

**MANTELTARIFVERTRAG  
FÜR UNTERNEHMEN DES HELIOS KONZERNS  
VOM 16. JANUAR 2007 (TV HELIOS)**

**zwischen der**

**HELIOS Kliniken GmbH  
- nachfolgend HELIOS genannt -**

**einerseits**

**und**

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Bundesvorstand  
- nachfolgend ver.di genannt -**

**andererseits**

## Inhaltsübersicht

§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Arbeitsvertrag.....	4
§ 3 Befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in Weiterbildung.....	5
§ 4 Probezeit.....	5
§ 5 Ärztliche Untersuchung.....	6
§ 6 Arbeitssicherheit.....	6
§ 7 Aufgabenbereich, Nebentätigkeit.....	6
§ 8 Zeugnis, Arbeitspapiere.....	8
§ 9 Verschwiegenheit.....	8
§ 10 Arbeitsversäumnis, Arbeitsunfähigkeit.....	8
§ 11 Personalakte.....	9
§ 12 Haftung im Schadensfall.....	10
§ 13 Regelmäßige Arbeitszeit, Ausgleichszeitraum.....	10
§ 14 Teilzeitbeschäftigung.....	11
§ 15 Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Mehrarbeit.....	12
§ 16 Wechselschicht- und Schichtarbeit.....	12
§ 17 Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft.....	13
§ 18 Arbeitszeitkonto.....	15
§ 19 Beschäftigungszeit.....	16
§ 20 Entgelt, Zuwendungen.....	17
§ 21 Betriebliche Altersversorgung.....	17
§ 22 Berufliche Fort- und Weiterbildung.....	17
§ 23 Schutzkleidung, Berufskleidung.....	19
§ 24 Dienstreisen.....	19
§ 25 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss.....	20
§ 26 Erholungsurlaub.....	21
§ 27 Zusatzurlaub, Sonderurlaub.....	22
§ 28 Arbeitsbefreiung.....	23
§ 29 Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	25
§ 30 Ausschlussfristen.....	27
§ 31 Datenschutz.....	27
§ 32 Bekanntgabe.....	27
§ 33 Salvatorische Klausel.....	27
§ 34 Inkrafttreten, Laufzeit.....	27

### Anlagen:

Anlage 26.3 Urlaubstabelle

Anwendungsvereinbarung für Serviceunternehmen (TV HELIOS-Anwendung)

Sonderregelung für Auszubildende (TV HELIOS-Azubi)

Vorbemerkung: Die Tarifpartner wollen in diesem Tarifvertrag diskriminierungsfreie Regelungen schaffen. Zur besseren Lesbarkeit wird lediglich die männliche Form „Beschäftigter“ bzw. „Arzt“ verwendet und auf die weibliche Form verzichtet. Selbstverständlich sind die Bestimmungen des Tarifvertrages für beide Geschlechter gleichermaßen zutreffend und geltend.

## § 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Manteltarifvertrag gilt nach näherer Maßgabe der Regelungen des Tarifvertrages zur Umsetzung von Tarifverträgen innerhalb des HELIOS Konzerns (nachfolgend TV Umsetzung HELIOS) für alle Beschäftigten (nachfolgend Beschäftigte genannt), die in einem Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis (nachfolgend Arbeitsverhältnis genannt) zu einem nach dem TV Umsetzung HELIOS in die Tarifierung einbezogenen Unternehmen des HELIOS Konzerns (nachfolgend jeweils Arbeitgeber genannt) stehen bzw. ein solches künftig begründen, soweit sie Mitglieder von ver.di sind. Dieser Manteltarifvertrag gilt auch für Beschäftigte, die als Arzt oder Zahnarzt approbiert oder zur vorübergehenden Ausübung des ärztlichen oder zahnärztlichen Berufes nach der jeweils einschlägigen Berufsordnung sowie der Approbationsordnung befugt sind (nachfolgend für arzt spezifische Regelungen auch Arzt genannt).<sup>1</sup>
- (2) Dieser Manteltarifvertrag gilt nicht für
  - a) leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG und leitende Ärzte (Chefärzte),
  - b) Verwaltungsleiter bzw. Geschäftsführer und deren Stellvertreter sowie Assistenten,
  - c) Beschäftigte, die nach ihrem Arbeitsvertrag ein über das Grundentgelt der höchsten Entgeltstufe des Entgelttarifvertrags hinausgehendes Entgelt erhalten.
- (3) Soweit in den vorgenannten speziellen oder diesen ergänzenden Tarifregelungen auf einen anderen Manteltarifvertrag verwiesen wird (z.B. BAT oder BMTG) tritt an die Stelle des bislang in Bezug genommenen Tarifvertrages dieser neue Manteltarifvertrag.

## § 2 Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen, dem Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Im Arbeitsvertrag sind der Beginn des Arbeitsverhältnisses, eine Charakterisierung der zu leistenden Tätigkeit, die Entgeltgruppe, Beschäftigungszeiten nach § 19 dieses Manteltarifvertrages, der Arbeitsort, bei Ausbildungsverhältnissen die Dauer der Ausbildung und bei Teilzeitbeschäftigten die individuelle Arbeitszeit und deren Verteilung anzugeben. Bei Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen, ist im Arbeitsvertrag, soweit die Befristung eines sachlichen Grundes bedarf, der Befristungsgrund, bei befristeten Arbeitsverträgen zur Vertretung der/die Name/n der/des zu vertretenden Beschäftigten anzugeben.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> **Protokollnotiz zu § 1 Abs. 1 Satz 2:** Wenn ein Arzt ein über das Grundentgelt der höchsten Entgeltstufe des TV-Ärzte Entgelt HELIOS erhält, finden im Hinblick auf die sonstigen Arbeitsbedingungen die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages weiterhin nach Maßgabe des Günstigkeitsprinzips (§ 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz) Anwendung, soweit nicht bereits der Arbeitsvertrag auf die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrags Bezug nimmt.

<sup>2</sup> **Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass mit dieser Regelung einerseits die Anforderungen des Nachweisgesetzes erfüllt werden sollen, andererseits im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte keine tariflichen Regelungen unterhalb der gesetzlichen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen soll. Im Falle einer künftigen Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes werden daher auch die in diesem Manteltarifvertrag getroffenen Regelungen überprüft und an die veränderten gesetzlichen Rahmenvorgaben angepasst werden müssen. Für eine solche Anpassung besteht

- 
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Nebenabreden können befristet oder mit gesonderten Kündigungsfristen vereinbart werden, soweit diese gesonderten Kündigungsfristen nicht tarifvertraglich vereinbart sind.
  - (3) Der Arbeitsvertrag kann nur abgeschlossen werden für ein
    - a) Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit,
    - b) unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen zweckbestimmtes oder zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis,<sup>3</sup>
    - c) Arbeitsverhältnis zur Aushilfe, wobei ein solches nur mit Beschäftigten begründet werden darf, die für Aufgaben von begrenzter Dauer oder zur Vertretung (z.B. für erkrankte oder im Urlaub befindliche Beschäftigte) eingestellt werden.
  - (4) Das Arbeitsverhältnis beginnt auch dann am 1. eines Monats, wenn dieser auf einen arbeitsfreien Feiertag oder Sonntag fällt.

