

Inhaltsverzeichnis:

§ 1	Geltungsbereich
§ 1a	Ausnahmen vom Geltungsbereich
§ 2	Arbeitsvertrag
§ 3	Ärztliche Untersuchung
§ 4	Pflichten des Angestellten
§ 4a	Tarifliche Leistungen bei Schadenersatzansprüchen gegen Dritte
§ 5	Personalakten
§ 6	Versetzung und Abordnung
§ 7	Arbeitszeit
§ 8	Arbeitsversäumnis
§ 9	Beschäftigungszeit
§ 10	Eingruppierung
§ 11	Bestandteile des Gehalts
§ 12	Grundvergütung
§ 13	Nicht besetzt
§ 14	Nicht besetzt
§ 15	Nicht besetzt
§ 16	Erfolgszulage
§ 17	Vergütung für Auszubildende
§ 18	Verzicht auf Vergütung
§ 19	Überstundenvergütung, Nachtdienstzuschlag und Schichtzuschlag
§ 19a	Pauschalbesteuerung der Arbeitgeberanteile zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung
§ 20	Auszahlung des Gehaltes
§ 21	Krankenbezüge, Zuschuss zum Krankengeld usw.
§ 22	Bezüge beim Ableben eines Mitarbeiters
§ 23	Sonderzahlung
§ 24	Jubiläumszuwendungen
§ 25	Erholungsurlaub



§ 26	Urlaubsdauer
§ 27	Urlaubsanspruch
§ 28	Besondere Urlaubsbestimmungen
§ 29	Zusatzurlaub
§ 30	Urlaubsabgeltung
§ 31	Arbeitsbefreiung
§ 32	Ordentliche Kündigung
§ 33	Unkündbare Angestellte
§ 34	Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Erwerbsminderung
§ 34a	Beurlaubung aus betrieblichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles
§ 34b	Beurlaubung aus persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles
§ 35	Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze
§ 35a	Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses bei Abfindungsansprüchen
§ 36	Reisekostenvergütung, Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung
§ 37	Alters- und Hinterbliebenenversorgung
§ 37a	Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung
§ 38	Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen
§ 38a	Vorschüsse und Unterstützungen
§ 38b	Vermögenswirksame Leistungen
§ 39	Informations- und Verhandlungspflichten vor personalwirksamen Maßnahmen
§ 39a	Überleitung in andere Kassen statt Entlassungen
§ 39b	Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses bei Vereinigung von Ersatzkassen
§ 39c	Rationalisierungsschutz nach Anlage 12
§ 39d	Altersteilzeit
§ 40	Übergangsbestimmungen (Besitzstandswahrung)
§ 40a	Ausschlussfristen
§ 41	Inkrafttreten
§ 42	Vertragsdauer

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte der Kaufmännischen KKH (Ersatzkasse).
- (2) Die Bestimmungen für Angestellte gelten auch für Auszubildende, soweit sich nicht nach gesetzlichen Vorschriften, Sonderbestimmungen dieses Vertrages oder aus der Natur der Sache etwas anderes ergibt. Die §§ 10 bis 12, 19 und 32 gelten für die Dauer der Ausbildungszeit nicht.
- (3) Für Angestellte im Vertrieb gilt dieser Tarifvertrag mit den in der Anlage 1 genannten Maßgaben.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 1:

Die folgende Verwendung des Begriffs Angestellte im Tarifvertrag hat insoweit nur redaktionelle Bedeutung. Von ihm werden sowohl weibliche und männliche Angestellte als auch weibliche und männliche Arbeiter umfasst. Arbeiter sind den Angestellten in vollem Umfang gleichgestellt.

§ 1a Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

- Hauptabteilungsleiter, Landesgeschäftsführer und Ärzte, die medizinisch oder wissenschaftlich tätig sind, sowie Personen mit gleichartigen Aufgaben und Befugnissen,
- Personen, die nicht im Berufsausbildungsverhältnis stehen, aber für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, wie zum Beispiel Praktikanten,
- Angestellte, die für die Dauer von längstens 6 Monaten beschäftigt werden.

Protokollnotiz zu § 1a:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass bei Hauptabteilungsleitern und Landesgeschäftsführern nicht auf die begriffliche Bezeichnung, sondern auf die Aufgaben und Befugnisse abzustellen ist.

Bei Hauptabteilungsleitern müssen die Aufgaben und Befugnisse unmittelbar vom Vorstand abgeleitet sein, und ihre Leitungsbefugnis in der obersten Dienststelle muss sich auf mehrere Organisationseinheiten mit unterschiedlichen Aufgaben erstrecken.

Bei Landesgeschäftsführern müssen die Aufgaben und Befugnisse für Regionen grundsätzlich mindestens in der Größe eines Bundeslandes unmittelbar vom Vorstand abgeleitet sein, und ihre Leitungsbefugnis muss sich außer auf die Landesgeschäftsstelle auf weitere Dienststellen erstrecken.

