 Stunden zwischen Samstag 00:00 Uhr und Montag 7:00 Uhr) arbeitsfrei, sofern nicht § 21 Absatz 4 zutrifft.

- (6) Der Beschäftigte verpflichtet sich im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Rufbereitschaft. Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf in angemessen kurzer Zeit die Arbeit aufzunehmen.

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

- (7) Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

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

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

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

Ab 01. Juni 2023:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis 40 v.H.	70 v.H.
II	mehr als 40 v.H. bis 49 v.H.	80 v.H.

Die Zeit des Bereitschaftsdienstes, die als Arbeitszeit gewertet wird, wird grundsätzlich innerhalb der Frist des § 22 Abs. 4 in Freizeit abgegolten. Auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt die finanzielle Abgeltung mit dem individuellen Stundenentgelt gemäß § 2 E-TV Sana.

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

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

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

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

§ 26 Arbeitszeitdokumentation

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sollen objektiv dokumentiert werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die geplante Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen.

§ 27 Ergänzende Regelungen für die Arbeitszeit nach Dienstplan

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

§ 28 Arbeitsversäumnis / Arbeitsunfähigkeit / Anzeige-, Nachweispflicht

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

§ 29 Krankenbezüge/Entgeltfortzahlung bei Krankheit

- (1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Berechnung erfolgt entsprechend der Regelung im §9 E-TV Sana.

- (2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird ab der siebten Kalenderwoche ein Bruttzuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung oder einer privaten Krankenversicherung, zu der der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteils zu der gesetzlichen Krankenversicherung geleistet hat, gezahlt und zwar bei einer Beschäftigungszeit von
- mehr als einem Jahr bis zum Ende der 13. Woche
 - mehr als drei Jahren bis zum Ende der 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit.

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

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

Protokollnotiz zu Abs. 2:

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

- (3) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines während einer Arbeitsleistung erlittenen Arbeitsunfalls wird ab der siebten Woche der Zuschuss nach Absatz 2 bis zum Ende der 52. Woche gezahlt.
- (4) Stichtag für die Berechnung der nach Absatz 2 relevanten Beschäftigungszeiten ist der Beginn der Zuschusszahlung.
- (5) Für den Beschäftigten, der nicht mehr der Krankenversicherungspflicht unterliegt, ist der Zuschussberechnung der

Krankengeldhöchstsatz zu Grunde zu legen, den der Beschäftigte als Pflichtversicherter in der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse erhalten würde. Das Netto-Urlaubsentgelt wird in diesem Falle so berechnet, als ob der Beschäftigte in der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert wäre.

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

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

§ 30 Forderungsübergang bei Dritthaftung

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

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

Anschnitt III

Urlaub / Arbeitsbefreiung

§ 31 Erholungsurlaub

- (1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
 - a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer

des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 2 Abs. 4 E-TV Sana genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 32 Zusatzurlaub

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

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

Zusatzurlaub.

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

nach Absatz 3 zusteht, werden bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach Absatz 1 nicht berücksichtigt.

- (5) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- a) je drei Monate im Kalenderjahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
 - b) je fünf Monate im Kalenderjahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (6) Ein Anspruch auf Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX entsteht nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Protokollnotiz zu § 32 Absatz 1:

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

Protokollnotiz zu § 32 Absatz 3 und 5:

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

§ 33 Sonderurlaub

Der Beschäftigte erhält unter Verzicht auf Entgelt Sonderurlaub, wenn es die betrieblichen Belange gestatten. Das Arbeitsverhältnis wird nach Ablauf des Sonderurlaubs zu den Bedingungen fortgesetzt, wie sie vor dem Sonderurlaub bestanden haben. Wird

vom Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich anerkannt, dass am Sonderurlaub auch ein dienstliches Interesse besteht, wird die Zeit als Beschäftigungszeit angerechnet.

Protokollnotiz:

Anerkenntnis erfolgt bei beschäftigungsspezifischer Tätigkeit während des Sonderurlaubs.

§ 34 Dienstreisen

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

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

§ 35 Kurzarbeit

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

§ 36 Arbeitsbefreiung / Freistellung

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

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

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

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

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

- e) beim Tod des/der in häuslicher Gemeinschaft mit dem Beschäftigten lebenden Ehegatten/Lebenspartners o-der Kindern:
2 Tage,
- f) bei schwerer Erkrankung:
- einer/eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt: **1 Tag,**
 - eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach dem SGB besteht oder bestanden hat:
bis zu 4 Tagen im Kalenderjahr,
 - einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines noch nicht 8 Jahre alten oder dauernd pflegebedürftigen Kindes übernehmen muss:
bis zu 4 Tagen im Kalenderjahr,
- g) bei betrieblich veranlassten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht während der regulären Arbeitszeit zu absolvieren sind:
bis zu 3 Tage im Kalenderjahr.
- (3) Soweit es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass der Beschäftigte zur Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege seines erkrankten, gesetzlich versicherten Kindes der Arbeit fernbleibt, hat er einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, sofern er für diesen Zeitraum Krankengeld gemäß § 45 SGB V erhält. Anspruch auf Entgelt besteht in diesem Fall nicht.
- (4) Dem Beschäftigten kann auf Anfordern als gewählter Vertreter zur Teilnahme an Tagungen der Gremien der vertrags-schließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzah-lung des tariflichen Monatsentgelts bis zu acht Arbeitstagen im Kalenderjahr erteilt werden, sofern nicht dringende dienst-liche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Gleiches

gilt für die Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Sana Kliniken AG im zeitlich erforderlichen Umfang.

Abschnitt IV

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet durch
 - a) schriftliche Kündigung,
 - b) schriftliches gegenseitiges Einvernehmen,
 - c) Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - d) Eintritt der Erwerbsunfähigkeit auf Dauer oder durch Gewährung von flexiblem Altersruhegeld oder von vorgezogenem Altersruhegeld in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem berufsständischen Versorgungswerk,
 - e) Ablauf der Befristung oder den Wegfall des bestimmten Zwecks.

- (2) Auch ein befristetes Arbeitsverhältnis kann ordentlich gekündigt werden.

- (3) Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit zwei Wochen. Bei befristeten wie auch unbefristeten Arbeitsverhältnissen beträgt sie nach Ablauf der Probezeit für Arbeitgeber und Beschäftigten bei einer Beschäftigungszeit (§ 15)

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

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

- (6) Das Arbeitsverhältnis endet jedoch durch Kündigung, wenn der Beschäftigte, der dauerhaft vermindert erwerbsfähig ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz bei seinem Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigt werden kann und anderweitig ein dem Leistungsvermögen entsprechender Arbeitsplatz nicht verfügbar ist.

- (7) Liegt bei einem Beschäftigten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, zum Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 5 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit endet, die nach § 92 des SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

§ 38 Zeugnis / Arbeitspapiere/Rückgabe von Arbeitsmitteln

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

§ 39 Ausschlussfristen

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

Abschnitt V

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 40 Haftung im Schadensfall

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

§ 41 Außerkrafttreten bisheriger Regelungen

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

§ 42 Salvatorische Klausel

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

§ 43 Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag in der Fassung des 5. Änderungstarifver- trages zum M-TV M/W/I Sana tritt mit Ausnahme des § 22 am 01. März.2019 in Kraft. § 22 tritt am 01. Januar 2020 in Kraft.

- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. Juni 2024. Eine Kündigung gegenüber der Sana Kliniken AG gilt dabei für alle unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden Vertragsparteien.
- (3) Abweichend von Abs. 2 können, gesondert schriftlich gekündigt werden:
- a) § 22 Abs. 2 und 3 und § 24 Abs. 1 Buchstabe a), mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, erstmals zum 30. Juni 2024;
 - b) § 24 Abs. 2 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats, erstmals zum 30. Juni 2024 und
 - c) § 25 Abs. 8 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, erstmals zum 30. Juni 2024.
- Bei Kündigungen entsprechend der voranstehenden Buchstaben b) und c) ist die Nachwirkung ausgeschlossen.
- (4) §§ 19, 21, 23 und 25 können mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats gesondert schriftlich gekündigt werden, wenn sich infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes materiell rechtliche Auswirkungen ergeben. Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zur Ausübung des Kündigungsrechtes.
- (5) Bei einer Änderung der gesetzlichen Regelung zum Krankengeld (bzw. dem Krankengeld vergleichbaren Leistungen) kann jede Seite § 29 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich kündigen.

- (6) § 36 Absatz 4, Satz 1 ist mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich ohne Nachwirkung kündbar.
- (7) Endet der Tarifvertrag oder einzelne Bestimmungen des Tarifvertrages aufgrund einer Kündigung nach den Absätzen 2, 3, 5 oder 6 gelten die gekündigten Bestimmungen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Sana Kliniken AG

Ismaning, 10. November 2022

.....
Thomas Lemke	Irmgard Wübbeling
Vorsitzender des Vorstands	Mitglied des Vorstands

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

Berlin, den 10. November 2022

.....
Sylvia Bühler
ver.di Bundesvorstand

.....
Axel Weinsberg
ver.di Verhandlungsführer

.....
Anna Leona Gerhardt
ver.di Verhandlungsführerin

Anlage 1

- Sana Krankenhaus Rügen
- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgie Stuttgart
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München
- Klinik am Birkenwald Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof
- Sana Klinikum Lichtenberg inkl. Managementzentrale
- Sana Kliniken Sommerfeld
- Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld
- RKU - Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm
- Sana Kliniken Leipziger Land

Konzern-Entgelt-Tarifvertrag Nr. 8 für die Funktionsbereiche Medizinische Pflege-, Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (E-TV Sana) in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG vom 10. November 2022

Zwischen

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

und

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

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt in den in Anlage 1 benannten Gesellschaften für die Beschäftigten, die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind und unter den Geltungsbereich des Mantel-Konzern-Tarifvertrages für Medizinische Pflege-, Heil-, Fach- und Hilfsberufe Wirtschaft und Infrastruktur (M-TV Sana), in Unternehmen der Sana Kliniken AG in seiner jeweils gültigen Fassung fallen.