### § 3

#### Befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in Weiterbildung

- (1) Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (nachfolgend TzBfG)<sup>4</sup> ist nicht zulässig, wenn eine Befristung nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung möglich ist.
- (2) Bei befristeten Beschäftigungen zum Zwecke der Weiterbildung zum Facharzt muss der erste Vertrag – soweit rechtlich zulässig<sup>5</sup> – für eine Laufzeit von nicht weniger als 2 Jahren und der weitere Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden, wenn nicht sachliche Gründe kürzere Vertragslaufzeiten erfordern. Sofern innerhalb der Mindestweiterbildungszeit die Weiterbildung nicht abgeschlossen ist, wird das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Jahr über die Mindestweiterbildungszeit nach der Weiterbildungsordnung verlängert.
- (3) Für die Verlängerung oder die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses gilt § 29 Abs. 1 lit. a) Sätze 2 und 3 dieses Manteltarifvertrages entsprechend.

### § 4

#### Probezeit

Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass

- a) im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere

---

Einvernehmen, dass unverzüglich nach Bekanntwerden der Gesetzesänderung Verhandlungen mit dem Bestreben einer Einigung aufgenommen werden und die zu treffende Regelung wirtschaftlich so auszugestalten ist, dass sie dem gemeinsamen Parteiwillen bei Abschluss dieses Manteltarifvertrages entspricht. Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung der Regelungen werden auch abweichend von der tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist aufgenommen.

<sup>3</sup> **Protokollnotiz zu § 2 Abs. 3 lit. b):** Die Anpassungsvereinbarung nach der Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1 bei Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt hier entsprechend. Die Befristung bei Ärzten in Weiterbildung erfolgt nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung in der jeweils gültigen Fassung.

<sup>4</sup> **Protokollnotiz zu § 3 Abs. 1:** Die Anpassungsvereinbarung nach der Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1 bei Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt hier entsprechend.

<sup>5</sup> **Protokollnotiz zu § 3 Abs. 2:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass ggf. entgegenstehende zwingende gesetzliche Regelungen hinsichtlich der Befristung von Arbeitsverhältnissen nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung einzuhalten sind.

Probezeit vereinbart wird,

- b) gesetzliche Vorschriften zwingend eine kürzere oder längere Probezeit vorsehen oder
- c) der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnisses oder im unmittelbaren Anschluss an ein befristetes oder an mehrere befristete unmittelbar aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse, das bzw. die ununterbrochen länger als 12 Monate gedauert hat bzw. haben, bei demselben Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber im Sinne des TV Umsetzung HELIOS eingestellt wird. Eine Unterbrechung von bis zu 3 Monaten gilt dabei als unschädlich.

## § 5

### Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Beschäftigte ist auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich vor der Einstellung ärztlich auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) untersuchen zu lassen. Die Untersuchung erfolgt durch einen Arbeitsmediziner.
- (2) Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen, auf begründetes Verlangen des Beschäftigten ist er hierzu verpflichtet.
- (3) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung feststellen lassen, ob der Beschäftigte dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.
- (4) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten der ärztlichen Untersuchungen zu tragen, soweit sie nicht von anderer Stelle getragen werden. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Beschäftigten bekannt zu geben.

## § 6

### Arbeitssicherheit

Die Vorschriften der Berufsgenossenschaft, die Unfallverhütungsvorschriften und die Richtlinien der Europäischen Union zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind gewissenhaft zu befolgen. Der Arbeitgeber trifft hierzu die erforderlichen Maßnahmen und gibt auch die hierzu notwendigen Sicherheitsrichtlinien vor, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsrecht bleiben hierbei unberührt.

## § 7

### Aufgabenbereich, Nebentätigkeit

- (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 angemessene Tätigkeiten am vereinbarten Arbeitsort übertragen werden.<sup>6</sup> Eine Einarbeitung ist zu gewährleisten.
- (2) Zu den aus der entsprechenden Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es auch

---

<sup>6</sup> **Protokollnotiz zu § 7 Abs. 1 Satz 2:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass mit der getroffenen Regelung das durch Gesetz und Rechtsprechung konkretisierte und nach billigem Ermessen zu erfolgende Weisungsrecht des Arbeitgebers, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebenen Leistungspflichten des Beschäftigten nach Zeit, Ort und Inhalt zu konkretisieren, wiedergegeben wird.

- a) im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit für einen leitenden Arzt, für einen Belegarzt oder für eine mit dem Arbeitgeber kooperierende Klinik (insbesondere Privatklinik oder Belegklinik) am vereinbarten Arbeitsort tätig zu sein,
  - b) ärztliche Bescheinigungen auszustellen und Fürsorge- und Beratungsstellen zu betreuen sowie auf Anforderung des Arbeitgebers Unterricht oder Fachvorträge zu halten,
  - c) auf Anforderung und Kosten des Arbeitgebers am notärztlichen Rettungsdienst teilzunehmen und sich ggf. dafür auf Anordnung des Arbeitgebers zu qualifizieren, sofern und soweit die gesetzlichen Voraussetzungen in der Person des Beschäftigten erfüllt werden können,<sup>7</sup>
  - d) auf Anforderung des Arbeitgebers ärztliche Stellungnahmen, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen zu Fachthemen und zur Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gegenüber den Kostenträgern zu erstellen,
  - e) auf Anforderung des Arbeitgebers aktiv an der Fachgruppenarbeit des HELIOS Konzerns teilzunehmen,
  - f) auf Anforderung des Arbeitgebers Lehrtätigkeiten zu übernehmen.
- (3) Jede Nebentätigkeit gegen Entgelt ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Arbeitgeber sich nicht innerhalb von 4 Wochen gegenüber dem Beschäftigten positioniert hat. Ausschließlich ehrenamtliche Tätigkeiten, insbesondere für nicht gewerbliche Vereine, die nicht oder allenfalls mit einer bloßen Aufwandsentschädigung abgegolten werden, sind erlaubt. Einer beabsichtigten und vor deren Aufnahme offen gelegten Nebentätigkeit wird der Arbeitgeber zustimmen, wenn
- a) keine Konkurrenzsituation gegenüber dem Arbeitgeber oder einem anderen Unternehmen des HELIOS Konzerns besteht,
  - b) gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes nicht verstoßen wird,
  - c) die ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten des Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber nicht gefährdet wird,
  - d) sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Beschäftigte hat – soweit vom Arbeitgeber gefordert – die für die Prüfung der Zustimmungsvoraussetzungen erforderlichen Unterlagen vorzulegen, es sei denn, die Voraussetzungen sind offenkundig. Die Zustimmung zur Nebentätigkeit kann befristet werden, in der Regel soll die Frist nicht unter 1 Jahr liegen. Die Zustimmung soll

---

<sup>7</sup> **Protokollnotiz zu § 7 Abs. 2 lit. c):**

1. Der Arbeitgeber hat zu gewährleisten, dass die ärztliche Versorgung der Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn der Arzt während der regelmäßigen Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.
2. Ein Arzt, dem nachweislich aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z.B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
3. In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln des Arztes im Rettungsdienst vorliegt, ist der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.

verlängert werden, wenn die ursprünglichen Voraussetzungen für eine Zustimmung auch nach Ablauf der Frist weiterhin unverändert vorliegen. Ein Antrag auf Verlängerung ist in der Regel 3 Monate – jedoch spätestens 1 Monat – vor Ablauf des vereinbarten Nebentätigkeitszeitraums zu stellen.

- (4) Der Beschäftigte darf Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen; ausgenommen sind unwesentliche persönliche Aufmerksamkeiten.<sup>8</sup>

## **§ 8**

### **Zeugnis, Arbeitspapiere**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Beschäftigten auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein endgültiges Zeugnis auszustellen, das sich auf Verlangen des Beschäftigten auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.<sup>9</sup>
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Beschäftigten auf Verlangen eine Bescheinigung über das zuletzt bezogene Entgelt und den im Jahr des Ausscheidens erhaltenen Urlaub auszuhändigen. Die Arbeitspapiere sind dem Beschäftigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich zu überlassen.