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Das gilt sinngemäß für den Abschluss von Berufsausbildungsverträgen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Ärztliche Untersuchung

- (1) Die KKH kann bei der Einstellung die Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch eine Untersuchung des Medizinischen Dienstes oder Amtsarztes feststellen lassen.

- (2) Bei Vorliegen triftiger Gründe kann die KKH durch das Zeugnis des Medizinischen Dienstes oder eines Amtsarztes feststellen lassen, ob der Angestellte arbeitsfähig und/oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.
- (3) Die Kosten der Untersuchungen trägt die KKH.

§ 4 Pflichten des Angestellten

- (1) Der Angestellte ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Das gilt auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.
- (2) Der Angestellte haftet gegenüber der KKH bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit, soweit er in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten einen Schaden verursacht.
- (3) Der Angestellte ist verpflichtet, sich in und außer Dienst so zu verhalten, dass das Ansehen der KKH nicht geschädigt wird.
- (4) Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung gegen Entgelt bedarf der vorherigen Zustimmung der KKH.
- (5) Der Angestellte ist verpflichtet, der KKH die Veränderung aller für einen Anspruch nach diesem Verträge bedeutsamen Anlässe unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen.

§ 4a Tarifliche Leistungen bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

- (1) Werden Ansprüche auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand ausgelöst, so werden diese Leistungen nur gewährt, wenn der Angestellte oder seine anspruchsberechtigten Hinterbliebenen ihre Ansprüche gegen den Schädiger in Höhe der Leistungen der KKH an die KKH abtreten. Dies gilt nicht für Ansprüche gegen einen mit dem Angestellten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen, es sei denn, dass der Familienangehörige den Schaden vorsätzlich verursacht hat.
- (2) Der Angestellte oder seine anspruchsberechtigten Hinterbliebenen haben
 1. der KKH unverzüglich die Umstände mitzuteilen, die den Schadensersatzanspruch herbeigeführt haben,
 2. sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz zu enthalten,
 3. die Ansprüche auf Schadensersatz an die KKH abzutreten und zu erklären, dass sie über sie noch nicht verfügt haben.
- (3) Bis zur Abtretung der Ansprüche ist die KKH berechtigt, die Leistungen zurückzuhalten.
- (4) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen der KKH, so erhalten der Angestellte oder seine anspruchsberechtigten Hinterbliebenen den Unterschiedsbetrag.
- (5) Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch die KKH darf ein über den Anspruch der KKH hinausgehender, nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Geschädigten nicht vernachlässigt werden.

§ 5 Personalakten

- (1) Der Angestellte hat das Recht, auf vorherigen schriftlichen Antrag Einsicht in seine Personalakte bei der Personalakten führenden Stelle zu nehmen. Er kann dieses Recht auf Einsicht auch durch ein hierzu schriftlich bevollmächtigtes Mitglied der Personalvertretung oder durch einen schriftlich Beauftragten einer der vertragsschließenden Gewerkschaften ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften aus der

Personalakte zu fertigen; stattdessen kann die KKH entsprechende Fotokopien zur Verfügung stellen.

- (2) Der Angestellte ist zu Beschwerden und Berichten, die in die Personalakte aufgenommen werden sollen, vorher zu hören, wenn sie für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können. Seine Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.

§ 6 Versetzung und Abordnung

Der Angestellte kann zu einer anderen Dienststelle der KKH, auch außerhalb seines bisherigen Dienst- oder Wohnortes, versetzt oder abgeordnet werden; er ist hierzu vorher zu hören. Die Versetzung oder Abordnung ist ausgeschlossen, wenn sie für den Angestellten unzumutbar ist.