§ 2 Entgeltgrundlagen

- (1) ¹Der Beschäftigte erhält ein Jahresentgelt, das sich in 12 tarifliche Monatsentgelte und die Erfolgsbeteiligung aufteilt. ²Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Jahresentgelt und alle zusätzlichen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (2) ¹Tarifliches Monatsentgelt ist das monatliche Tabellenentgelt der für den Beschäftigten maßgeblichen Entgeltgruppe und der für ihn geltenden Stufe der Entgeltgruppe (Anlage 2). ²In bestimmten Funktionsgruppen sind – eine oder mehrere – Funktionszulagen (Anlage 5) zusätzlich Teil des tariflichen Monatsentgelts.
- (3) Das individuelle Stundenentgelt errechnet sich aus dem tariflichen Monatsentgelt, multipliziert mit 3, dividiert durch 65, dividiert durch 1/5 der individuellen regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die zum Zeitpunkt des Entstehens des Entgeltanspruches vereinbart war.
- (4) ¹Die Zahlung der Monatsentgelte erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Beschäftigten benanntes inländisches Konto. ²Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag,

gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ³Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf die Entstehung des Entgeltanspruchs folgt, fällig.

- (5) Soweit Erhöhungen des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns dies erforderlich machen, führt dies unmittelbar zu einer entsprechenden Anpassung der monatlichen Tabellenwerte, ohne dass es Tarifverhandlungen bedarf.

§ 3 Eingruppierung

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

Eingruppierung. ²Sie werden durch einzelne Funktionsgruppen konkretisiert.

§ 4 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Aufgabe

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

§ 5 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Berufserfahrung in derselben Entgeltgruppe wird über die Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe honoriert. ²Die nächsthöhere Stufe wird jeweils nach Erreichung der in der Anlage 2 aufgeführten Funktionsjahre gewährt. ³Die nächsthöhere Stufe erhält der Beschäftigte vom Beginn des Kalendermonats an, in dem die erforderlichen Funktionsjahre zurückgelegt sind. Eine Vorweggewährung von Stufen ist möglich.
- (2) ¹Als Funktionsjahre zählen die Jahre einer Tätigkeit in derselben Funktionsgruppe, hilfsweise derselben Entgeltgruppe bei einem Konzern-Unternehmen der Sana-Gruppe oder einem Unternehmen, das unter den Geltungsbereich des vorliegenden E-TV Sana Nr. 8 fällt. ²Die Zeiten von Tätigkeiten mit gleichen Anforderungen bei anderen Unternehmen/ Einrichtungen werden als Funktionsjahre gezählt.
- (3) Bei der Ermittlung der Funktionsjahre werden auch berücksichtigt:
 - Schutzfristen nach Mutterschutzgesetz,
 - Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von bis zu 39 Wochen,
 - Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

- Zeiten eines Sonderurlaubs bei dem der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
- Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und
- Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

(4) ¹Zeiten der Unterbrechung der Tätigkeit bis zu einer Dauer von jeweils 3 Jahren, die nicht von § 5 Absatz 3 erfasst werden, und Elternzeit sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ²Zeiten, in denen eine Beschäftigung mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten erfolgt ist, werden voll angerechnet.

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

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

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

§ 6 Besitzstand Überleitung in P-Tabelle

(1) Die/Der Beschäftigte in der Pflege, mit Ausnahme der Beschäftigten in der Pflege des Neurologischen Rehabilitationszentrum Quellenhof Bad Wildbad und Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld, die/der gemäß § 6 E-TV Sana Nr. 7

vom 14. September 2020 am 01. Januar 2021 in Entgeltgruppe M6 Stufe 16 eingruppiert war sowie die Zulage MZ2 bezogen hat und nach der Überleitung in die Entgeltgruppe P8 Stufe 16 eingruppiert ist sowie die Zulage PZ1 bezieht, erhält für die Dauer der weiterhin auszuübenden Tätigkeit eine persönliche Zulage i.H.v. 41,00 € (44,08 € ab 1. Juni 2023) monatlich. Diese Zulage nimmt zukünftig an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Die Zulage bezieht sich auf eine Vollzeittätigkeit und wird bei Teilzeit entsprechend des Verhältnisses des individuellen Beschäftigungsumfanges zu einer tariflich geregelten Vollzeittätigkeit entsprechend reduziert.

- (2) Die/Der Beschäftigte in der Pflege des Neurologischen Rehabilitationszentrum Quellenhof Bad Wildbad und Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld, die/der gemäß § 6 E-TV Sana Nr. 6 vom 14. September 2020 am 01. Januar 2022 in Entgeltgruppe M6 Stufe 16 eingruppiert war sowie die Zulage MZ2 bezogen hat und nach der Überleitung in die Entgeltgruppe P8 Stufe 16 eingruppiert ist sowie die Zulage PZ1 bezieht, erhält für die Dauer der weiterhin auszuübenden Tätigkeit eine persönliche Zulage i.H.v. 41,00 € (44,08 € ab 1. Juni 2023) monatlich. Diese Zulage nimmt zukünftig an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Die Zulage bezieht sich auf eine Vollzeittätigkeit und wird bei Teilzeit entsprechend des Verhältnisses des individuellen Beschäftigungsumfanges zu einer tariflich geregelten Vollzeittätigkeit entsprechend reduziert.

§ 7 Funktionszulagen

- (1) In den in Anlage 4 genannten Fällen werden für die Dauer der Übertragung von zusätzlicher Verantwortung und/oder Belastung zusätzlich zum Tabellenentgelt Funktionszulagen gezahlt.
- (2) ¹Die Zahlung der Funktionszulagen setzt den überwiegenden Einsatz in dem entsprechenden Bereich voraus, ist an

eine tatsächliche Ausübung der Tätigkeit von mindestens einem Monat gebunden und entfällt, sofern die Voraussetzung zur Gewährung der Funktionszulage nicht mehr gegeben ist.²Liegen die Voraussetzungen für mehrere Funktionszulagen vor, so addieren sich die Funktionszulagen, wenn dies nicht ausdrücklich im Funktionsgruppenverzeichnis ausgeschlossen ist.

- (3) Die Höhe der Funktionszulagen ergibt sich aus Anlage 5/5a.

§ 8 Erfolgsbeteiligung

- (1) Die Beschäftigten haben nach Maßgabe der folgenden Regelungen Anspruch auf eine Erfolgsbeteiligung (variable Vergütung).

- (2) ¹Basis der Berechnung ist das jeweilige geplante Jahresergebnis nach Zinsen, Abschreibung und Steuern (Earnings after Taxes vor Ergebnisabführung (sog. EAT vor EAV)) der jeweiligen Gesellschaft (Arbeitgeber des Beschäftigten), berechnet nach IFRS (International Financial Reporting Standards) oder – falls die Gesellschaft nicht nach IFRS Rechnung legt – nach HGB. ²Das Planergebnis wird jeweils mit dem ersten Monat des Geschäftsjahres oder spätestens nach Genehmigung des jeweiligen Wirtschaftsplans dem Betriebsrat mitgeteilt. ³Das erreichte Jahresergebnis ist vom Wirtschaftsprüfer zu testieren.

¹Die Anspruchsberechtigung bestimmt sich danach, inwieweit das Planziel der jeweiligen Gesellschaft (Arbeitgeber des Beschäftigten) tatsächlich erreicht worden ist. ²Das erreichte Jahresergebnis ist vom Wirtschaftsprüfer zu testieren.

³Danach ergeben sich - abhängig von der jeweiligen Zielerreichung - folgende Faktoren, die multipliziert mit dem durchschnittlichen ständigen Entgelt den individuellen Anspruch eines Beschäftigten ergeben.

Zielerreichung		Faktor
von	bis	
100,0%	124,99 %	0,75 (ab dem 01.01.2023: 0,8)
≥ 125,0%		1,0

(3) ¹Jeder Beschäftigte erhält unabhängig von der an sich erzielten Anspruchsberechtigung eine Erfolgsbeteiligung in Höhe von 0,5 (ab dem 01. Januar 2023: 0,6) durchschnittlichen ständigen Entgelten (Garantiebetrag).

²Übersteigt die sich aus der Berechnung gem. Abs. 2 ergebende Anspruchsberechtigung den Garantiebetrag, wird dieser uneingeschränkt auf die Erfolgsbeteiligung angerechnet.

³Erreicht die sich aus der Berechnung gem. Abs. 2 ergebende Anspruchsberechtigung nicht den Garantiebetrag, verbleibt dieser uneingeschränkt beim Mitarbeiter.

(4) ¹Die Beschäftigten erhalten mit der Entgeltzahlung November den Garantiebetrag (Abs. 3) des jeweiligen Geschäftsjahres ausbezahlt. ²Sofern sich aus der Berechnung gem. Abs. 2 und 3 eine Anspruchsberechtigung auf eine variable Vergütung ergibt, gelangt diese mit der Entgeltzahlung März des darauffolgenden Geschäftsjahres zur Auszahlung.

(5) ¹Durchschnittliches ständiges Entgelt im Sinne der Erfolgsbeteiligung ist das für die Zeit von Januar bis Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres monatlich durchschnittlich gezahlte ständige Entgelt, bestehend aus den tariflichen Monatsentgelten und weiteren in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen (= Entgelt des Geschäftsjahres, geteilt

durch 12). ²Entgeltfortzahlung rechnet dabei als Entgeltzahlung. ³Für die Berechnung des Garantiebetrages wird auf den Zeitraum Januar bis Oktober des jeweiligen Geschäftsjahres abgestellt und der sich hieraus ergebende Wert durch 10 geteilt.

¹Nicht berücksichtigt werden Einmal- und variable Zahlungen. Ebenso ist anteilig zu verfahren bei Beschäftigungsverhältnissen, die unterjährig begonnen haben. ²Die Auszahlung erfolgt jedoch erst nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit. ³Voraussetzung für die Zahlung der Erfolgsbeteiligung ist, dass das Arbeitsverhältnis am 31. März des Jahres (noch) besteht, in dem es gezahlt wird. ⁴Ein Wechsel zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgeber ist unschädlich. ⁵Endet das Arbeitsverhältnis wegen des Erreichens des gesetzlichen Rentenalters oder wegen Erwerbsunfähigkeit unterjährig, gilt diese Voraussetzung als erfüllt. ⁶Gleiches gilt für Fälle i.S.d. § 236 b SGB VI.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Ständige Entgelte sind auch die (Ausgleichs-) Zulagen gemäß § 3 Ü-TV M/W/I Sana, § 6 Abs. 1 und 2.