## **§ 9**

### **Verschwiegenheit**

- (1) Der Beschäftigte hat über betriebliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers zur Wahrung berechtigter Interessen angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren. Der Beschäftigte darf Schriftstücke, Aufzeichnungen und bildliche Darstellungen nicht ohne Einwilligung des Arbeitgebers Dritten zugänglich machen; auf Verlangen des Arbeitgebers muss er sie – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – herausgeben.
- (2) Der Beschäftigte, dem im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen, ist auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu bewahren, wenn er selbst nicht im Sinne des Strafrechtes zu den Hilfspersonen des Arztes zählt.
- (3) Der Beschäftigte hat – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – über Angelegenheiten, die nach vorstehenden Absätzen 1 und 2 der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu wahren.

## **§ 10**

### **Arbeitsversäumnis, Arbeitsunfähigkeit**

- (1) Die Arbeitszeit ist einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Beschäftigte – unbeschadet § 28 dieses Manteltarifvertrags – außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

---

<sup>8</sup> **Niederschriftserklärung des Arbeitgebers zu § 7 Abs. 4:** HELIOS erklärt, dass in den Unternehmen die für den HELIOS Konzern festgelegte Konzernregelung zum Sponsoring angewendet wird und entsprechende Bezugnahmen in die Arbeitsverträge aufgenommen werden.

<sup>9</sup> **Protokollnotiz zu § 8 Abs. 1:** Für Ärzte ist das Zeugnis jeweils auch durch den zuständigen Chefarzt mit zu unterzeichnen.



- 
- (2) Der Beschäftigte darf nur mit vorheriger Erlaubnis des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die vorherige Erlaubnis den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist die Genehmigung unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat der Beschäftigte keinen Anspruch auf das Entgelt und auf Zulagen oder Zuschläge.
  - (3) Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen (bei häufig wiederholten Kurzerkrankungen) - unter Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechte - die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung. Auch nach Ablauf des Zahlungszeitraums für Krankenbezüge (§ 25 Abs. 1) ist der Beschäftigte verpflichtet, bei Fortdauer seiner Arbeitsunfähigkeit jeweils unaufgefordert weitere ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorzulegen, der Arbeitgeber erstattet dem Beschäftigten ggf. die vom bescheinigenden Arzt gegenüber dem Beschäftigten abgerechneten Gebühren (EBM, GOÄ) für die ärztliche Bescheinigung.
  - (4) Kann der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalles beanspruchen, der ihm durch Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch auf den Arbeitgeber über, soweit dieser dem Beschäftigten Arbeitsentgelt fortgezahlt hat. Gleichfalls gehen auf dieses fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallende und vom Arbeitgeber zu tragende Abgabenlasten bzw. Beiträge im gesetzlich für den Fall der Entgeltfortzahlung vorgesehenen Umfang auf den Arbeitgeber über. Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung solcher Schadensersatzansprüche erforderlichen Angaben zu machen, insbesondere den Arbeitgeber auf die Tatsache eines Unfalls hinzuweisen und die Beteiligung eines Dritten an der Arbeitsunfähigkeit unter dessen Benennung anzuzeigen.

## § 11 Personalakte

Der Beschäftigte hat während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses das Recht auf Einsicht in seine Personalakte. Das schließt das Recht auf Anfertigung von Notizen und Abschriften ein. Fotokopien kann der Beschäftigte auf seine Kosten zum Selbstkostenpreis des Arbeitgebers herstellen. Eine Überlassung der Personalakte ist ausgeschlossen.

Der Beschäftigte ist über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn nachteilige Personalmaßnahmen begründen können, vor Aufnahme in die Personalakte zu hören.<sup>10</sup> Eine hierbei erfolgte Äußerung ist in die Personalakte zu nehmen.

---

<sup>10</sup> **Protokollnotiz zu § 11 Satz 4:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass mit der getroffenen Regelung die durch Gesetz und Rechtsprechung an eine Anhörung des Beschäftigten gestellten Voraussetzungen über deren Qualität, Zugang und Frist wiedergegeben werden.

---

## § 12 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.

## § 13 Regelmäßige Arbeitszeit, Ausgleichszeitraum<sup>11</sup>

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden (West) bzw. 40 Stunden (Ost). Für Ärzte beträgt die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 40 Stunden. Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. Als Arbeitstage gelten die Wochentage Montag bis Freitag, ausgenommen gesetzliche Feiertage im Sinne des § 15 Abs. 4 dieses Manteltarifvertrages. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit kann aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf 6 Tage verteilt werden. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit ergibt sich aus den jeweils im Monat anfallenden Arbeitstagen multipliziert mit 7,7 Stunden (West) bzw. 8 Stunden (Ost). Die Monatsarbeitszeit ist, wenn keine betriebsübliche Arbeitszeit festgelegt ist, im Voraus vom Arbeitgeber in mindestens monatlichen Dienstplänen festzulegen. Die Dienstpläne sind in der Regel 4 Wochen vor Beginn bekannt zu geben; ist ein Rahmendienstplan vorhanden, verkürzt sich diese Frist auf 2 Wochen. Die Arbeitszeit ist gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch elektronische Zeiterfassung oder auf andere Art und Weise zu dokumentieren.
- (2) Für die Berechnung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde zu legen (Ausgleichszeitraum).
- (3) Für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit aus dem Verhältnis zwischen der individuell vereinbarten Arbeitszeit und der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.
- (4) Arbeitszeit ist die Zeit zwischen Aufnahme und Beendigung der Arbeit am Arbeitsplatz ohne die Ruhepausen. Ist Schutzkleidung im Sinne von § 23 Abs. 1 Satz 2 sowie nach hygienerechtlichen Vorschriften zu tragen, beginnt/endet die Arbeitszeit mit Betreten/Verlassen der Umkleieräume. Die Verteilung der Wochenarbeitszeit sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden durch betriebliche Dienst- oder Arbeitszeitpläne geregelt.<sup>12</sup>
- (5) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Absätze 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Soweit dieser Manteltarifvertrag oder den diesen ergänzende Tarifverträge Regelungen vorsieht oder vorsehen, die eine Abweichung von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes – unabhängig von einer etwaigen Betriebsvereinbarung nach Satz 1 – ermöglichen, gehen

---

<sup>11</sup> **Protokollnotiz zu § 13:** Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte und der tarifvertraglichen Regelungen (§ 18) möglich. Gleitzeitregelungen sind bei Schicht- und Wechselschichtarbeit nicht möglich.

<sup>12</sup> **Protokollnotiz zu § 13 Abs. 4:** Die Dienst- oder Arbeitszeitpläne werden so aufgestellt, dass die Sorge für das Wohl der Patienten und die organisatorisch-wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers mit dem Anspruch der Beschäftigten auf eine geregelte Freizeit und Erholung in bestmöglichem Einklang gebracht werden.

die tarifvertraglichen Regelungen einer etwaigen Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG vor.

- (6) Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 Arbeitsschutzgesetz, kann für Ärzte die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als 4 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von 2 Kalenderwochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst (§ 17 dieses Manteltarifvertrages) kombiniert werden.
- (7) Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung können dienstplanmäßig zur Ermöglichung des Schichtwechsels maximal zweimal im Monat die Ruhezeiten auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden. Grundsätzlich ist eine Mindestfreizeit von 56 Stunden in der Doppelwoche einzuhalten. Im Übrigen sind Abweichungen hiervon auch durch Betriebsvereinbarungen nur zulässig, wenn betriebliche Gründe (Krankheit oder Urlaub von Beschäftigten) dies zur Versorgung der Patienten zwingend erfordern.