§ 7 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit (ausschließlich Pausen) beträgt 38,5 Stunden in der Woche. Die Sonnabende, der 24.12. und der 31.12. sind dienstfrei und keine Arbeitstage im Sinne dieses Tarifvertrages.
- (2) Erfordert der Arbeitsanfall Überstunden - d.h. Stunden, die über die tarifliche Arbeitszeit hinaus oder an tariflich arbeitsfreien Tagen geleistet werden - so sind diese schriftlich anzuordnen. Die Anordnungsberechtigung wird durch Verwaltungsanweisung geregelt. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und - soweit angängig - gleichmäßig auf alle Angestellten zu verteilen. Der Angestellte darf je Kalenderjahr an insgesamt nicht mehr als 60 Tagen Überstunden leisten. Werden aus Anlass von unabwendbaren Sachzwängen weitere Überstunden erforderlich, kann von der Begrenzung abgewichen werden.
- (3) Angeordnete Überstunden einschließlich der Zuschläge nach § 19 sind durch Freizeitgewährung auszugleichen, soweit nicht im Folgenden anderes bestimmt ist.
 1. 10 Überstunden und mehr im Monat sind einschließlich der ersten 10 Stunden spätestens mit der übernächsten Gehaltszahlung nach § 19 abzugelten.
 2. Weniger als 10 angeordnete Überstunden im Monat werden ebenfalls nach § 19 abgegolten, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb von 2 Monaten nach dem Entstehungsmonat durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können.
 3. Auf Wunsch des Angestellten kann auch dann, wenn die Voraussetzungen für eine Barabgeltung vorliegen, an deren Stelle Freizeit eingeräumt werden, wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. § 28 Absatz 1 gilt entsprechend.
- (4) Die Bestimmungen der Absätze 2 und 3 gelten nicht für Dienstreisen.
- (5) Bei Dienstreisen gilt als Arbeitszeit die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort. Es gilt jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die betriebsübliche Arbeitszeit als erfüllt.
- (6) Der Angestellte, der an einem Tag, an dem er nicht betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort zurückgelegten Weg einen Freizeitausgleich. Der Freizeitausgleich beträgt für jede volle Reisestunde eine halbe Stunde, höchstens jedoch je Reisetag 4 Stunden. Anstelle des Freizeitausgleichs kann der Angestellte die Zahlung einer Entschädigung beantragen. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte der Stundenvergütung, höchstens jedoch je Reisetag das Vierfache der Stundenvergütung. Die volle Stundenvergütung beträgt 1/167 des monatlichen Gehalts (§ 11) einschließlich persönlicher Zulagen nach § 10 Absätze 2 bis 4 und Anlage 5. Die Zahlung einer Entschädigung anstelle des Freizeitausgleichs ist spätestens in dem Monat

zu beantragen, der auf den Monat folgt, in dem die Dienstreise durchgeführt worden ist. Für den Freizeitausgleich gilt § 28 Absatz 1 entsprechend.

- (7) Soweit bei Angestellten regelmäßig Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft vorliegt, kann durch Dienstvereinbarung oder den Arbeitsvertrag über ihre Bewertung als Arbeitszeit Näheres bestimmt werden.
- (8) Für Angestellte, deren Tätigkeit eine andere Arbeitszeit bedingt, können unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Arbeitsgebiete besondere Regelungen durch Dienstvereinbarung oder den Arbeitsvertrag getroffen werden.
- (9) In Dienstvereinbarungen über eine gleitende Arbeitszeit kann die Arbeitszeit abweichend von Absatz 1 Satz 1 verteilt werden. Hierbei sind zusätzlich folgende Grundsätze zu beachten:
 1. Das Zeitguthaben auf einem Gleitzeitkonto darf zum Ende eines Monats 20 Stunden nicht übersteigen. Erworbene Zeitguthaben können auf ein Arbeitszeitkonto übertragen werden. Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf 50 Stunden nicht übersteigen. Die KKH hat dem Angestellten Gelegenheit zu geben, das Arbeitszeitkonto mindestens einmal in zwölf Monaten auf 20 Stunden oder weniger abzubauen.
 2. Die Guthaben auf Gleitzeit- und Arbeitszeitkonten sind durch Freizeitgewährung auszugleichen. Ein ganztägiger Freizeitausgleich darf jährlich an höchstens 24 Tagen erfolgen.
 3. Erworbene Guthaben auf Gleitzeit- und Arbeitszeitkonten sind keine Überstunden. Absatz 2 bleibt unberührt.
 4. Guthaben auf Gleitzeit- und Arbeitszeitkonten sind vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auszugleichen. Wird ein zulässiges Zeitguthaben infolge von Umständen, die nicht der Angestellte zu vertreten hat, durch Freizeitgewährung nicht ausgeglichen, beträgt die Barabgeltung je Stunde Zeitguthaben 1/167 des monatlichen Gehalts (§ 11) einschließlich persönlicher Zulagen nach § 10 Absätze 2 bis 4 und Anlage 5.

Protokollnotiz zu § 7 Absatz 2

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass unter Überstunden aus Anlass von unabwendbaren Sachzwängen insbesondere Überstunden zu verstehen sind, die im Zusammenhang mit der Einführung grundlegend neuer Arbeitstechniken oder der Umsetzung kurzfristiger gesetzgeberischer Maßnahmen anfallen.

Protokollnotiz zu § 7 Absatz 9

Die zuständige Personalvertretung ist regelmäßig (mindestens zweimal jährlich) durch die Dienststellenleitung über die Handhabung der gleitenden Arbeitszeit sowie über den Auf- und Abbau der Arbeitszeitkonten anhand geeigneter Unterlagen zu informieren, damit dieses Verfahren für alle Beteiligten transparent wird.