- (6) ¹Die vorgenannten Regelungen finden in der Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld GmbH und der Neurologischen Rehabilitationszentrum Quellenhof Bad Wildbad GmbH keine Anwendung. ²In den genannten Einrichtungen wird aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Situation keine Erfolgsbeteiligung gewährt.

Protokollnotiz zu § 8:

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

²Die Erfolgsbeteiligung im Sinne des § 8 ist bei der Ermittlung des Jahresergebnisses als Personalaufwand zu berücksichtigen.

§ 9 Urlaubsentgelt / Entgelt bei Entgeltfortzahlung bei Krankheit

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

Protokollnotiz Absatz 2:

1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.

2. ¹Der Tagesdurchschnitt beträgt $\frac{1}{65}$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

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

§ 10 Salvatorische Klausel

¹Sollte eine Bestimmung dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. ²Die Tarifvertragsparteien werden für diesen Fall die unwirksame Bestimmung nachverhandeln.

§ 11 Laufzeit und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Juni 2022 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder der Tarifparteien mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. April 2024. Eine Kündigung gegenüber der Sana Kliniken AG gilt dabei für alle unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden Vertragsparteien.
- (3) Dieser Tarifvertrag ersetzt den Konzern-Entgelt-Tarifvertrag Nr. 7 für die Funktionsbereiche Medizinische Pflege-, Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (E-TV Sana) in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG vom 14. September 2020.

Sana Kliniken AG

Ismaning, den 10. November 2022

.....
Thomas Lemke
Vorstandsvorsitzender

.....
Irmgard Wübbeling
Mitglied des Vorstands

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Berlin, den 10. November 2022

.....
Sylvia Bühler
ver.di Bundesvorstand

.....
Axel Weinsberg
ver.di Verhandlungsführer

.....
Anna Leona Gerhardt
ver.di Verhandlungsführerin

Anlage 1

- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden
 - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgie Stuttgart
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München
- Klinik am Birkenwald Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof
- Sana Klinikum Lichtenberg inkl. Managementzentrale
- Sana Kliniken Sommerfeld
- Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld
- RKU - Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm
- Sana Kliniken Leipziger Land

Anlage 2

Monatliche Tabellenentgelte in Euro

- Gültig ab 01. Juni 2022 –

Pflege

EG	Mit Beginn des ... Jahres der Berufserfahrung															
	ab 1. Euro	ab 2. Euro	ab 3. Euro	ab 4. Euro	ab 5. Euro	ab 6. Euro	ab 7. Euro	ab 8. Euro	ab 9. Euro	ab 10. Euro	ab 11. Euro	ab 12. Euro	ab 13. Euro	ab 14. Euro	ab 15. Euro	ab 16. Euro
P5	2.117	2.127	2.332	2.343	2.358	2.368	2.401	2.413	2.423	2.466	2.477	2.489	2.613	2.627	2.637	2.768
P6	2.406	2.418	2.642	2.654	2.665	2.677	2.708	2.722	2.733	2.999	3.033	3.068	3.089	3.124	3.160	3.275
P7	2.921		3.067			3.247			3.272			3.501			3.630	
P8	3.071		3.208			3.384			3.483			3.654			3.765	
P9	3.291		3.385			3.503			3.701			3.860			4.042	
P10	3.393		3.483			3.602			3.802			3.963			4.146	
P11	3.539		3.642			3.759			3.912			4.061			4.235	
P12	3.671		3.815			3.960			4.104			4.273			4.471	

Medizinische Heil- und Fach und Hilfsberufe

Berufs- erfahrung	ab dem 1. Jahr	ab dem 2. Jahr	ab dem 3. Jahr	ab dem 4. Jahr	ab dem 5. Jahr	ab dem 6. Jahr	ab dem 7. Jahr	ab dem 8. Jahr	ab dem 9. Jahr	ab dem 10. Jahr	ab dem 11. Jahr	ab dem 12. Jahr	ab dem 13. Jahr	ab dem 14. Jahr	ab dem 15. Jahr	ab dem 16. Jahr
M1	2.009	2.009	2.009	2.009	2.009	2.009	2.009	2.009	2.009	2.009	2.104	2.104	2.104	2.104	2.104	2.104
M2	2.117	2.127	2.332	2.343	2.358	2.368	2.401	2.413	2.423	2.466	2.477	2.489	2.613	2.627	2.637	2.768
M3	2.284	2.296	2.520	2.532	2.543	2.555	2.586	2.600	2.611	2.695	2.707	2.718	2.776	2.787	2.800	2.851
M4	2.388	2.402	2.563	2.574	2.584	2.597	2.721	2.734	2.746	3.074	3.091	3.104	3.166	3.181	3.193	3.335
M5	2.655	2.666	2.860	2.873	2.885	2.898	3.039	3.056	3.067	3.236	3.251	3.265	3.458	3.476	3.487	3.604
M6	2.756	2.768	2.949	2.963	2.977	2.988	3.116	3.131	3.145	3.316	3.334	3.345	3.550	3.567	3.579	3.697
M7	3.116	3.131	3.145	3.156	3.166	3.177	3.316	3.334	3.345	3.550	3.567	3.579	3.697	3.716	3.727	3.885
M8	3.373	3.392	3.457	3.475	3.486	3.499	3.540	3.557	3.569	3.877	3.894	3.909	4.225	4.246	4.256	4.504

Wirtschaft

	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
Berufserfahrung	im 1. Jahr	ab dem 2. Jahr	ab dem 4. Jahr	ab dem 7. Jahr	ab dem 11. Jahr	ab dem 15. Jahr
W1	2.009	2.009	2.009	2.009	2.104	2.768
W2	2.116	2.332	2.401	2.465	2.613	2.768
W3	2.435	2.688	2.818	2.949	3.044	3.116
W4	2.586	2.859	3.039	3.180	3.284	3.383

Infrastruktur

	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
Berufserfahrung	im 1. Jahr	ab dem 2. Jahr	ab dem 4. Jahr	ab dem 7. Jahr	ab dem 11. Jahr	ab dem 15. Jahr
I1	2.009	2.009	2.009	2.009	2.104	2.727
I2	2.188	2.413	2.493	2.598	2.673	2.727
I3	2.647	2.937	3.073	3.197	3.335	3.420
I4	2.848	3.159	3.310	3.598	3.841	4.023
I5	3.457	3.834	4.115	4.533	5.138	5.417
I6	4.337	4.811	5.090	5.507	6.149	6.500

- Gültig ab 01. Juni 2023 –

Pflege

EG	Mit Beginn des ... Jahres der Berufserfahrung																
	ab 1.	ab 2.	ab 3.	ab 4.	ab 5.	ab 6.	ab 7.	ab 8.	ab 9.	ab 10.	ab 11.	ab 12.	ab 13.	ab 14.	ab 15.	ab 16.	
	I Euro	II Euro	III Euro	IV Euro	V Euro	VI Euro	VII Euro	VIII Euro	IX Euro	X Euro	XI Euro	XII Euro	XIII Euro	XIV Euro	XV Euro	XVI Euro	
P5	2.317	2.327	2.532	2.543	2.558	2.568	2.601	2.613	2.623	2.666	2.677	2.689	2.813	2.827	2.837	2.968	
P6	2.606	2.618	2.842	2.854	2.865	2.877	2.908	2.922	2.933	3.209	3.245	3.283	3.305	3.343	3.381	3.504	
P7	3.125		3.282				3.474				3.501				3.746		3.884
P8	3.286		3.433				3.621				3.727				3.910		4.029
P9	3.521		3.622				3.748				3.960				4.130		4.325
P10	3.631		3.727				3.854				4.068				4.240		4.436
P11	3.787		3.897				4.022				4.186				4.345		4.531
P12	3.928		4.082				4.237				4.391				4.572		4.784

Medizinische Heil- und Fach und Hilfsberufe

Berufs- erfahrung	ab dem 1. Jahr	ab dem 2. Jahr	ab dem 3. Jahr	ab dem 4. Jahr	ab dem 5. Jahr	ab dem 6. Jahr	ab dem 7. Jahr	ab dem 8. Jahr	ab dem 9. Jahr	ab dem 10. Jahr	ab dem 11. Jahr	ab dem 12. Jahr	ab dem 13. Jahr	ab dem 14. Jahr	ab dem 15. Jahr	ab dem 16. Jahr
M1	2.209	2.209	2.209	2.209	2.209	2.209	2.209	2.209	2.209	2.209	2.304	2.304	2.304	2.304	2.304	2.304
M2	2.317	2.327	2.532	2.543	2.558	2.568	2.601	2.613	2.623	2.666	2.677	2.689	2.813	2.827	2.837	2.968
M3	2.484	2.496	2.720	2.732	2.743	2.755	2.786	2.800	2.811	2.895	2.907	2.918	2.976	2.987	3.000	3.051
M4	2.588	2.602	2.763	2.774	2.784	2.797	2.921	2.934	2.946	3.289	3.307	3.321	3.388	3.404	3.417	3.568
M5	2.855	2.866	3.060	3.074	3.087	3.101	3.252	3.270	3.282	3.463	3.479	3.494	3.700	3.719	3.731	3.856
M6	2.956	2.968	3.155	3.170	3.185	3.197	3.334	3.350	3.365	3.548	3.567	3.579	3.749	3.767	3.779	3.943
M7	⊗	⊗	3.334	3.350	3.365	3.377	3.548	3.567	3.579	3.799	3.817	3.830	3.956	3.976	3.988	4.157
M8	3.609	3.629	3.699	3.718	3.730	3.744	3.788	3.806	3.819	4.148	4.167	4.183	4.521	4.543	4.554	4.819