#### § 14

#### Teilzeitbeschäftigung<sup>13</sup>

- (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 Belange entgegenstehen, besteht kein Anspruch auf eine solche Vereinbarung.
- (2) Der Beschäftigte muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung 3 Monate vor deren Beginn gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Er kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von 2 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 (§ 13) oder bisher persönliche Arbeitszeit vereinbaren, wenn dieser
  - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren,
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (Kinder, Ehepartner und Lebenspartner, Eltern, Großeltern) tatsächlich betreut oder pflegt und wesentliche betriebliche Belange einer solchen Vereinbarung nicht entgegenstehen
 sowie
  - c) bei beruflicher Fort- und Weiterbildung unter den Voraussetzungen und nach näherer Maßgabe des § 22 dieses Manteltarifvertrages und eines nach näherer

<sup>13</sup> **Protokollnotiz zu § 14:** Die Anpassungsvereinbarung nach der Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1 bei Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt hier entsprechend.

Maßgabe des TV-Umsetzung HELIOS noch abzuschließenden Qualifizierungstarifvertrages.

Die Teilzeitbeschäftigung ist auf bis zu 5 Jahre zu befristen, auf Antrag des Beschäftigten kann von einer Befristung der Teilzeitbeschäftigung abgesehen werden. Sie kann verlängert werden, ein Antrag auf Verlängerung ist i. d. R. 3 Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

- (4) Ist mit einem früher vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter auf seinen Wunsch in den Fällen des Absatzes 1 eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Beschäftigte bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### § 15

#### Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Mehrarbeit

- (1) Der Beschäftigte ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Samstags-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Mehrarbeit verpflichtet.
- (2) Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die abweichend von der im Dienstplan bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitszeit durch den Dienstvorgesetzten angeordnete Arbeit, die nicht in den darauf folgenden 4 Wochen ausgeglichen wird. Sie soll auf Beschäftigte der betroffenen Beschäftigtengruppe möglichst gleichmäßig verteilt werden. Über Mehrarbeit wird ein Nachweis geführt.<sup>14</sup>
- (3) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit.
- (4) Sonntagsarbeit ist die Arbeit von Sonntag 0 Uhr bis 24 Uhr, entsprechendes gilt für die Feiertagsarbeit. Als gesetzliche Feiertage gelten Tage, die an dem nach den Bestimmungen im Sinne des § 2 dieses Manteltarifvertrages festgelegten Arbeitsort des Beschäftigten als solche gesetzlich anerkannt sind. Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, sollen innerhalb von 2 darauf folgenden Wochen 4 zusammenhängende arbeitsfreie Tage erhalten, von denen 1 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 8 darauf folgenden Wochen gewährt.

### § 16

#### Wechselschicht- und Schichtarbeit

- (1) Der Beschäftigte ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Wechselschichtarbeit verpflichtet. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte längstens nach Ablauf 1 Monats erneut zu 2 Nachtschichten herangezogen wird.<sup>15</sup>
- (2) Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

<sup>14</sup> **Protokollnotiz zu § 15 Abs. 2 (Diensttausch):** Sofern Beschäftigte untereinander im Dienstplan vorgesehene Arbeitszeiten tauschen (Diensttausch), sind die ggf. daraus entstehenden Mehrarbeitsstunden nicht zuschlagspflichtig. Für den Diensttausch ist eine vorherige Abstimmung mit dem Dienstvorgesetzten erforderlich.

<sup>15</sup> **Niederschriftserklärung zu § 16 Abs. 1:** Der Anspruch auf die Wechselschichtzulage ist auch erfüllt, wenn unter Einhaltung der Monatsfrist 2 Nachtdienste geleistet wurden, die nicht zwingend unmittelbar aufeinander folgen müssen.

- (3) Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens 2 Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (4) Schichtarbeit ist die regelmäßige Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens 2 Stunden in Zeitabschnitten von längstens 1 Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

## § 17

### Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft

- (1) Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 13 Abs. 1 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 überwiegt. Die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes wird als Arbeitszeit gewertet, für die Bemessung des Entgelts gilt § 8 des TV Entgelt HELIOS.
- (2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über 8 Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
  - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
  - b) bei Bereitschaftsdienst der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (3) Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
  - a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - b) einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und
  - c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
 aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.  
 Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über 8 Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.
- (4) Unter den Voraussetzungen des vorstehenden Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2 lit. a) ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
  - a) bei Bereitschaftsdienst der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von maximal durchschnittlich 58 Stunden,
  - b) bei Bereitschaftsdienst der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von maximal durchschnittlich 54 Stunden
 zulässig ist.
- (5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 13 Abs. 2 dieses Manteltarifvertrages.

- 
- (6) In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 14 dieses Manteltarifvertrages vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den vorstehenden Absätzen 2 bis 4 in dem selben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
  - (7) Der Beschäftigte verpflichtet sich im Rahmen begründeter 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 die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
  - (8) 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).
  - (9) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien. Bei Ärzten kann die Zuweisung zu den einzelnen Stufen durch die Betriebsparteien oder als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag erfolgen. Sofern eine Nebenabrede erfolgt, geht diese der Zuweisung durch die Betriebsparteien vor. Eine hierzu erfolgte Nebenabrede kann mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden.
  - (10) § 13 Abs. 6 bleibt im Übrigen unberührt.
  - (11) Den Beschäftigten wird das nach dem TV Entgelt HELIOS für die danach zu bewertende Arbeitszeit geschuldete Bereitschaftsdienstentgelt (nachfolgend auch Bereitschaftsdienstentgelt) gezahlt, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des ArbZG erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung getroffen wird oder der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt. In diesem Fall gilt nachfolgender Absatz 12 sinngemäß.
  - (12) Den Ärzten wird das nach dem TV Entgelt HELIOS für die danach zu bewertende Arbeitszeit geschuldete Bereitschaftsdienstentgelt vorrangig durch Freizeit abgegolten (nachfolgend auch Freizeitausgleich). Der Freizeitausgleich kann durch den Arbeitgeber bis zum Ende des 3. Kalendermonats (nachfolgend auch Drei-Monats-Frist) angeordnet werden. Soweit Bereitschaftsdienstentgelte nicht durch Freizeitausgleich innerhalb der Drei-Monats-Frist abgegolten sind, wird das nicht bereits durch Freizeitausgleich abgegoltene Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.