§ 8 Arbeitsversäumnis

- (1) Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung seiner Dienststelle der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen.
- (2) Sofern keine Arbeitsbefreiung im Sinne des § 31 vorliegt, verliert der Angestellte den Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge.
- (3) Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung ist unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so hat der Angestellte außerdem spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

In besonderen Einzelfällen kann sie auch schon früher verlangt werden; das Verlangen ist zu begründen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist spätestens am darauf folgenden Arbeitstag die ärztliche Anschlussbescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

§ 9 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit im Sinne der §§ 21 (Krankenbezüge, Zuschuss zum Krankengeld usw.), § 23 (Sonderzahlung), 24 (Jubiläumswendungen), 32 (Kündigungsfristen), 33 (Unkündbarkeit), 37 (Alters- und Hinterbliebenenversorgung) und 38 (Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen) ist die bei der KKH zurückgelegte ununterbrochene Beschäftigungs- und Ausbildungszeit. Der Zeitraum der Beurlaubung gemäß §§ 34a (Beurlaubung aus betrieblichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles) und 34b (Beurlaubung aus persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles) gilt nicht als Beschäftigungszeit im Sinne dieses Tarifvertrages. Als Beschäftigungszeit nach Satz 1 gilt auch die bei der KKH-Allianz zurückgelegte oder eine von der KKH bzw. von der KKH-Allianz angerechnete Beschäftigungszeit.
- (2) Als Beschäftigungszeit gilt auch die bei den Ersatzkassenverbänden zurückgelegte Dienstzeit, wenn das Beschäftigungsverhältnis im unmittelbaren Anschluss zustande gekommen ist. Als Beschäftigungszeit im Sinne des § 23 gilt auch eine bei anderen Kassen der Tarifgemeinschaft der Ersatzkassen zurückgelegte Dienstzeit, wenn das Beschäftigungsverhältnis im unmittelbaren Anschluss zustande gekommen ist.
- (3) Zeiten des Grundwehr- und Bundesgrenzschutzdienstes, des freiwilligen Wehr- und Bundesgrenzschutzdienstes, von Wehrübungen, des Zivildienstes sowie des Zivilschutzdienstes werden, wenn und soweit die einschlägigen Gesetze das vorschreiben, als Beschäftigungszeit angerechnet. Die Anrechnung wird 6 Monate nach der Einstellung wirksam, wenn letztere im Anschluss an die vorgenannten Dienstzeiten erfolgt.
- (4) Bei Wiedereinstellung innerhalb von 5 Jahren nach der Entbindung wird die Beschäftigungszeit vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum Ende der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz, dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit bzw. dem Bundeserziehungsgeldgesetz angerechnet. Voraussetzung ist jedoch, dass zwischenzeitlich keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wurde. Eine Anrechnung als Beschäftigungszeit auf die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfolgt nur, wenn und soweit für die vorgenannten Zeiten Beiträge zur Zusatzversicherung bei der VBL oder Höherversicherung bei der BfA geleistet worden sind und bei Eintritt des Versorgungsfalles entsprechende Versicherungsrenten erbracht werden, die auf das Gesamtruhegeld angerechnet werden können.
- (5) Andere Beschäftigungszeiten können auf Antrag angerechnet werden, wobei die Auswirkung der Anrechnung auf einzelne der in Absatz 1 genannten Paragraphen beschränkt werden kann. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses unter Beifügung der erforderlichen Nachweise zu stellen.
- (6) Die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung richtet sich ausschließlich nach der bei der KKH bzw. KKH-Allianz zurückgelegten ununterbrochenen Beschäftigungs- und Ausbildungszeit; bereits vorgenommene Anrechnungen werden insoweit unwirksam.

§ 10 Eingruppierung

- (1) Der Angestellte wird nach den Tätigkeitsmerkmalen lt. Anlage 5 in die Vergütungsgruppe eingereiht, die der von ihm überwiegend auszuübenden Tätigkeit entspricht.
- (2) Für die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit von mehr als 3 Wochen wird mit Beginn des Kalendermonats, in den das Ende einer Frist von 22 Kalendertagen seit Beginn der höherwertigen Tätigkeit fällt, eine persönliche Zulage in Höhe der Aufrückungszulage der nächst höheren Vergütungsgruppe gewährt. Sie entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die höherwertige Tätigkeit beendet wird. Diese Regelung gilt nicht für ständige Stellvertreter und ständige Urlaubs- und Krankheitsvertreter, die als solche eingruppiert sind, sowie für solche Angestellte, die den ständigen Auftrag haben, ihren Vorgesetzten bei Abwesenheit zu vertreten, sofern sie hierfür eine Zulage erhalten. Bei Urlaubsvertretungen durch Angestellte, für die Satz 3 nicht gilt, verlängern sich die in Satz 1 genannten Fristen von 3 auf 4 Wochen und von 22 auf 29 Kalendertage.
- (3) Ständige Stellvertreter, die als solche eingruppiert sind, erhalten bei einer ununterbrochenen Vertretung von mehr als 6 Monaten eine persönliche Zulage in Höhe der Aufrückungszulage der nächst höheren Vergütungsgruppe. Die Zulage wird mit Beginn des Kalendermonats gezahlt, der auf das Ende einer Frist von 6 Monaten folgt. Die Zulage entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem diese Vertretung endet.
- (4) Angestellte, die den ständigen Auftrag haben, ihren Vorgesetzten bei Abwesenheit zu vertreten und als solche eingruppiert sind oder denen hierfür eine Zulage nach Anlage 5 gezahlt wird, erhalten bei einer ununterbrochenen Vertretung von mehr als 3 Monaten zusätzlich eine persönliche Zulage in Höhe der Aufrückungszulage der nächst höheren Vergütungsgruppe. Die Zulage wird mit Beginn des Kalendermonats gezahlt, der auf das Ende einer Frist von 3 Monaten folgt. Die zusätzliche Zulage entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem diese Vertretung endet. Auf die Aufrückungszulage nach Satz 1 ist die bereits ganz oder teilweise gezahlte Aufrückungszulage nach der Vergütungsgruppe, in die der Vorgesetzte einzugruppiert ist, anzurechnen.