Wirtschaft

	1.Stufe	2.Stufe	3.Stufe	4.Stufe	5.Stufe	6.Stufe
Berufs- erfahrung	im 1. Jahr	ab dem 2. Jahr	ab dem 4. Jahr	ab dem 7. Jahr	ab dem 11. Jahr	ab dem 15. Jahr
W1	2.209	2.209	2.209	2.209	2.304	⊗
W2	2.316	2.532	2.601	2.665	2.813	2.968
W3	2.635	2.888	3.018	3.155	3.257	3.334
W4	2.786	3.059	3.252	3.403	3.514	3.620

Infrastruktur

	1.Stufe	2.Stufe	3.Stufe	4.Stufe	5.Stufe	6.Stufe
Berufs- erfahrung	im 1. Jahr	ab dem 2. Jahr	ab dem 4. Jahr	ab dem 7. Jahr	ab dem 11. Jahr	ab dem 15. Jahr
I1	2.209	2.209	2.209	2.209	2.304	2.927
I2	2.388	2.613	2.693	2.798	2.873	2.927
I3	2.847	3.143	3.288	3.421	3.568	3.659
I4	3.048	3.380	3.542	3.850	4.110	4.305
I5	3.699	4.102	4.403	4.850	5.498	5.796
I6	4.641	5.148	5.446	5.892	6.579	6.955

Anlage 3

Eingruppierungssystematik

Pflege

Entgeltgruppe	Funktionsgruppe	Arbeitsbereiche*	Mögliche Funktionszulagen
P5	Stationshelfer/in Stationsassistent/in Pflegeassistent/in Serviceassistenten Helfer/ in Ambulanz (jeweils patientennah)	Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Funktionsbereich, Ambulanz	MZ 1 IZ 1 PZ 1
P6	Krankenpflegehelfer/in Altenpflegehelfer/in Facharbeiter/in für Krankenpflege (jeweils mit mind. 1-jähriger Ausbildung und Anerkennung entspr. der Richtlinie der DKG)	Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Funktionsbereich, Ambulanz	MZ 1 IZ 1 PZ 1
P7	Kinder-, Alten-, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen sowie Pflegefachkräfte	Kinderkrankenpflege, Krankenpflege	MZ 1 IZ 1 PZ1 PZ 2
P8	1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P7 in den genannten Arbeitsbereichen 2. Praxisanleiter*innen in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung, vertraglicher vereinbarung zur Übernahme dieser Tätigkeit und zeitlich überwiegend entsprechender Tätigkeit. 3. Hebammen und Entbindungspfleger 4. Operationstechnische Assistent*innen sowie Anästhesie-technische Assistent*innen mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG- Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und jeweils entsprechender Tätigkeit. 5. Notfallsanitäter 6. Beschäftigte der Entgeltgruppe P7, mit mindestens 1-jähriger Weiterbildung entsprechend den jeweils gültigen Richtlinien und Empfehlungen der DKG oder der jeweiligen Fachgesellschaft und entsprechendem Einsatz	zu 1. Operationssaal, Intensivstation, Intermediate Care, Anästhesie, Notaufnahme, Stroke-Unit (Station), Kreißsaal, Herzkatheterlabor, Invasive Elektrophysiologie (IEP), Querschnittsgehirnzentrum zu 6. Diabetes, Hygiene, IMC, Pain Nurse/ Algesiologische Fachassistenz*, Stroke Nurse*, Wundmanager/ Wundpflegefachkraft mit erfolgreich absolvierter Weiterbildung im Bereich Wundmanagement* (* Unterschreiten der 1-jährigen pflegerischen Zusatzqualifikation unschädlich)	IZ 1 PZ 1
P9	1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 mit abgeschlossener mind. 2-jähriger (oder Stundenäquivalent) Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit 2. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.	Gesundheits- und Krankenpfleger*in mit entsprechender Fachweiterbildung gem. der DKG- oder jeweiligen Fachgeschäfts- Empfehlungen in ihrer jeweils gültigen Fassung Hygienefachkraft mit abgeschlossener Fachweiterbildung	IZ1 PZ 1 PZ 2
P10	Beschäftigte als ständige Stellvertreter von Beschäftigten der P 11, FG 1	Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Funktionsbereich	IZ 1 PZ1 PZ 2
P11	Stationsleitung Normalstation Beschäftigte als ständige Stellvertreter von Beschäftigten der P 12	Normalstation, Notfallambulanz, Ambulanz, Funktionsbereich Operationssaal, Intensivstation, Intermediate Care, Palliativ, Notfallaufnahme, Ambulanz, Stroke-Unit (Station)	IZ 1 PZ1 PZ 2
P12	Stationsleitung in den genannten Arbeitsbereichen	Operationssaal, Intensivstation, Palliativ, Intermediate Care, Notfallaufnahme, Ambulanz, Stroke-Unit (Station)	IZ 1 PZ1 PZ 2

* Aufzählung muss nicht abschließend sein

Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

Entgeltgruppe	Funktionsgruppe	Arbeitsbereiche**	Im Regelfall erforderliches Qualifikations-Niveau	Mögliche Funktionszulagen
M1	Sektionsgehilfe/in Laborhelfer/in Helfer/in Sterilisation Helfer/in Ambulanz Badehelfer/in	Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Labor, Sterilgutaufbereitung, Ambulanz, Funktionsbereich, Therapiebereiche	Geringe fachliche Kenntnisse, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis erworben werden.	MZ1 IZ1
M2	Technische/r Sterilisationsassistent/in mit erweiterter Aufgabenstellung	Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Funktionsbereich, Therapiebereiche	Fachliche Kenntnisse, die durch mehmonatige Einarbeitung oder durch eine abgeschlossene einjährige einschlägige Ausbildung erworben werden. Fachliche Kenntnisse, die durch die bestandene Absolvierung der Fachkundefhrgänge I + II (Sterilisation) erworben werden	MZ1 IZ1
M3	Sektionsassistentenz	Pathologie	Mindestens einjährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung.	MZ1 MZ2 IZ1
M4	Stationssekretär/in/Stationsassistentenz (z.B. Therapiesteuerung) Apothekenhelfer/in Medizinische/r Fachangestellte/r Medizinische/r Bademeister/in und Masseur/in Rettungsassistent/in	OP, ITS, Anästhesie, Psychiatrie / Neurologie (MS) / Onkologie, Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Kardiotechnik, Sterilgutaufbereitung, Funktionsbereich, Wundmanagement, Schmerzmanagement, Case-Management, Belegungsmanagement, Apotheke	Mindestens zweijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung.	MZ1 MZ2 MZ3 MZ4 MZ5 MZ6 IZ1
M5	Med. Dokumentationsassistent/in (Codierung) MTA-L MTA-R MTA-F MTA-O PTA Physiotherapeut/in Ergotherapeut/in Logopäde/Logopädin	OP, ITS, Anästhesie, Psychiatrie / Neurologie (MS) / Onkologie, Kinderkrankenpflege, Krankenpflege, Kardiotechnik, Sterilgutaufbereitung, Funktionsbereich, Wundmanagement, Schmerzmanagement, Case-Management, Belegungsmanagement, Radiologie, Funktionsdienst, Apotheke	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung.	MZ1 MZ2 MZ3 MZ4 MZ5 MZ6 IZ1
M6	derzeit nicht besetzt			
M7	Kardiotechniker/in mit Fachweiterbildung OP-Manager/in (falls nicht Arzt)	Anästhesie, Intensivmedizin, OP, ITS, Kardiotechnik, Nephrologie, Onkologie	Eine Fachweiterbildung oder eine abgeschlossene mindestens dreijährige einschlägige Berufsausbildung verbunden mit einer 2-jährigen pflegerischen/medizinischen Zusatzqualifikation.	MZ2 MZ3 MZ4 MZ5 MZ6 IZ1
M8	Physician Assistant Kardiotechniker/in mit Fachhochschulstudium	OP	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung mit einer zusätzlichen Qualifikation (Bachelor) oder Fachhochschule.	MZ3

** Aufzählung muss nicht abschließend sein

Wirtschaft

im Bereich des infrastrukturellen und des technischen Facility Managements

EG	Geforderte Qualifikation*	Arbeitsbereiche**	Einzelne Funktionsgruppen	Mögliche Funktionszulagen
W1	Geringe fachliche Kenntnisse, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis erworben werden	Werkstatt, Küche, Hauswirtschaft, Hol- und Bringdienst, Fuhrpark, Bettenaufbereitung, Lager/Materialwirtschaft, Haustechnik, Außenanlagen	Handwerkerhelfer/in Küchenhelfer/in Mitarbeiter/in Kiosk/Cafeteria Servicemitarbeiter/in (Cafeteria / Restaurant) Reinigungskraft Mitarbeiter/in in der Hauswirtschaft Wäscheausgabe Mitarbeiter/in in Materialwirtschaft Kommissionier/in Mitarbeiter/in Komplementäre Dienste Kraftfahrer/in Elektrokarrenfahrer/in Gärtnergehilfe/in Versorgungsassistent/in (patientenfern)	WZ1 WZ2 WZ3 WZ4 IZ 1
W2	Fachliche Kenntnisse, die eine mindestens mehrmonatige Einarbeitung oder durch eine mindestens einjährige abgeschlossene einschlägige Ausbildung erworben werden	Werkstatt, Küche, Hauswirtschaft, Lager/Materialwirtschaft, Haustechnik, Außenanlagen	Beikoch/Beiköchin Handelsfachpacker	WZ1 WZ2 WZ3 WZ4 IZ 1
W3	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung	Werkstatt, Küche, Hauswirtschaft, Lager/Materialwirtschaft, Haustechnik, Außenanlagen, Fuhrpark	Handwerker/in Lagerist/in Koch/Köchin Konditor/in Diätassistent/in Gärtner/in	WZ1 WZ2 WZ3 WZ4 IZ 1
W4	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung verbunden mit einer zweijährigen Zusatzqualifikation oder einer Meisterausbildung	Küche, Hauswirtschaft, Werkstatt, Haustechnik, Außenanlagen, Lager/Materialwirtschaft	Handwerksmeister/in Gärtnermeister/in Küchenmeister/in Hauswirtschaftsmeister/in Gebäudereinigungsmeister/in Meister/in der Lagerwirtschaft	WZ1 WZ2 WZ3 WZ4 IZ 1