## § 18 Arbeitszeitkonto<sup>16</sup>

- (1) Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. In dieser Betriebsvereinbarung wird festgelegt, in welchen Abteilungen, Bereichen, Betriebs- oder Verwaltungsteilen das Arbeitszeitkonto eingerichtet wird. In der Betriebsvereinbarung sind – unter Einhaltung der tariflichen Vorgaben aus den nachfolgenden Absätzen – insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
  - a) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau der Zeitschulden durch den Beschäftigten,
  - b) das Verfahren zur Entnahme von Zeiten des Arbeitszeitkontos,
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an bestimmten Brückentagen),
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich widerruft,
  - e) das Verfahren der Übertragung von Zeitguthaben nach Ablauf eines Kalenderjahres,
  - f) aus welchen Gründen Anträge auf in Tagen beantragte Entnahme von Zeiten des Arbeitszeitkontos durch den Arbeitgeber abgelehnt werden können.
- (2) Durch Dienstplan oder Gleitzeitregelung kann die regelmäßige monatliche Arbeitszeit unter Zahlung der monatlichen tariflichen Vergütung um 32 Stunden über- und um 22 Stunden unterschritten werden (Zeitkorridor). Bei Teilzeitkräften reduziert sich der Zeitkorridor entsprechend dem Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten; auf Wunsch des Teilzeitbeschäftigten kann der Zeitkorridor auf 22 Stunden pro Monat erhöht werden. Ob und in welchem Umfang bei der vorstehenden Überschreitung der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit Mehrarbeitszuschläge zu gewähren sind, bestimmt sich nach § 15 Abs. 2 sowie § 5 TV Entgelt HELIOS.
- (3) Die auf das Arbeitszeitkonto des Beschäftigten übertragenen Unter- oder Überschreitungen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 52 Wochen durch Arbeitszeit bzw. durch Freizeit oder Bezahlung auszugleichen. Freizeitausgleich hat Vorrang gegenüber Bezahlung. Auf das folgende Kalenderjahr können maximal 96 Stunden als Zeitguthaben oder 22 Stunden als Zeitschulden übertragen werden. Diese Stundensalden sind in der Regel bis zum Ende des 4. Monats des nächsten Kalenderjahres auszugleichen.
- (4) Auf das Arbeitszeitkonto können ferner die in Zeit umgewandelten Zuschläge gebucht werden (Faktorisierung). Weitere Kontingente zur Faktorisierung können in einer Betriebsvereinbarung freigegeben werden (z.B. Rufbereitschafts-

---

<sup>16</sup> **Protokollnotiz zur § 18:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass, sofern innerhalb von 3 Monaten nach schriftlich dokumentierter Verhandlungsaufnahme zwischen den Betriebsparteien keine Betriebsvereinbarung gemäß dieser Regelungen zustande kommt, Regelungen zum Arbeitszeitkonto durch landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart werden können. Dies gilt nicht, wenn das Nichtzustandekommen der Betriebsvereinbarung auf einen Verstoß gegen zwingende Rechtsnormen (z.B. ArbZG) gestützt werden kann. Die vorstehenden Sätze gelten entsprechend, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist.

/Bereitschaftsdienstentgelte, Mehrarbeitszuschläge). Die Guthaben, die durch Faktorisierung angesammelt wurden, können die nach den Absätzen 2 und 3 festgelegten Höchstzeiten überschreiten. Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, ob und welche der faktorisierten Zuschläge und Entgelte auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.<sup>17</sup>

- (5) Im Falle der Faktorisierung von Bereitschaftsdiensten entspricht 1 Stunde Bereitschaftsdienst

nach § 8 Abs. 1 TV Entgelt HELIOS

in der Stufe I: 37 Minuten,

in der Stufe II: 46 Minuten,

in der Stufe III: 55 Minuten

zzgl. an Feiertagen: 15 Minuten ( § 8 Abs. 6 TV Entgelt HELIOS).

- (6) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (7) Anträge auf in Tagen beantragte Entnahme von Zeiten des Arbeitszeitkontos sollen nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden.
- (8) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Zeitguthaben durch Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung auszugleichen, kann diese Freizeit aus betrieblichen Gründen nicht erteilt werden, wird das Zeitguthaben ausgezahlt. Ob und in welchem Umfang innerhalb des Zeitguthabens bzw. bei dessen Freizeitausgleich oder Auszahlung Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen sind, bestimmt sich nach den Regelungen des § 5 TV Entgelt HELIOS. Zeitschulden sind durch den Beschäftigten vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auf Anordnung des Arbeitgebers abzuleisten. Sofern der Beschäftigte ohne eigenes Verschulden daran gehindert ist, verfallen die Zeitschulden.<sup>18</sup>
- (9) Zeitguthaben nach vorstehendem Absatz 8 sind im Todesfall des Beschäftigten an die Erben auszuzahlen.
- (10) Der Arbeitgeber kann mit dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos und dessen weitere Verwendung – z.B. für Zwecke der Fort- und Weiterbildung (TV Qualifizierung HELIOS) oder der betrieblichen Altersversorgung – vereinbaren. Hierbei ist der Betriebsrat zu beteiligen. Die Grundsätze für die Einrichtung von Langzeitkonten sowie die Regelung zur Insolvenzversicherung sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

## § 19

### Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Beschäftigte nach vollendetem 16. Lebensjahr in einem Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber bzw. dessen Rechtsvorgänger oder bei

<sup>17</sup> **Protokollnotiz zu § 18 Abs. 4:** Der Arbeitgeber kann nicht durch Anordnung bestimmen, ob und welche Zeiten auf ein Arbeitszeitkonto gebucht werden.

<sup>18</sup> **Protokollnotiz zu § 18 Abs. 8 Satz 4:** Soweit Zeitschulden aufgrund auffälliger Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten zu verfallen drohen, kann der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit durch amtsärztliche Untersuchung prüfen lassen.



einem anderen Arbeitgeber im Sinne des TV Umsetzung HELIOS verbracht hat, auch wenn das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich unterbrochen wurde.<sup>19</sup>

- (2) Die Beschäftigungszeit wird durch einen Erziehungsurlaub, nach dem Gesetz zum Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub 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.

## § 20

### Entgelt, Zuwendungen

- (1) Der Beschäftigte erhält Entgelt nach Maßgabe des jeweils für den Arbeitgeber nach dem TV Umsetzung HELIOS geltenden Entgelttarifvertrages (Entgelttarifvertrag).
- (2) Das monatliche Grundentgelt und ständige Zulagen/Zuschläge nach dem Entgelttarifvertrag stehen dem Beschäftigten an dem im Entgelttarifvertrag festgelegten Fälligkeitstag zur Verfügung. Der Beschäftigte erhält über die Auszahlung des Entgelts eine schriftliche Abrechnung.
- (3) Wird einem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht und hat er diese mindestens 1 Monat ausgeübt, erhält er ab dem Kalendermonat der unmittelbar auf die Übertragung folgt, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (4) Die persönliche Zulage nach vorstehendem Absatz 3 bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. Die persönliche Zulage wird am Fälligkeitstag jeweils zusammen mit dem monatlichen Grundentgelt gezahlt. Der Beschäftigte, der nach Absatz 3 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält diese auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

## § 21

### Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitgeber gewährt eine betriebliche Altersversorgung nach näherer Maßgabe eines gesonderten Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung (Versorgungstarifvertrag).<sup>20</sup>

## § 22

### Berufliche Fort- und Weiterbildung

- (1) Der Arbeitgeber fördert Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. Sie werden vom Arbeitgeber gefördert durch Freistellung des Beschäftigten von der Arbeit unter Fortzahlung des Grundentgelts und die Übernahme von Kosten für Referenten, Räumlichkeiten, Kursgebühren und eine externe Unterbringung. Die Teilnahme an

<sup>19</sup> **Protokollnotiz zu § 19 Abs. 1:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass im Falle einer künftigen gesetzlichen Gleichstellung des sozialen Jahres mit Berufsausbildungszeiten auch die in § 19 getroffenen Regelungen angepasst werden in dem Bestreben, diese Zeiten als Beschäftigungszeiten anzuerkennen.

<sup>20</sup> **Protokollnotiz zu § 21:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass der in § 21 genannte Versorgungstarifvertrag noch zu verhandeln ist. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die Regelungen des § 19 Abs. 1 TV Umsetzung HELIOS zu berücksichtigen.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers und gilt als Dienstreise, soweit sie vom Arbeitgeber als solche genehmigt ist.