§ 11 Bestandteile des Gehalts

- (1) Das monatliche Gehalt besteht aus der Grundvergütung (§ 12).
- (2) Die Höhe der Grundvergütung ist in den Gehaltstabelle (Anlage 3) festgelegt.

§ 12 Grundvergütung

- (1) **(1)Die Grundvergütung ergibt sich aus der Gehaltstabelle (Anlage 3).**
 - (2) **Angestellte erhalten mit Beginn ihrer Tätigkeit die Einstellungsvergütung der jeweiligen Vergütungsgruppe, soweit sich aus Absatz 6 nichts anderes ergibt.**
 - (3)**Sie erhöht sich durch Steigerungen im Sinne des Absatzes 2 und durch Aufrückungen im Sinne der Absätze 3 und 4 bis zum Erreichen der jeweiligen Höchstgrundvergütung.**
 - (4)**Die Einstellungsvergütung, die Höchstgrundvergütung, der Steigerungsbetrag und die Aufrückungszulage der jeweiligen Vergütungsgruppe sind in der Gehaltstabelle (Anlage 3) festgelegt.**
 - (5)**Die Steigerung erfolgt jeweils zum Ersten des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Frist erfüllt ist.**
- (2) **(1)Mit dem Erwerb zunehmender Berufserfahrung erhöht sich die Grundvergütung jeweils nach einer ununterbrochenen zweijährigen Tätigkeit (Verweilzeit in einer Erfahrungsstufe) bei der KKH um einen Steigerungsbetrag. (2)Dabei bleiben Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht oder nicht ausgeübt wird, bis zu einer Dauer von 12 zusammenhängenden Kalendermonaten unschädlich. (3)Ein darüber hinaus gehender Zeitraum führt zu einer Verlängerung der Verweildauer in der Erfahrungsstufe. (4)Auf die Verweildauer werden nicht angerechnet Freistellungen**

von der Arbeitsleistung, die zum unmittelbaren Übergang in den Ruhestand vereinbart werden oder die im Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses stehen. (5) Die Steigerung nach Satz 1 erfolgt jeweils zum Ersten des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Frist erfüllt ist.

- (3) (1) Beim Aufrücken in eine höhere Vergütungsgruppe wird die Grundvergütung der zu verlassenden Vergütungsgruppe um die Aufrückungszulage der Aufrückungsgruppe, ggf. auch um die der dazwischen liegenden Vergütungsgruppen erhöht. (2) Ist jedoch die Einstellungsvergütung der neuen Vergütungsgruppe nach der Anlage 3 höher, so bildet diese die neue Grundvergütung. (3) Falls Aufrückung und Steigerung zeitlich zusammenfallen, so ist neben der Aufrückungszulage der Steigerungsbetrag der Aufrückungsgruppe zu gewähren.
- (4) (1) Rückt ein Angestellter, der in seiner bisherigen Vergütungsgruppe bereits die Höchstgrundvergütung erreicht hatte, in eine höhere Vergütungsgruppe auf, so erhält er die nächste Steigerung, wenn er die nächste gerade Anzahl an Beschäftigungsjahren bei der KKH vollendet. (2) Wird der Angestellte in dem Monat höher gruppiert, in dem er eine gerade Anzahl an Beschäftigungsjahren vollendet, erfolgt die Steigerung bereits im Monat der Aufrückung. (3) Absatz 2 Sätze 2 bis 3 gelten entsprechend.
- (5) (1) Bei einer Rückgruppierung verringert sich die bisherige Grundvergütung um die Aufrückungszulage der bisherigen Vergütungsgruppe. (2) Ist die Einstellungsvergütung der neuen Vergütungsgruppe günstiger, so gilt diese. (3) Der Angestellte erhält jedoch höchstens die Höchstgrundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.
- (6) Bei einer Einstellung ist zu prüfen, ob Steigerungsbeträge ganz oder teilweise vorgezogen werden, sofern eine einschlägige und nachgewiesene Berufserfahrung in anderen Unternehmen oder die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten einen entsprechenden Nutzen für die bei der KKH auszuübende Tätigkeit erwarten lassen.
- (7) Rückt ein Angestellter, der in seiner bisherigen Vergütungsgruppe bereits die Höchstgrundvergütung erreicht hatte, in eine höhere Vergütungsgruppe auf, so erhält er die nächste Steigerung, wenn er das nächste mit einer geraden Zahl bezeichnete Lebensalter erreicht. Wird der Angestellte in dem Monat höher gruppiert, in dem er ein mit einer geraden Zahl bezeichnetes Lebensjahr erreicht, erfolgt die Steigerung bereits im Monat der Aufrückung.
- (8) Bei einer Rückgruppierung verringert sich die bisherige Grundvergütung um die Aufrückungszulage der bisherigen Vergütungsgruppe. Ist die Tabellengrundvergütung der neuen Vergütungsgruppe günstiger, so gilt diese. Der Angestellte erhält jedoch höchstens die Höchstgrundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.
- (9) Bei der Festsetzung der Grundvergütung gilt das Lebensjahr mit Beginn des Monats als vollendet, in dem der Geburtstag fällt.