Infrastruktur

im Bereich des strategischen/operativen Managements und der Verwaltung

EG	Geforderte Qualifikation*	Arbeitsbereiche**	Einzelne Funktionsgruppen	Mögliche Funktionszulagen
I1	Geringe fachliche Kenntnisse, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis erworben werden	Verwaltung (z.B. Archiv, Poststelle)	Hilfskraft im Archiv Hilfskraft in der Poststelle	IZ1 IZ2 IZ3 IZ4
I2	Fachliche Kenntnisse, die eine mindestens mehrmonatige Einarbeitung oder durch eine mindestens einjährige abgeschlossene einschlägige Ausbildung erworben werden	Verwaltung (z.B. Archiv, Bibliothek)	Mitarbeiter/in Archiv Mitarbeiter/in Bibliothek Mitarbeiter/in Rezeption Mitarbeiter/in Empfang Mitarbeiter/in Telefonzentrale Schreibkraft	IZ1 IZ2 IZ3 IZ4
I3	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung	z. B. kaufmännisches Controlling, medizinisches Controlling,	(Lohn-/ Gehalts-)Buchhalter/in (Arzt-)Sekretär/in Erzieher/in	IZ1 IZ2 IZ3 IZ4
I4	Mindestens dreijährige abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung verbunden mit einer mindestens zweijährigen Zusatzqualifikation oder einem entsprechenden staatlich anerkannten Abschluss, z.B. Fachwirt/in/Finanzbuchhalter/in	Rechnungswesen, Einkauf / Materialwirtschaft, Versicherungen, Vertragsmanagement, Personal, Recht, Qualitätsmanagement, Riskmanagement, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, Medizininformatik, Technik/Medizintechnik, Sozialwesen/Sozialdienst, Ausbildung, Lehre, Therapie, Apotheke, IT/EDV, Strategie Medizin	Bilanzbuchhalter Unterrichtspfleger/in	IZ1 IZ2 IZ3 IZ4

EG	Geforderte Qualifikation*	Arbeitsbereiche**	Einzelne Funktionsgruppen	Mögliche Funktionszulagen
I5	Einschlägiges abgeschlossenes Fachhochschul-/Bachelor-Studium	z. B. kaufmännisches Controlling, medizinisches Controlling, Rechnungswesen, Einkauf / Materialwirtschaft, Versicherungen, Vertragsmanagement,	Sozialpädagoge Medizinpädagoge	I22 I23 I24
I6	Einschlägiges abgeschlossenes Hochschul-/Master-Studium	Personal, Recht, Qualitätsmanagement, Risk Management, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, Medizininformatik, Technik/Medizintechnik, Sozialwesen/Sozialdienst, Ausbildung, Lehre, Therapie, Apotheke, IT/EDV, Strategie Medizin, Pflegemanagement, Revision	Psychologe psychologischer Psychotherapeut Apotheker	I22 I23 I24

* Die geforderte Qualifikation kann auch durch gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten aufgrund langjähriger vergleichbarer Tätigkeit nachgewiesen werden.

** Aufzählung muss nicht abschließend sein

Anlage 4

Zulagensystematik

Pflege

Funktionszulage für ständige Tätigkeit	
<i>in:</i> OP, I T S, IC, Anästhesie, Notaufnahme, Stroke-Unit (Station), Kreißsaal, Herzkatheterlabor, Invasive Elektrophysiologie (IEP), Querschnittsgelähmtenzentrum, Psychiatrie, Neurologie (MS)	PZ 1
Funktionszulage für Tätigkeiten als Praxisanleiter, soweit nicht bereits eine Eingruppierung in Entgeltgruppe P 8 erfolgt.	
<i>in:</i> -	PZ 2

Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

in medizinischen und Bereichen, sowie im Labor und der Sterilgut-
aufbereitung

Funktionszulage für ständige Tätigkeit		
in:	Psychiatrie Neurologie (MS)	MZ1
Ausübung von schriftlich zusätzlich und auf Dauer übertragener Tätigkeit, für die eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich ist, sofern keine Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen M6 bis M8 erfolgt.		
Funktionszulage für Tätigkeiten, sofern keine Eingruppierung in P oder Entgeltgruppe M8 erfolgt		
in:	OP Intensiv- oder Intermediate-Care-Stationen Notaufnahme Anästhesie Kardiotechnik, Stroke-Unit (Station)	MZ2
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener stellvertretender Leitungsaufgabe, soweit nicht nach MZ5 vergütet		
in:	Kardiotechnik Belegungsmanagement OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst) Zentralsterilisation Physiotherapie, Ergotherapie Funktionsbereiche Technik / Medizintechnik (wenn nicht in P eingruppiert)	MZ3
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitungsaufgabe, soweit nicht nach MZ6 vergütet		
in:	Kardiotechnik Belegungsmanagement OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst) Zentralsterilisation Physiotherapie, Ergotherapie Funktionsbereiche Technik / Medizintechnik (wenn nicht in P eingruppiert)	MZ4
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener stellvertretender herausgehobener Leitungsaufgabe mit Führungsverantwortung für mindestens 40 Beschäftigte		
in:	Kardiotechnik Belegungsmanagement OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst) Zentralsterilisation Physiotherapie, Ergotherapie Funktionsbereiche Technik / Medizintechnik (wenn nicht in P eingruppiert)	MZ5
Ausübung von schriftlich zusätzlich auf Dauer übertragener Tätigkeit/Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist.		
als:	Med. Dokumentationsassistenten (Kodierfachkräfte)	MZ5
Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragene herausgehobene Leitungsaufgabe mit Führungsverantwortung für mindestens 40 Beschäftigte.		
in:	Kardiotechnik Belegungsmanagement OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst) Zentralsterilisation Physiotherapie, Ergotherapie Funktionsbereiche Technik / Medizintechnik (wenn nicht in P eingruppiert)	MZ6
Ausübung von schriftlich zusätzlich auf Dauer übertragener Tätigkeit/Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist.		
als:	OP-Management (falls nicht Ärztlicher Dienst)	MZ6
erfolgreiche Absolvierung von mindestens 2 der nachfolgend aufgezählten Weiterbildungen und Ausübung in der derzeitigen Tätigkeit		
als:	Physiotherapeut: manuelle Lymphdrainage, manuelle Therapie, PNF und Bobath Ergotherapeut: Bobath, Affolter, PNF und manuelle Therapie	MZ7

Wirtschaft

in Bereichen des infrastrukturellen und des technischen Facility Managements

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

Infrastruktur

in Bereichen des strategischen/operativen Managements und der Verwaltung

<p>Ausübung von schriftlich zusätzlich auf Dauer übertragener Tätigkeit/Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist, sofern keine Eingruppierung in die Entgeltgruppe I5 oder I6 erfolgt</p>		
<p>als: Datenschutzbeauftragte/r Qualitätsmanagementbeauftragte/r Brandschutzbeauftragte/r Sicherheitsbeauftragte/r Beauftragte/r für Arbeitsschutz</p>		<p>IZ1</p>
<p>Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitung, für die eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist, sofern keine Eingruppierung in die Funktionszulage IZ 4 erfolgt</p>		
<p>z.B. Schreibdienst Archiv</p>		<p>IZ2</p>
<p>Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitung eines Arbeitsteams* (unterhalb der Ebene Organisationseinheit) oder schriftlich und auf Dauer übertragene stellvertretende Leitung einer Organisationseinheit**</p>		
<p>z.B. Ausbildung Personal Sozialdienst Recht kaufmännisches Controlling Qualitätsmanagement medizinisches Controlling Riskmanagement Rechnungswesen Projektmanagement Einkauf / Materialwirtschaft Öffentlichkeitsarbeit/Marketing Versicherungen Medizininformatik Vertragsmanagement</p>		<p>IZ3</p>

Ausübung von schriftlich und auf Dauer übertragener Leitung einer Organisationseinheit**		
z.B.	Ausbildung Sozialdienst kaufmännisches Controlling medizinisches Controlling Rechnungswesen Einkauf / Materialwirtschaft Versicherungen Vertragsmanagement	Personal Recht Qualitätsmanagement Riskmanagement Projektmanagement Öffentlichkeitsarbeit/Marketing Medizininformatik
IZ4		
Ausübung von schriftlich zusätzlich auf Dauer übertragener Tätigkeit/Übernahme einer zusätzlichen Verantwortung, für die eine Zusatzqualifikation mit Berufserfahrung nachgewiesen ist.		
als:	psychologischer Psychotherapeut Apotheker mit der Weiterbildung Klinische Pharmazie	
IZ4		

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

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

Anlage 5

Monatliche Funktionszulagen in Euro

- Gültig ab 01. Juni 2022 –

Funktionsbereich Pflege

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag
P5	MZ 1*	54,16
	IZ 1*	92,97
	PZ 1	47,15
P6	MZ 1*	54,16
	IZ 1*	92,97
	PZ 1	47,15
P7	MZ 1*	54,16
	IZ 1*	92,97
	PZ 1	47,15
	PZ 2	47,15
P8	MZ 1*	92,97
	IZ 1*	47,15
	PZ 1	47,15
P9	IZ 1*	92,97
	PZ 1	47,15
	PZ 2	47,15
P10	MZ 1*	54,16
	IZ 1*	92,97
	PZ 1	47,15
	PZ 2	47,15
P11	MZ 1*	54,16
	IZ 1*	92,97
	PZ 1	47,15
	PZ 2	47,15
P12	MZ 1*	54,16
	IZ 1*	92,97
	PZ 1	47,15
	PZ 2	47,15

* Für Beschäftigte der Entgeltgruppe P, soweit ihnen eine

Tätigkeit/Verantwortung i.S. der Zulage MZ 1 oder IZ 1 übertragen worden ist

Funktionsbereich Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag
M1	MZ1	54,16
	IZ1*	92,97
M2	MZ1	54,16
	IZ1*	92,97
M3	MZ1	54,16
	IZ1*	92,97
	MZ2	169,14
M4	MZ1	54,16
	IZ1*	92,97
	MZ2	169,14
	MZ3	150,45
	MZ4	300,91
	MZ5	210,64
	MZ6	361,09
M5	MZ1	54,16
	IZ1*	92,97
	MZ2	169,14
	MZ3	150,45
	MZ4	300,91
	MZ5	210,64
	MZ6	361,09
	MZ7	54,16
M6	IZ1*	92,97
	MZ2	169,14
	MZ3	150,45
	MZ4	300,91
	MZ5	210,64
	MZ6	361,09
M7	IZ1*	92,97
	MZ2	169,14
	MZ3	150,45
	MZ4	300,91
	MZ5	210,64
	MZ6	361,09

*Für Beschäftigte der Entgeltgruppe M, soweit Ihnen eine Tätigkeit/ Verantwortung iSd Zulage IZ 1 übertragen worden ist.