- (2) Bei der Fort- und Weiterbildung auf Antrag des Beschäftigten ist der berufliche Bezug der Fort- und Weiterbildung 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. Näheres kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (3) Der Arbeitgeber ist sich der besonderen Bedeutung der Fort- und Weiterbildung aller Berufsgruppen bewusst. Er wird im ärztlichen Dienst konzernweite Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, insbesondere folgende Maßnahmen:
  - a) Für Beschäftigte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in Weiterbildung“ befinden, ist ein Weiterbildungsplan aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu ermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt.
  - b) Die Weiterbildung ist vom Unternehmen im Rahmen des Versorgungsauftrages bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass der Beschäftigte die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.
  - c) Können Weiterbildungsziele aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, in der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Arbeitsvertrages entsprechend zu verlängern. Die Regelungen des „Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in Weiterbildung“ bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. Vorstehender Absatz 3 lit. b) bleibt unberührt.
- (4) Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist vorab mit dem Beschäftigten eine Vereinbarung mit der Maßgabe zu treffen, dass Kostenzuschüsse des Arbeitgebers für die Dauer von 24 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 und der Zuschuss des Arbeitgebers den Betrag von 1.000,- € pro Jahr und Beschäftigten übersteigt. Scheidet der Beschäftigte sodann vor Ablauf der 24 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 im
  - a) 1. Jahr die vollen Kostenzuschüsse des Arbeitgebers abzüglich 1.000,- €,
  - b) im 2. Jahr die Hälfte der Kostenzuschüsse für die Weiterbildungsmaßnahme abzüglich 1.000,- €
 zurück zu erstatten. Die Rückzahlungspflicht des Beschäftigten entfällt bei Ausscheiden wegen
  - a) Krankheit,
  - b) Betreuung von Kindern innerhalb der ersten beiden Lebensjahre nach der Geburt,

- c) Betreuung von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (Kinder, Ehepartner und Lebenspartner, Eltern, Großeltern).

### § 23

#### **Schutzkleidung, Berufskleidung**

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie dem Beschäftigten unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzbekleidung sind Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung des Beschäftigten zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein. Die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der Schutzkleidung trägt der Arbeitgeber.
- (2) Der Arbeitgeber stellt die notwendige Berufskleidung. Er kann Weisungen zum Tragen der Berufskleidung treffen. Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der auf schriftliche Anordnung zu tragenden notwendigen Berufskleidung trägt der Arbeitgeber.

### § 24

#### **Dienstreisen**

- (1) Für vom Arbeitgeber genehmigte Dienstreisen werden Reisekosten erstattet. Die Erstattung der Reisekosten richtet sich nach dem Bundesreisekostengesetz mit der Maßgabe, dass für angefallene Reisekosten nur der Tarif der Bahn für die 2. Klasse unter Berücksichtigung etwaig möglicher Tarifiermäßigungen (z.B. HELIOS Rabatt) erstattet wird, es sei denn die Benutzung der Bahn ist nachweislich nicht das günstigste Reisemittel insbesondere weil alternative Reisemittel unter Berücksichtigung der ggf. verkürzten Reisezeiten geringere Kosten unter Berücksichtigung einer ggf. erheblichen Verkürzung des Zeiteinsatzes des Beschäftigten verursachen. Sofern für die Reise ein Dienstwagen zur Verfügung steht, ist dieser zu nutzen. Eine Pauschalierung der Reisekostenerstattung durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag ist möglich, erstmals jedoch frühestens durch Nebenabrede 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.
- (2) Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Reisezeiten werden darüber hinaus maximal bis zur dienstplanmäßigen regelmäßigen Arbeitszeit eines Beschäftigten berücksichtigt, höchstens jedoch mit der durchschnittlichen täglichen Regelarbeitszeit des Beschäftigten. Sofern die Dienstreise aufgrund der Entfernung bzw. Terminierung am auswärtigen Geschäftsort im Einzelfall vom Beschäftigten an arbeitsfreien Tagen oder an Sonn- bzw. Feiertagen angetreten oder abgeschlossen werden muss, wird für diese Tage die tatsächliche Reisezeit jedoch bis maximal 4 Stunden pro Reisetag, als Arbeitszeit berücksichtigt.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> **Protokollerklärung zu § 24 Abs. 2:** Reisezeiten werden bei Dienstreisen, die während dienstfreier Tage wahrgenommen werden müssen, höchstens bis zur dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit berücksichtigt, maximal jedoch bis zur Höhe der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit beim Arbeitgeber für Vollzeitbeschäftigte (derzeit 7,7 Stunden bzw. 8 Stunden). Diese Regelungen gelten entsprechend für Teilzeitbeschäftigte.

- (3) Durch Betriebsvereinbarung können auf betrieblicher Ebene durch den Arbeitgeber und die jeweils zuständige Arbeitnehmervertretung ergänzende Regelungen zu den vorstehenden Absätzen 1 und 2 getroffen werden.

## § 25

### Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss

- (1) Dem Beschäftigten werden im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit bis zur 6. Woche (42. Tag) der Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge weiter gezahlt in Höhe des Urlaubsentgelts, das ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte (§ 26 dieses Manteltarifvertrages).<sup>22</sup> Wird der Beschäftigte vor Ablauf von 6 Monaten seit dem Ende der Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden die Krankenbezüge nur bis zu insgesamt 6 Wochen gezahlt.
- (2) Über die Krankenbezüge nach Absatz 1 hinaus wird in ein und demselben Krankheitsfall ab der 7. Woche ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung<sup>23</sup> bei einer Beschäftigungszeit von
- mehr als 2 Jahren längstens bis zum Ende der 15. Woche,
  - mehr als 7 Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche,
  - mehr als 15 Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Der Zuschuss beträgt den jeweiligen Unterschiedsbetrag zwischen den Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> **Protokollnotiz zu § 25 Abs. 1 Satz 1:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass die Einzelheiten zur Berücksichtigung von durch Krankheit ausgefallenen Bereitschaftsdienstzeiten in den Fällen, in denen Bereitschaftsdienst gemäß Dienst- oder Arbeitszeitplan regelmäßig in vollem Umfang durch Freizeit ausgeglichen wird, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

<sup>23</sup> **Protokollnotiz zu § 25 Abs. 2 (Gewährung von Krankengeldzuschüssen):** Die Tarifpartner sind sich einig, dass im Falle einer künftigen Gesetzesänderung bei der Gewährung von Krankengeld durch die gesetzliche Kranken- oder Unfallversicherung (z.B. durch Wegfall des gesetzlichen Krankengeldes, ggf. unter - auch nur partieller - Überführung in private Zusatzversicherungen) auch die in diesem Manteltarifvertrag getroffenen Regelungen überprüft und an die veränderten gesetzlichen Rahmenvorgaben angepasst werden müssen. Für eine solche Anpassung besteht Einvernehmen, dass unverzüglich nach Bekanntwerden der Gesetzesänderung Verhandlungen mit dem Bestreben einer Einigung aufgenommen werden und die zu treffende Regelung wirtschaftlich so auszugestalten ist, dass sie dem gemeinsamen Parteiwillen bei Abschluss dieses Manteltarifvertrages entspricht, wonach der Arbeitgeber (nur) die Lücke zwischen einem gesetzlichen Krankengeld und der Nettourlaubsvergütung abdeckt. Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung der Regelungen werden auch abweichend von der tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist aufgenommen.