Befristete Sonderregelung zu § 12 für den Zeitraum 2004 bis 2012

- (1) Angestellte, die im Jahre 2004 eine Steigerung (auch Erhöhung gemäß § 12 Absatz 3 Satz 4) erhalten hätten, erhalten diese Steigerung mit der Vollendung des nächsten mit einer ungeraden Zahl bezeichneten Lebensalters im Jahre 2005. Angestellte, die im Jahre 2005 eine Steigerung erhalten hätten, erhalten diese Steigerung mit der Vollendung des nächsten mit einer ungeraden Zahl bezeichneten Lebensalters im Jahre 2006. In beiden Fällen erfolgt die nächste Steigerung mit der Vollendung des übernächsten mit einer geraden Zahl bezeichneten Lebensalters, also im Jahr 2008 oder 2009. Die sich daran anschließende Steigerung erfolgt in beiden Fällen mit der Vollendung des übernächsten mit einer ungeraden Zahl bezeichneten Lebensalters, also im Jahr 2011 oder 2012

- (2) Angestellte, denen in den Jahren 2004 und 2005 ein Anspruch auf eine Steigerung nicht zustand, erhalten die erste Steigerung nach dem 31.12.2003 frühestens in den Jahren 2008 oder 2009. Angestellte, denen auch in den Jahren 2006 und 2007 ein Anspruch auf eine Steigerung nicht zustand, erhalten die nächste Steigerung in den Jahren 2010 und 2011. Angestellte, denen in den Jahren 2008 und 2009 aus anderen Gründen als in Abs. 2 ein Anspruch auf eine Steigerung nicht zustand, erhalten diese frühestens in den Jahren 2012 oder 2013.

Protokollnotiz:

Die Änderung der befristeten Sonderregelung zu § 12 zum KKH TV soll folgende Wirkung entfalten:

Der nach Absatz 2 der befristeten Sonderregelung zu § 12 zum KKH TV vorgesehene Entfall der ersten Alterssteigerung für Neuangestellte und für solche Angestellte, die in der Höchstgrundvergütung waren und durch eine Höhergruppierung erstmals wieder einen Anspruch auf einen Steigerungsbetrag haben, wird um 2 Jahre ausgedehnt. Die Regelung gilt daher nunmehr auch für erstmalige Steigerungen in den Jahren 2010 und 2011.

Die nach Absatz 1 der befristeten Sonderregelung zu § 12 zum KKH TV vorgesehene Verschiebung der sonstigen Steigerungen erfasst durch die Verlängerung der Wirkungen des Ergänzungstarifvertrages Nr. 14 um 2 Jahre nunmehr auch die Steigerungen in den Jahren 2010 und 2011, so dass diese erst 2011 bzw. 2012 gewährt werden.