Funktionsbereich Wirtschaft

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag
W1	WZ1	43,40
	WZ2	55,79
	WZ3	92,97
	IZ1*	92,97
	WZ4	247,95
W2	WZ1	43,40
	WZ2	55,79
	WZ3	92,97
	IZ1*	92,97
	WZ4	247,95
W3	WZ1	43,40
	WZ2	55,79
	WZ3	92,97
	IZ1*	92,97
	WZ4	247,95
W4	WZ1	43,40
	WZ2	55,79
	WZ3	92,97
	IZ1*	92,97
	WZ4	247,95

*Für Beschäftigte der Entgeltgruppe W1 bis 3, soweit Ihnen eine Tätigkeit/ Verantwortung iSd Zulage IZ 1 übertragen worden ist.

Funktionsbereich Infrastruktur

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag
I1	IZ1	92,97
	IZ2	161,16
I2	IZ1	92,97
	IZ2	161,16
	IZ3	185,97
	IZ4	309,95
I3	IZ1	92,97
	IZ2	161,16
	IZ3	185,97
	IZ4	309,95
I4	IZ1	92,97
	IZ2	161,16
	IZ3	185,97
	IZ4	309,95
I5	IZ2	161,16
	IZ3	185,97
	IZ4	309,95
I6	IZ2	161,16
	IZ3	185,97
	IZ4	309,95

- Gültig ab 01. Juni 2023 –

Funktionsbereich Pflege

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag
P5	MZ 1	57,95
	IZ 1*	99,48
	PZ 1	147,15
P6	MZ 1	57,95
	IZ 1*	99,48
	PZ 1	147,15
P7	MZ 1	57,95
	IZ 1*	99,48
	PZ 1	147,15
	PZ 2	50,54
P8	IZ 1*	99,48
	PZ 1	147,15
	PZ 2	50,54
P9	IZ 1*	99,48
	PZ 1	147,15
	PZ 2	50,54
P10	IZ 1*	99,48
P11	IZ 1*	92,97
	PZ 1	147,15
P12	IZ 1*	99,48
	PZ 1	147,15

* Für Beschäftigte der Entgeltgruppe P, soweit ihnen eine Tätigkeit/Verantwortung i.S. der Zulage IZ 1 übertragen worden ist

Funktionsbereich Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag
M1	MZ1	57,95
	IZ1*	99,48
M2	MZ1	57,95
	IZ1*	99,48
M3	MZ1	57,95
	IZ1*	99,48
	MZ2	180,98
M4	MZ1	57,95
	IZ1*	99,48
	MZ2	180,98
	MZ3	160,98
	MZ4	321,97
	MZ5	225,38
	MZ6	386,37
M5	MZ1	57,95
	IZ1*	99,48
	MZ2	180,98
	MZ3	160,98
	MZ4	321,97
	MZ5	225,38
	MZ6	386,37
	MZ7	57,95
M6	IZ1*	99,48
	MZ2	180,98
	MZ3	160,98
	MZ4	321,97
	MZ5	225,38
	MZ6	386,37
M7	IZ1*	99,48
	MZ2	180,98
	MZ3	160,98
	MZ4	321,97
	MZ5	225,38
	MZ6	386,37

*Für Beschäftigte der Entgeltgruppe M, soweit Ihnen eine Tätigkeit/ Verantwortung iSd Zulage IZ 1 übertragen worden ist.

Funktionsbereich Wirtschaft

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag
W1	WZ1	46,44
	WZ2	59,70
	WZ3	99,48
	IZ1*	99,48
	WZ4	265,31
W2	WZ1	46,44
	WZ2	59,70
	WZ3	99,48
	IZ1*	99,48
	WZ4	265,31
W3	WZ1	46,44
	WZ2	59,70
	WZ3	99,48
	IZ1*	99,48
	WZ4	265,31
W4	WZ1	46,44
	WZ2	59,70
	WZ3	99,48
	IZ1*	99,48
	WZ4	265,31

*Für Beschäftigte der Entgeltgruppe W1 bis 3, soweit Ihnen eine Tätigkeit/ Verantwortung iSd Zulage IZ 1 übertragen worden ist

Funktionsbereich Infrastruktur

Entgeltgruppe	Zulage	Betrag
I1	Iz1	99,48
	Iz2	172,44
I2	Iz1	99,48
	Iz2	172,44
	Iz3	198,99
	Iz4	331,65
I3	Iz1	99,48
	Iz2	172,44
	Iz3	198,99
	Iz4	331,65
I4	Iz1	99,48
	Iz2	172,44
	Iz3	198,99
	Iz4	331,65
I5	Iz2	172,44
	Iz3	198,99
	Iz4	331,65
I6	Iz2	172,44
	Iz3	198,99
	Iz4	331,65

Konzern-Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (2. TV-EUmw M/W/I Sana) in Einrichtungen der Sana Kliniken AG (in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vom 10. November 2022)

Zwischen

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

und

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

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Anspruch auf Entgeltumwandlung

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch darauf, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 8 v. H. der steuerpflichtigen Bruttobezüge durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden. In beiderseitigem Einvernehmen können der Beschäftigte und der Arbeitgeber vereinbaren, dass ein über den Betrag nach Satz 1 hinausgehender Betrag umgewandelt wird.
- (2) Neben bereits bestehenden Angeboten kann der Beschäftigte die Entgeltumwandlung unter anderem über den Branchenstandard KlinikRente in den Durchführungswegen Direktversicherung und/oder Unterstützungskasse durchführen.
- (3) Der für ein Kalenderjahr umzuwandelnde Entgeltbetrag muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV erreichen. Im Durchführungsweg Unterstützungskasse beträgt der Mindestbeitrag 50 € / Monat.

§ 3 Umwandelbare Entgeltbestandteile

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

§ 4 Arbeitgeberförderung

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

Ab 01. Juni 2023:

- (1) *Beschäftigte erhalten auf den Entgeltumwandlungsbetrag im Monat einen Arbeitgeberzuschuss von 20 v.H.. Dieser fließt beitrags erhöhend in den Versicherungsvertrag.*

Maximal erhalten Beschäftigte den Zuschuss auf einen Umwandlungsbetrag, der zusammen mit einem eventuellen Arbeitgeberbeitrag / Beitrag zur kapitalgedeckten Zusatzversorgung (einschließlich einer evtl. Eigenbeteiligung) den jeweiligen sozialversicherungsbeitragsrechtlichen Freibetrag von derzeit 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt.

- (2) *Zuschüsse werden auch bei schon bestehenden Entgeltumwandlungen geleistet. Beschäftigte, für die schon eine Entgeltumwandlung vor dem 01. Juni 2023 eingerichtet worden ist, erhalten ab dann einen Zuschuss nach dieser Regelung.*
- (3) *Bisherige Arbeitgeberzuschüsse werden der Höhe nach auf die Zuschüsse nach diesem Tarifvertrag angerechnet. Das gilt auch für den Fall, dass bisherige tarifliche Zuschüsse von 10 € monatlich geleistet worden sind.*

Sind die bisher geleisteten Zuschüsse höher, werden sie beibehalten. Wird jedoch eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen oder eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung geändert, gelten ab dann die Regelungen dieses Tarifvertrages.

- (4) *Können Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung im Einzelfall nicht beitrags erhöhend in einen bestehenden Versicherungsvertrag eingezahlt werden, wird der Entgeltumwandlungsbetrag bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag um den tariflichen Zuschuss reduziert; der Zuschuss vermindert dann den bisherigen Aufwand für den Beschäftigten.*

§ 5 Geltendmachung des Anspruchs

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

§ 6 Schlussbestimmung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2015 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 30. Juni 2024.

Sana Kliniken AG

Ismaning, 10. November 2022

.....
Thomas Lemke
Vorsitzender des Vorstands

.....
Irmgard Wübbeling
Mitglied des Vorstands

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

Berlin, 10. November 2022

.....
Sylvia Bühler
ver.di Bundesvorstand

.....
Axel Weinsberg
ver.di Verhandlungsführer

.....
Anna Leona Gerhardt
ver.di Verhandlungsführerin

Anlage 1

- Sana Krankenhaus Rügen
- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden
 - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgie Stuttgart
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München
- Klinik am Birkenwald Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof
- Sana Klinikum Lichtenberg inkl. Managementzentrale
- Sana Kliniken Sommerfeld
- Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld
- RKU - Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm
- Sana Kliniken Leipziger Land

Konzern-Tarifvertrag Nr. 7 für Auszubildende für die Funktionsbereiche Medizinische Pflege-, Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (A-TV Sana) in Einrichtungen der Sana-Kliniken AG vom 10. November 2022

Zwischen

der Sana Kliniken AG (im Folgenden Sana genannt), diese handelnd für und in Vollmacht der in Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag genannten Einrichtungen

vertreten durch den Vorstand

und

ver.di — Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

vertreten durch den Bundesvorstand

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Persönlicher Geltungsbereich: Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in, Pflegefachkraft, Altenpfleger/in, Krankenpflegehelfer/in, Pharmazeutisch- kaufmännische/r Assistent/in, Operationstechnischen/r Assistent/in, Anästhesietechnischen/r Assistent/in, Medizinische/r Fachangestellte/r, Notfallsanitäter/innen, Hebammen und Entbindungspfleger, zum Kauffrau/-mann für Büromanagement, Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen, Operationstechnische/r Assistent/in, Kauffrau/-mann in der Informationstechnologie, - im folgenden Auszubildende genannt, soweit sie Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
- (2) Betrieblicher Geltungsbereich: Dieser Tarifvertrag gilt in den in Anlage 1 zum Konzern-Mantel-Tarifvertrag für die Funktionsbereiche Medizinische Pflege-, Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (M-TV Sana) in der Fassung des 7. Änderungstarifvertrages genannten Einrichtungen der Sana-Kliniken AG, soweit sie in einem der in Absatz 1 genannten staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ausbilden.
- (3) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über

- a) maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung
- b) Beginn, Dauer und Art der Ausbildung
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit
- d) Dauer der Probezeit
- e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts
- f) Dauer des Urlaubs
- g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann
- h) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendende Betriebsvereinbarungen.