<sup>24</sup> **Protokollnotiz zu § 25 Abs. 2:** Bei Beschäftigten, für die bis zum Inkrafttreten des Manteltarifvertrages (nachfolgend Stichtag) § 13 TVÜ-VKA oder § 71 BAT gegolten hat, wird abweichend von § 25 Abs. 2 für die Dauer des über den Stichtag hinaus ununterbrochen fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrkrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettokrkrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht unterliegen, ist bei der

- 
- (3) Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss werden nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. Krankenbezüge und Krankengeldzuschüsse werden nicht über den Zeitpunkt hinaus gewährt, zu dem der Beschäftigte Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält. Krankenbezüge oder Krankengeldzuschuss, die über diesen Zeitpunkt hinaus gewährt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich Rentenersetzender Übergangsgelder) oder der betrieblichen Altersversorgung.
  - (4) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalles und endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit, behält der Beschäftigte abweichend von vorstehendem Absatz 3 Satz 1 den Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit. Das gleiche gilt, wenn der Beschäftigte während der Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Beschäftigten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
  - (5) Krankenbezüge und Krankengeldzuschüsse nach vorstehenden Absätzen 1 und 2 sind auch zu gewähren bei einer stationär durchzuführenden medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Sozialleistungsträger aus medizinischen Gründen für den Beschäftigten bewilligt hat.
  - (6) Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach vorstehendem Absatz 2 hat auch ein Beschäftigter, für den keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht mit der Maßgabe, dass für die Berechnung des Krankengeldzuschusses die Leistungen zugrunde zu legen sind, die dem Beschäftigten als Pflichtversicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden; sofern der Beschäftigte aus der privaten Krankenversicherung oder von einem sonstigen an die Stelle der Sozialversicherung tretenden Leistungserbringer höhere Leistungen als die nach Satz 1 zu berücksichtigenden erhält, sind die Höheren maßgeblich.

## § 26

### Erholungsurlaub

- (1) Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgelts. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Beschäftigte deshalb keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Ein Urlaubsteil pro Kalenderjahr soll - unter Wahrung der betrieblichen Belange - so bemessen sein, dass der Beschäftigte für 3 volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

---

Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Versicherung zustünde, zugrunde zu legen.

Beschäftigte im Sinne des vorstehenden Absatzes erhalten längstens bis zum Ende des nach den bisherigen Regelungen des § 13 TVÜ-VKA oder des § 71 BAT - in Abhängigkeit vom jeweiligen Beschäftigungszeitraum - maximal geltenden Entgeltfortzahlungszeitraumes seit dem Beginn ihrer über den Stichtag hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge der selben Krankheit oder einer Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder einer Rehabilitation ihr Entgelt nach § 25 Abs. 1 und 2 fortgezahlt. Tritt nach dem Stichtag Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach vorstehendem Satz auf die Fristen gemäß § 25 angerechnet.

- (2) Für die Berechnung der Urlaubsentgelte werden zugrunde gelegt
  - a) das Grundentgelt gemäß dem TV HELIOS Entgelt,
  - b) das Entgelt für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienst nach dem Durchschnitt des vorangegangenen Kalenderjahres (zuzüglich etwaiger Entgelttariferhöhungen des laufenden Kalenderjahres). Bei Beschäftigten, die im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mindestens 12 Monate Entgelt erhalten haben, wird der Durchschnitt der letzten 3 Monate zugrunde gelegt, in denen Entgelt gezahlt wurde.
- (3) Maßgebend für die Dauer des Urlaubs sind das Lebensjahr des Beschäftigten und die für das Entgelt maßgebliche Berufserfahrung, die der Beschäftigte im Laufe des Kalenderjahres vollendet hat. Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach der als **Anlage 26.3** zu diesem Manteltarifvertrag angefügten Urlaubstabelle. Bei Beschäftigten, die dienstplanmäßig über einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens 8 Monaten durchgängig mehr oder weniger als 5 Arbeitstage pro Woche zu leisten haben, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch nach der in der **Anlage 26.3** beigefügten Tabelle entsprechend. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
- (4) Der Anspruch auf den vollen Urlaub entsteht nach einer Wartezeit von 6 Monaten.
- (5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
- (6) Spätestens zu Beginn des Kalenderjahres ist ein Urlaubsplan aufzustellen. Dabei ist auf die Wünsche der Urlaubsberechtigten soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen. Urlaub, der nicht spätestens 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres angetreten ist, verfällt ohne Anspruch auf das Urlaubsentgelt, es sei denn, er wurde erfolglos schriftlich geltend gemacht. Kann der Urlaub wegen einer nach Ablauf des Kalenderjahres eingetretenen Krankheit nicht mehr innerhalb der 3-monatigen Verfallsfrist genommen werden, verlängert sich der Zeitraum bis zum Verfall des Urlaubs um weitere 3 Monate ab Nachweis der Krankheit gemäß § 10 Abs. 3 dieses Manteltarifvertrages. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- (7) Erkrankt der Beschäftigte während seines Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Beschäftigte hat sich nach Ablauf der bewilligten Urlaubsdauer bzw. nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Termin für den restlichen Urlaub wird erneut festgelegt.

## § 27

### Zusatzurlaub, Sonderurlaub

- (1) Der Beschäftigte erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
  - a) 150 Nachtarbeitsstunden                      1 Arbeitstag,
  - b) 300 Nachtarbeitsstunden                    2 Arbeitstage,
  - c) 450 Nachtarbeitsstunden                    3 Arbeitstage,
  - d) 600 Nachtarbeitsstunden                    4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im folgenden Kalenderjahr.

Für Beschäftigte, die in Wechselschichten arbeiten (§ 16 dieses Manteltarifvertrages), erhöht sich der Zusatzurlaub nach den vorstehenden lit. a) bis d) um jeweils 1 Arbeitstag. Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht zusteht, bleiben bei der Ermittlung der Nachtarbeitsstunden nach vorstehendem Satz 1 unberücksichtigt.<sup>25</sup>

- (2) Der Beschäftigte, der nachweislich Nichtraucher ist, erhält angesichts der positiven Signalfunktion – insbesondere auch gegenüber den Patienten – 1 Tag Zusatzurlaub pro Kalenderjahr unter Zahlung des Urlaubsentgelts. Die Eigenschaft als Nichtraucher muss mindestens für den Aufenthalt des Beschäftigten im Sichtbereich des Geländes des Arbeitgebers bestehen, sie wird nachgewiesen durch schriftliche Selbsterklärung des Beschäftigten. Die Selbsterklärung kann auf Veranlassung des Arbeitgebers durch Stichproben überprüft werden.
- (3) Der Beschäftigte soll auf Antrag des Beschäftigten Sonderurlaub ohne Fortzahlung seiner Bezüge erhalten, wenn dieser
  - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (Kinder, Ehepartner und Lebenspartner, Eltern, Großeltern)

nachweislich betreut oder pflegt und dringende dienstliche oder betriebliche Belange einer solchen Vereinbarung nicht entgegenstehen. Der Sonderurlaub ist auf bis zu 5 Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden, ein Antrag auf Verlängerung ist in der Regel 6 Monate, spätestens 4 Monate vor Ablauf des vereinbarten Sonderurlaubs zu stellen. Diese Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19, es sei denn, dass der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung gegenüber dem Beschäftigten schriftlich anerkannt hat.

- (4) Der Beschäftigte kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf seine Bezüge Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19, es sei denn, dass der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung gegenüber dem Beschäftigten schriftlich anerkannt hat.
- (5) Die Dauer des Erholungsurlaubs nach § 26 einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach vorstehenden Absätzen 1 und 2 vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach vorstehenden Absätzen 3 und 4 um ein Zwölftel.