§ 13 nicht besetzt

§ 14 nicht besetzt

§ 15 nicht besetzt

§ 16 Erfolgsszulage

- (1) Die Angestellten erhalten eine gesamtversorgungsfähige bzw. ruhegehaltstfähige Erfolgsszulage, deren Höhe sich nach dem Grad der Erreichung des Unternehmenszieles bemisst und dazu dienen soll, die Bindung an und die Identifikation mit dem Unternehmen zu fördern. Keinen Anspruch auf die Erfolgsszulage haben Auszubildende sowie Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnis auf weniger als 12 Monate befristet ist. Für Altersteilzeitbeschäftigte wird die Erfolgsszulage entsprechend den Regelungen des § 5 Absatz 1 der Anlage 11 gezahlt.
- (2) Das Unternehmensziel wird vom Vorstand nach Beratung mit dem Hauptpersonalrat bis zum 15. November eines Jahres für das jeweils folgende Kalenderjahr festgelegt. Parameter für die Erfolgsszulage sind die Bestandsentwicklung(Nettoversichertenentwicklung) und der Kundenbindungsindex.
- Beide Parameter werden mit einer Gewichtung von 50 v. H. für die Erfolgsszulage berücksichtigt.
 - Bei der Festlegung der Unternehmensziele und der Bewertung des Zielerreichungsgrades werden Einflüsse durch Gesetzgebung oder Rechtsprechung berücksichtigt.
 - Für den Fall, dass die KKH aus betrieblichen Gründen Beschäftigtengruppen aus dem Geltungsbereich des KKH TV ausgliedert, werden unverzüglich Tarifverhandlungen darüber aufgenommen, wie für diese Beschäftigtengruppen hinsichtlich der Zahlung der Erfolgsszulage verfahren wird.

- (3) Die Erfolgszulage beträgt 30 v. H. der Grundvergütung (einschließlich Aufrückungszulagen) vom Dezember des Jahres, für das die Erfolgszulage berechnet wird. Sollte im Monat Dezember der Anspruch auf die Grundvergütung wegen Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses oder wegen Arbeitsunfähigkeit teilweise oder vollständig nicht bestehen, wird die Grundvergütung zu Grunde gelegt, die gezahlt worden wäre, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht geruht bzw. die Arbeitsunfähigkeit nicht bestanden hätte. Bei einem Zielerreichungsgrad von 100 v. H. besteht Anspruch auf die volle Erfolgszulage. Bei Überschreitung oder Unterschreitung des Unternehmenszieles wird die Erfolgszulage um so viele vom Hundert erhöht oder gekürzt, wie das Unternehmensziel über- oder unterschritten ist. Es wird in jedem Fall eine Auszahlung von 80 v. H. der Erfolgszulage garantiert.
- (4) Anspruch auf die Erfolgszulage besteht für Beschäftigungszeiten nach Ablauf der Probezeit. Endet die Probezeit im Laufe eines Kalenderjahres, wird die Erfolgszulage anteilig nach der Dauer der aktiven Beschäftigungszeit für volle Monate nach Ablauf der Probezeit gezahlt. Entsprechendes gilt, wenn das Beschäftigungsverhältnis ruht.
- (5) Wurde das Beschäftigungsverhältnis 12 Monate nicht ausgeübt (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit), besteht ab Beginn des 13. Monats kein Anspruch auf die Erfolgszulage. Der ggf. anteilige Anspruch beginnt bei Wiederaufnahme der Tätigkeit mit Beginn des Monats, in dem die Tätigkeit wieder aufgenommen wird.
- (6) Angestellte, deren Arbeitszeit sich in der Zeit vom 01.01. bis 31.12. des Jahres, für das die Erfolgszulage gezahlt wird, geändert hat, erhalten die Zulage eines Vollbeschäftigten entsprechend dem Verhältnis der regelmäßigen tariflichen zur arbeitsvertraglichen Arbeitszeit in dem vorgenannten Zeitraum.
- (7) Anspruch auf die Auszahlung der Erfolgszulage besteht nur, wenn am 15.04. des Jahres, das dem Jahr folgt, für das die Erfolgszulage gezahlt wird, ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis bei der KKH besteht, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis ist aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. Die erstmalige Auszahlung erfolgt im Mai 2009 am Gehaltszahltag im Juli des Jahres, das dem Jahr, für das die Erfolgszulage gezahlt wird, folgt.
- (8) Abweichend von Absatz 7 wird die Erfolgszulage auch gezahlt, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Eintritt des Versicherungs- bzw. Versorgungsfalles nach der Anlage 7 oder 7a oder einer anderen betrieblichen Altersversorgungsregelung im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 7 endet. In diesen Fällen wird ein Zielerreichungsgrad von 100 v. H. unterstellt. Das gilt bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor dem 01.07. eines Jahres sowohl für das Vorjahr als auch für die anteilige Zahlung des Jahres, in dem das Beschäftigungsverhältnis endet.

§ 17 Vergütung für Auszubildende

Auszubildende erhalten eine monatliche Vergütung gemäß Anlage 4.

§ 18 Verzicht auf Vergütung

- (1) Der Angestellte kann auf Teile der Grundvergütung verzichten, wenn sich für ihn dadurch eine höhere Nettovergütung ergibt. Der Auszubildende kann auf Teile der Vergütung verzichten.
- (2) Der Verzicht kann nur schriftlich, rückwirkend höchstens für 3 Monate, ausgesprochen werden. Der Widerruf des Verzichts kann nicht rückwirkend und ebenfalls nur schriftlich erfolgen.