(2) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit

- (1) Die Probezeit beträgt 6 Monate, bei Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) 4 Monate.
- (2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

- (1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. ²Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.
- (2) ¹Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei dem beauftragten Arzt handelt es sich um den für das Krankenhaus zuständigen Betriebsarzt, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.
- (3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen und auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren, wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen

der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Auszubildenden zu beeinträchtigen.

§ 6 Personalakten

¹Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. ⁴Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. ⁵Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

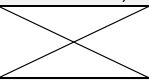
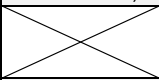
- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.
- (3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig. § 27 Abs. 2 bis 9 MTV-Sana findet keine Anwendung.

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt ab 1. Juni 2022:

	1. Ausbildungs- jahr	2. Ausbildungs- jahr	3. Ausbildungs- jahr
Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegefachkraft, Hebammen und Entbindungspfleger	1.150,51 €	1.208,95 €	1.279,52 €
Kindergesundheits- und Krankenpflege	1.150,51 €	1.208,95 €	1.279,52 €
Altenpflege	1.150,51 €	1.208,95 €	1.279,52 €
Notfallsanitäter	1.150,51 €	1.208,95 €	1.279,52 €
Pharmazeutisch- kaufmännische Assistenten, Medizinische Fachangestellte	1.092,07 €	1.117,43 €	1.232,11 €
Kauffrau / -mann für Büromanagement	1.092,07 €	1.150,51 €	1.232,11 €
Krankenpflege-helfer/-in	1.032,53 €	 	
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	1.092,07 €	1.150,51 €	1.232,11 €
IT-Kauffrau/-mann	1.150,51 €	1.208,95 €	1.279,52 €
Operationstechnischer Assistent, Anästhesietechnischer Assistent	1.150,51 €	1.208,95 €	1.279,52 €

(2) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt ab 1. Juni 2023:

	1. Ausbildungs- jahr	2. Ausbildungs- jahr	3. Ausbildungs- jahr
Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegefachkraft, Hebammen und Entbindungspfleger	1.250,51	1.308,95	1.379,52
Kindergesundheits- und Krankenpflege	1.250,51	1.308,95	1.379,52
Altenpflege	1.250,51	1.308,95	1.379,52
Notfallsanitäter	1.250,51	1.308,95	1.379,52
PKA / MFA	1.192,07	1.217,93	1.332,11
Kauffrau / -mann für Büromanagement	1.192,07	1.250,51	1.332,11
Krankenpflege-helfer/-in	1.132,53		
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	1.192,07	1.250,51	1.332,11
IT-Kauffrau/-mann	1.250,51	1.308,95	1.379,52
OTA / ATA	1.250,51	1.308,95	1.379,52

(3) Abweichend von Abs. 1 bis 2 gelten für die Auszubildenden in der Sana Krankenhaus Rügen GmbH die Ausbildungsentgelte nach dem „Ergänzungstarifvertrag zum Konzern-Tarifvertrag für Auszubildende für die Funktionsbereiche Medizinische Pflege- Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (A-TV Sana) Nr. 6 im Sana Krankenhaus Rügen vom 22. November 2022.

(4) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt.

- (5) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die im Ausbildungsberuf Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.
- (6) 1Auszubildende erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Ausbildenden Beschäftigten Funktionszulagen. 2Die Höhe der Funktionszulagen betragen 50 v.H. des entsprechenden Funktionszulagenbetrages des Beschäftigten gemäß E-TV- Sana in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 9 Urlaub

- (1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die im Ausbildungsberuf Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen.
- (2) ¹Der Urlaubsanspruch beträgt 27 Arbeitstage, wobei eine Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche zugrunde gelegt wird. ²Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhalten Auszubildende im Schichtdienst pauschal einen Tag Zusatzurlaub.
- (3) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte

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

§ 11 Familienheimfahrten

¹Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet. ²Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen sind auszunutzen.

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

§ 12 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

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

§ 13 Entgelt im Krankheitsfall

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

§ 14 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) ¹Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können. ²Bei der Sechs-Tage-Woche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.
- (2) ¹Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Prüfungen besonders zusammengefasst werden. ²Es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
- (3) Im Übrigen gelten die für die im Ausbildungsberuf Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 15 Jahressonderzahlung

- (1) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Die Jahressonderzahlung beträgt bei Auszubildenden 67,5 v.H. des den Auszubildenden in den Kalendermonaten August, September und Oktober monatlich durchschnittlich gezahlten Entgelts (Ausbildungsentgelt, in Monatsbeträgen gezahlte Zulagen und ständige Entgeltbestandteile gemäß § 8 Absatz 3 und 4. ³Bei Auszubildenden deren Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach Satz 2 der erste volle Kalendermonat.
- (2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt, Fortzahlung des Entgelts während des

Erholungsurlaubs oder im Krankheitsfall haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

- (3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Erfolgsbeteiligung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate

vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

- (4) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 17 Abschlussprämie

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

§ 18 Übernahmegarantie

¹Auszubildende, die ihre Ausbildung mit der (Gesamt) - Note Zwei oder besser abschließen, erhalten eine Übernahmegarantie in der Form eines Beschäftigungsangebotes des Ausbildungsbetriebes oder eines anderen Unternehmens des Sana Konzerns. ²Letzteres kann unter Umständen einen Wohnortwechsel des Absolventen erforderlich machen. ³Entstandene Umzugskosten werden einmalig gegen Nachweis erstattet, maximal jedoch in Höhe von 500,00 €. ⁴Das Beschäftigungsangebot kann eine ergänzende

Qualifizierung zum/zur Fach-, Gesundheits- und Krankenpfleger/in mit einem festen Qualifizierungsplan einschließen.

§ 19 Ausschlussfrist

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

§ 20 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Juni 2022 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 30. April 2024, schriftlich gekündigt werden. Eine Kündigung gegenüber der Sana Kliniken AG gilt dabei für alle unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden Vertragsparteien.

Sana Kliniken AG

Ismaning, 10. November 2022

.....
Thomas Lemke
Vorstandsvorsitzender

.....
Irmgard Wübbeling
Mitglied des Vorstands

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

Berlin, 10. November

.....
Sylvia Bühler
ver.di Bundesvorstand

.....
Axel Weinsberg
ver.di Verhandlungsführer

.....
Anna Leona Gerhardt
ver.di Verhandlungsführerin

Anlage 1

- Sana Krankenhaus Rügen
- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden
 - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgie Stuttgart
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München
- Klinik am Birkenwald Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof
- Sana Klinikum Lichtenberg inkl. Managementzentrale
- Sana Kliniken Sommerfeld
- Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld
- RKU - Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm
- Sana Kliniken Leipziger Land

Konzern - Tarifvertrag zu Beruf, Familie und Gesundheitsförderung für die Funktionsbereiche Medizinische Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (BFG-TV M/W/I Sana Nr. 2) in Einrichtungen der Sana Kliniken AG in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages vom 10. November 2022

Zwischen

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

einerseits

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

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die unter den Geltungsbereich des

- M-TV M/W/I Sana (i.d.F.d. 7. Änderungsstarifvertrages)
- A-TV M/W/I Sana Nr. 7

fallenden Beschäftigten und Auszubildenden.

§ 2 Beruf und Familie

- (1) Wird ein nicht-schulpflichtiges Kind gegen Entgelt betreut, leistet der Arbeitgeber neben dem Entgelt/ der Lohnfortzahlung einen Zuschuss zu den tatsächlich entstehenden und vom Arbeitnehmer nachgewiesenen Kinderbetreuungskosten.
- (2) Der Zuschuss beträgt bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung und je Kind monatlich maximal 100,00 € brutto. Er ist auf die Höhe der tatsächlich entstehenden Kinderbetreuungskosten begrenzt und wird bei einer Teilzeittätigkeit anteilig gewährt. Der Anspruch ist unverzüglich, spätestens sechs Monate nach der erstmaligen Inanspruchnahme der Kinderbetreuung geltend zu machen
- (3) Sofern nach den vorstehenden Regelungen für ein Kind zwei Beschäftigte einen Anspruch auf Gewährung des Zuschusses hätten, erhält nur einer der beiden Beschäftigten den Zuschuss.
- (4) Besteht mit dem Mitarbeiter eine schriftliche Vereinbarung darüber, dass die Dienstzeiten ausnahmslos auf Wochenend- und Feiertage fallen, so wird der Zuschuss nur in für diese Zeiten nachgewiesener, tatsächlich angefallener Höhe gezahlt.

- (5) Beschäftigte, die bis zum 31.12.2013 die Anspruchsvoraussetzungen für den Kinderbetreuungskostenzuschuss nach den Regelungen des BFG-TV M/W/I Sana a.F. erfüllt haben und diesen in voller Höhe erhalten haben, erhalten diesen in unveränderter Höhe solange fortgezahlt, wie die Anspruchsvoraussetzungen für das jeweilige Kind erfüllt sind.