## § 28

### Arbeitsbefreiung

- (1) Der 24. Dezember und der 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres sind, soweit die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es zulassen, unter Fortzahlung des für den Beschäftigten nach dem Entgelttarifvertrag maßgeblichen Entgelts jeweils ganztägig arbeitsfrei. Dem Beschäftigten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder

---

<sup>25</sup> **Protokollerklärung zu § 27 Abs. 1 Satz 3:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass mit den in Satz 3 in Bezug genommenen Nachtarbeitsstunden lediglich die im Rahmen des Spätdienstes geleisteten Nachtarbeitsstunden gemeint sind. Damit soll vermieden werden, dass diese Nachtarbeitsstunden auch in die summarische Aufrechnung der Nachtarbeitsstunden nach § 27 Abs. 1 Satz 1 einfließen.

betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts erteilt.

- (2) Der Beschäftigte wird, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Entgelts – soweit der Dienstausschluss nicht von dritter Seite ersetzt wird – in den nachstehenden Fällen wie folgt freigestellt:
- a) Niederkunft der Ehefrau oder einer Lebensgefährtin 1 Arbeitstag,
  - b) Tod des Ehegatten oder eines Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,
  - c) Umzug aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen an einen anderen Ort 1 Arbeitstag,
  - d) 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum 1 Arbeitstag,
  - e) schwere Erkrankung
    - aa) eines Angehörigen oder Lebenspartners, soweit er in dessen Haushalt lebt 1 Arbeitstag,
    - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu 4 Arbeitstage,
    - cc) einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage

pro Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der lit. aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung des Beschäftigten, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche, nachgewiesene Abwesenheitszeit, zuzüglich erforderlicher Wegezeiten.
- g) Zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können. In diesen Fällen besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.



- h) Zur Teilnahme an und Vorbereitung von Tarifverhandlungen wird den Mitgliedern der Tarifkommission Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt, die Dauer der Arbeitsbefreiung wird zwischen den Verhandlungspartnern geregelt.
- i) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz, für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern und berufsständischen Versorgungswerken kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- j) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes bis zu 3 Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

## § 29

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet durch
- a) Zeitablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Endet das Arbeitsverhältnis eines Beschäftigten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens 4 Wochen vor Eintritt des Ereignisses mitzuteilen, sofern er selbst vom Eintritt des Ereignisses mindestens 4 Wochen vorher Kenntnis erlangt. Erlangt der Arbeitgeber erst später Kenntnis vom Eintritt des Ereignisses, hat die Mitteilung des Arbeitgebers an den Beschäftigten unverzüglich zu erfolgen. Die nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes jeweils zu wahrenen Mitteilungs- und Informationspflichten bleiben unberührt.
  - b) Wegfall der Einstellungs voraussetzung bei zweckbestimmten Arbeitsverhältnissen,
  - c) Kündigung,
  - d) gegenseitiges Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
  - e) Eintritt der Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung oder durch Erreichen der Altersgrenze für eine Rente wegen Alters im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung oder eines an die Stelle der gesetzlichen Rentenversicherung jeweils tretenden berufsständischen Versorgungsträgers (z.B. ärztliches Versorgungswerk) (nachfolgend einheitlich jeweils nur „gesetzliche Rentenversicherung“ oder „Rentenversicherungsträger“ genannt).

Ein Arbeitsunfall oder eine beim Arbeitgeber zugezogene Berufserkrankung ist kein Beendigungs- oder Entlassungsgrund, solange die Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit nicht durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers anerkannt worden ist.

Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte erwerbsgemindert oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, bei anerkannten Schwerbehinderten frühestens mit Ablauf des Tages, an dem – soweit gesetzlich zwingend – die vorherige Erlaubnis des Integrationsamtes vorliegt. Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers nur eine befristete Rente wegen verminderter

Erwerbsunfähigkeit gewährt wird; in diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tag an, der auf den nach vorstehendem Satz 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. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.

Das Arbeitsverhältnis endet bei einem Beschäftigten, der – ohne Befristung – nur teilweise erwerbsgemindert ist, dann nicht, wenn der Beschäftigte innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber schriftlich beantragt und der Beschäftigte nachweist, dass er nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen freien – seiner Erwerbsminderung entsprechenden – Arbeitsplatz beim Arbeitgeber weiterbeschäftigt werden kann, ohne dass dieser Weiterbeschäftigung dringende betriebliche oder dienstliche Gründe entgegenstehen.

Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers der Bescheid eines anderen für den Beschäftigten zuständigen Versorgungsträgers (z.B. ärztliches Versorgungswerk) oder – sofern kein anderer Versorgungsträger zuständig ist – das Gutachten eines Vertrauensarztes. Das Arbeitsverhältnis endet im Fall des Gutachtens eines Vertrauensarztes mit Ablauf des Monats, in welchem dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (2) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

Wird der Beschäftigte ab dem Zeitpunkt nach vorstehendem Satz 1 ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Dieses neue Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.<sup>26</sup>

- (3) Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt für alle Beschäftigten 2 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats.
- (4) Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit für alle Beschäftigten (einschließlich der befristet Beschäftigten), wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber
- bis 2 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende des Kalendermonats,
  - bis 5 Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende des Kalendermonats,
  - bis 8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende des Kalendermonats,
  - bis 10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende des Kalendermonats,

<sup>26</sup> **Protokollnotiz zu § 29 Abs. 2 (Altersgrenze zum Bezug der Regelaltersrente):** Die Tarifpartner sind sich einig, dass Verhandlungen über eine Anpassung der Regelaltersgrenze zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgenommen werden, sofern die Regelaltersgrenze durch gesetzliche Änderungen angepasst wird. Diese Verhandlungen werden auch abweichend von der tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist aufgenommen.

bis 12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende des Kalendervierteljahrs,  
bis 15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende des Kalendervierteljahrs.

- (5) Der Arbeitgeber und der Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund fristlos zu kündigen. Eine fristlose Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Grundes erfolgen.
- (6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Beschäftigte die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Schutz- und Berufskleidungen, Schlüssel und sonstigen Gegenstände gegen Rückgabebescheinigung vor Abrechnung des Entgelts zurückgeben.

### **§ 30 Ausschlussfristen**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Entstehen des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für aus demselben Rechtsgrund später fällig werdende Leistungen einzuhalten.

### **§ 31 Datenschutz**

Im Zusammenhang mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung, dem Versicherungsschutz, Maßnahmen der Personalentwicklung sowie der betrieblichen Altersversorgung werden personenbezogene Daten der Beschäftigten in einem automatisierten Verfahren gespeichert. Der Arbeitgeber stellt die vertrauliche Behandlung der Daten nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen sicher.

### **§ 32 Bekanntgabe**

Dieser Manteltarifvertrag nebst **Anlagen** ist an einer geeigneten, allen Beschäftigten zugänglichen Stelle auszulegen.

### **§ 33 Salvatorische Klausel**

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

### **§ 34 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zu dem im TV Umsetzung HELIOS bestimmten Zeitpunkt in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2009.

Berlin, den 16. Januar 2007

**Für die HELIOS Kliniken GmbH**  
und die einbezogenen Konzernunternehmen

**Für die Vereinte Dienstleistungsgewer-**  
**schaft (ver.di), Bundesverwaltung**

Dr. Francesco De Meo  
Geschäftsführer  
Konzernarbeitsdirektor

Bundesvorstand

Dorothea Schmidt  
Konzernleitung  
Personalmanagement /-entwicklung

Bundesvorstand

Bundesfachbereich