§ 3 Gesundheitsförderung

- (1) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Implementierung von Programmen zur Gesundheitsförderung in den Einrichtungen, die unter diesen Tarifvertrag fallen.
- (2) Durch Maßnahmen zur präventiven Gesunderhaltung der Beschäftigten soll in einer demografisch sich verändernden Mitarbeiterschaft den verstärkten psychischen und physischen Belastungen durch eine besondere Gesundheitsförderung in den Einrichtungen entgegengewirkt werden, um eine längere Teilnahme am Arbeitsleben zu fördern.
- (3) Die Angebotsstruktur soll Aktivitäten zur Durchführung von Gesundheitstraining und -beratung, Stressbewältigung, Fortbildung von Fachkräften in den Bereichen Ernährung und Bewegung, sowie Maßnahmen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung umfassen.
- (4) Die Programme sollen die aktive Teilnahme an Kursen zur Gesundheitsprävention, die auch im Rahmen der Leistungen der Krankenkassen gefördert werden, wie z.B. Ernährungsprogramme, Wirbelsäulengymnastik, Nordic-Walking, Walking oder Aqua-Fitness einschließen und unterstützen. Mögliche Maßnahmen sind z.B. Teilnahme an Gesundheitsschecks (Kardiocheck), Ernährungsberatung, Rückenschule, Kinästhetik, usw. Im Rahmen der Programme ist die Teilnahme an Angeboten sowohl in den Einrichtungen der Sana Gruppe, als auch in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern der Sana-Einrichtungen möglich.

- (5) Es wird jedes Jahr von der Geschäftsführung ein Budget zur Verfügung gestellt. Sie trifft auch Aussagen zu Teilnehmerkreis, Organisation, notwendige Teilnahme-Nachweise etc.

§ 4 Laufzeit, Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2014 in Kraft und kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. April 2024. Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Sana Kliniken AG

Ismaning, 10. November 2022

.....
Thomas Lemke
Vorsitzender des Vorstands

.....
Irmgard Wübbeling
Mitglied des Vorstands

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Bundesvorstand

Berlin, 10. November 2022

.....
Sylvia Bühler
ver.di Bundesvorstand

.....
Axel Weinsberg
ver.di Verhandlungsführer

.....
Anna Leona Gerhardt
ver.di Verhandlungsführer

Anlage 1

- Sana Krankenhaus Rügen
- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgie Stuttgart
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München
- Klinik am Birkenwald Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof
- Sana Klinikum Lichtenberg inkl. Managementzentrale
- Sana Kliniken Sommerfeld
- Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld
- RKU - Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm
- Sana Kliniken Leipziger Land

Konzern-Tarifvertrag zur betrieblichen Krankenzusatzversicherung für die Funktionsbereiche Medizinische Pflege-, Heil-, Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infrastruktur (TV-bKV Sana) in Einrichtungen der Sana Kliniken AG vom 10. November 2022

Zwischen

Sana Kliniken AG (im Folgenden Sana genannt), diese handelnd für und in Vollmacht der in Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag genannten Einrichtungen

vertreten durch den Vorstand

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

vertreten durch den Bundesvorstand

andererseits

wird zur Einführung einer betrieblichen Krankenzusatzversicherung Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte die Mitglieder der vertrags-schließenden Gewerkschaft sind in den Funktionsbereichen Medi-zinische Pflege-, Heil- Fach- und Hilfsberufe, Wirtschaft und Infra-struktur, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu den in Anlage 1 zum Tarifvertrag genannten Einrichtungen der Sana-Gruppe stehen. Er gilt nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 SGB IV.

§ 2 Betriebliche Krankenzusatzversicherung

- (1) Der Arbeitgeber schließt mit einem Versicherungsunterneh-men seiner Wahl einen Gruppenversicherungsvertrag für eine betriebliche Krankenzusatzversicherung ab.
- (2) Die Verpflichtung des Arbeitgebers beschränkt sich auf die Zahlung der Versicherungsbeiträge nach Vertragsabschluss, vorbehaltlich der Versicherbarkeit im Einzelfall, d.h. der An-nahme durch den Versicherer unter Beachtung der Kalkulati-ons- und Annahmerichtlinien des Versicherers sowie etwaiger Ausschlüsse. Der Umfang des Versicherungsschutzes und die Rechte und Pflichten der versicherten Beschäftigten ergeben sich aus dem jeweiligen Gruppenversicherungsvertrag und den jeweiligen dazugehörigen Anlagen.
- (3) Die betriebliche Krankenzusatzversicherung sieht die Erstat-tung der Kosten für eine Unterbringung während eines Kran-kenhausaufenthaltes im 2-Bett-Zimmer und ein jährliches indi-viduelles Budget iHv. 300 € pro vollem Kalenderjahr (unabhän-gig vom Umfang der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit) vor, bis zu dessen Höhe die Versicherung Kosten für Gesund-

heitsleistungen erstattet. Der genaue Umfang des Versicherungsschutzes und die Rechte und Pflichten der versicherten Beschäftigten ergeben sich aus dem jeweiligen Gruppenversicherungsvertrag und den jeweiligen dazugehörigen Anlagen (insb. Versicherungsbedingungen). Eine Gesundheitsprüfung findet nicht statt. Der Anspruch auf Versicherungsleistungen besteht nach Versicherungsbeginn ohne Wartezeit.

- (4) Die Ansprüche der Beschäftigten auf Versicherungsleistungen richten sich ausschließlich gegen das Versicherungsunternehmen, gegen den Arbeitgeber bestehen keine Ansprüche auf Leistungen der Krankenzusatzversicherung (gleich welcher Art).
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Versicherungsunternehmen auch während der Laufzeit dieses Tarifvertrages zu wechseln. Hierüber und über aus dem Wechsel des Versicherungsunternehmens ggfs. folgende Änderungen in den Versicherungsbedingungen und/oder dem Leistungsumfang, werden die Beschäftigten vorab informiert.

§ 3 An- und Abmeldung

- (1) Der Arbeitgeber meldet die Beschäftigten zur betrieblichen Krankenzusatzversicherung an. Hierzu übermittelt er die erforderlichen personenbezogenen Daten an das Versicherungsunternehmen und den betreuenden Versicherungsmakler. Für Beschäftigte, die der Anmeldung widersprochen oder ausdrücklich verzichtet haben, wird keine Versicherung beantragt. Eine spätere Aufnahme ist nicht möglich.
- (2) Eine betriebliche Krankenversicherung wird für Beschäftigte beantragt, die zum Aufnahmestichtag

- a. in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) oder privaten Krankenversicherung (PKV) versichert sind, und
 - b. deren Arbeitsverhältnis nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von sechs Monaten ungekündigt fortbesteht, und
 - c. Arbeitsentgelt beziehen.
- (3) Stichtag für die Aufnahme in die betriebliche Krankenversicherung und den Abschluss der einzelnen Versicherungen ist der 01. eines Monats, an dem die vorstehend genannten Voraussetzungen erstmals erfüllt sind, frühestens der 01. Juni 2023.
- (4) Die Beschäftigten erhalten nach Anmeldung durch den Arbeitgeber vom Versicherungsunternehmen Informationen über den Versicherungsbeginn und den Leistungsumfang. Gibt der Beschäftigte ggfs. vom Versicherungsunternehmen angeforderte Erklärungen nicht oder verspätet ab, kann eine Aufnahme in den Gruppenversicherungsvertrag möglicherweise nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.
- (5) Scheidet ein Beschäftigter aus dem berechtigten Personenkreis aus, meldet der Arbeitgeber ihn von der Versicherung ab.
- (6) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Versicherung von dem/der Mitarbeiter/in in ähnlicher Form privat übernommen und mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden, sofern der Versicherungsvertrag das vorsieht.

§ 4 Beitragszahlung

- (1) Der Arbeitgeber zahlt den Beitrag für die betriebliche Krankenzusatzversicherung gemäß den Regelungen des Gruppenversicherungsvertrages, wenn und so lange der Beschäftigte Anspruch auf Entgelt(fort)zahlung hat. Sofern im laufenden Kalenderjahr die Beitragszahlung wegen der Beendigung der Entgeltfortzahlung endet, behält der Mitarbeiter nach Maßgabe der derzeitigen Versicherungsbedingungen weiterhin den Anspruch auf die volle Versicherungsleistung. Soweit die Freigrenze für den steuerfreien Erhalt von Sachbezügen im Einzelfall überschritten wird, trägt der Arbeitgeber die hierauf anfallende Lohnsteuer entsprechend § 37b EStG iVm § 40 Absatz 3 EStG.
- (2) Beiträge für nach Maßgabe des Gruppenversicherungsvertrages ggfs. möglicher freiwilliger Zusatzversicherungen oder -leistungen (gleich welcher Art) werden nicht vom Arbeitgeber übernommen.
- (3) Der Beitragszahlungszeitraum endet mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis endet, spätestens zu dem Termin, zu dem letztmalig nach dem Versicherungsvertrag eine Beitragszahlung möglich ist. Endet das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsletzten, endet der Beitragszahlungszeitraum mit Ablauf des letzten Beschäftigungsmonats.

§ 5 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag zum 01. Juni 2023 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats, erstmals zum 31. Dezember 2024, schriftlich gekündigt werden. Für den Fall einer bis zum 31. Dezember 2025 erklärten Kündigung ist die Nachwirkung nach § 4 TVG ausgeschlossen.

Sana Kliniken AG

Ismaning, den 10. November 2022

.....
Thomas Lemke
Vorstandsvorsitzender

.....
Irmgard Wübbeling
Mitglied des Vorstands

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Berlin, den 10. November 2022

.....
Sylvia Bühler
ver.di Bundesvorstand

.....
Axel Weinsberg
ver.di Verhandlungsführer

.....
Anna Leona Gerhardt
ver.di Verhandlungsführerin

Anlage 1

- Sana-Herzzentrum Cottbus
- Herzzentrum Dresden - Universitätsklinik an der Technischen Universität Dresden
- Sana-Krankenhaus Hürth
- Sana Herzchirurgie Stuttgart
- Neurologisches Rehabilitationszentrum Quellenhof in Bad Wildbad
- Sana Klinik München
- Klinik am Birkenwald Nürnberg
- Sana Klinik Pegnitz
- Sana Klinikum Hof
- Sana Klinikum Lichtenberg inkl. Managementzentrale
- Sana Kliniken Sommerfeld
- Sana Rehabilitationsklinik Sommerfeld
- RKU - Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm
- Sana Kliniken Leipziger Land
- Sana Hanse-Klinikum Wismar