§ 19 Überstundenvergütung, Nachtdienstzuschlag und Schichtzuschlag

- (1) Die Barabgeltung von Überstunden beträgt je Überstunde 1/167 des Betrages aus Grundvergütung (einschließlich persönlicher Zulagen nach § 10 Absätze 2 bis 4) zuzüglich eines Zuschlags von

25 v.H	für Überstunden an Werktagen
50 v.H	für Überstunden an Sonntagen
100 v.H	für Überstunden an gesetzlichen Feiertagen

aufgerundet auf einen durch 0,03 Euro ohne Rest teilbaren Betrag.

"(2) ⁽¹⁾Für eine Tätigkeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr wird ein Nachtdienstzuschlag nach der Gehaltstabelle (Anlage 3) gezahlt. ⁽²⁾Der Zahlbetrag wird auf einen durch 0,03 Euro ohne Rest teilbaren Betrag aufgerundet.

(3) ⁽¹⁾Für tarifliche Arbeitsstunden, die außerhalb der regulären täglichen Arbeitszeit im Rahmen einer Schichtenteilung geleistet werden, wird ein Schichtzuschlag nach der Gehaltstabelle (Anlage 3) gewährt. ⁽²⁾Der Zahlbetrag wird auf einen durch 0,03 Euro ohne Rest teilbaren Betrag aufgerundet."

- (4)Die Höhe des Nachtdienst- und des Schichtzuschlags ändert sich bei allgemeinen tariflichen Änderungen der Grundvergütung um die für die Vergütungsgruppe 5 tariflich vereinbarte prozentuale Erhöhung.

§ 19a Pauschalbesteuerung der Arbeitgeberanteile zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Die auf die Arbeitgeberanteile zu den Beiträgen zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Anlagen 7 und 7 a entfallenden pauschalen Steuern hat die KKH zu tragen, solange und soweit die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer besteht.

§ 20 Auszahlung des Gehalts

- (1) Das Gehalt ist am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen. Fällt der Zahlungstag auf einen dienstfreien Tag, so ist das Gehalt am vorhergehenden Arbeitstag zu zahlen.
- (2) Besteht der Gehaltsanspruch nicht für den vollen Monat, so ist für jeden Kalendertag 1/30 des Gehalts zu zahlen.
- (3) Überzahlte Bezüge sind zurückzuzahlen. Von Rückforderungen zu viel gezahlter Gehaltsbezüge und sonstigen sich aus dem Vertrag ergebenden Nachforderungen kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen.

§ 21 Krankenbezüge, Zuschuss zum Krankengeld usw.

- (1) Wird ein Angestellter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Gehaltsbezüge (Bruttogehalt nach § 11 einschließlich persönlicher Zulagen nach § 10 Absätze 2 bis 4, § 16 sowie der Anlage 5) im Krankheitsfall für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Dies gilt entsprechend für die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Wird

der Angestellte infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Der Anspruch auf Krankenbezüge entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

- (2) Angestellte erhalten nach Ablauf des Anspruchs auf Krankenbezüge nach Absatz 1 für den Zeitraum, für den ihnen Kranken-, Übergangs-, Verletzten- bzw. Versorgungskrankengeld gezahlt wird, einen Zuschuss hierzu. Die Zahlung des Zuschusses endet bei einer Beschäftigungszeit

von mindestens 2 Jahren mit Ablauf der	9. Woche
von mindestens 3 Jahren mit Ablauf der	12. Woche
von mindestens 5 Jahren mit Ablauf der	15. Woche
von mindestens 8 Jahren mit Ablauf der	18. Woche
von mindestens 10 Jahren mit Ablauf der	39. Woche
von mindestens 20 Jahren mit Ablauf der	52. Woche

gerechnet vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an. Besteht bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit kein Anspruch nach Absatz 1, mindert sich die Dauer der Zuschusszahlung um die Tage, für die anlässlich der Vorerkrankungen Krankenbezüge oder Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist. Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, so steht ihm von diesem Zeitpunkt an der hierdurch erweiterte Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld zu. Ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigungszeit beträgt die Bezugsdauer für den Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der KKH erlittenen Arbeitsunfall oder eine bei der KKH zugezogene Berufskrankheit verursacht worden ist, 52 Wochen. Das gilt nicht, wenn der Arbeitsunfall während einer aushilfsweisen Beschäftigung oder während einer Probezeit geschieht.

- (3) Der Anspruch auf Krankenbezüge und Zuschüsse besteht nicht über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder den Tag vor Beginn einer Beurlaubung gemäß §§ 34a, 34b hinaus. Krankenbezüge und Zuschüsse, die über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder den Tag vor dem Beginn der Beurlaubung gemäß §§ 34a, 34b hinaus gezahlt wurden, sind zurückzuzahlen. Sie gelten ggf. als Vorschüsse sowohl auf die Leistungen gemäß Anlage 7, Anlage 7a als auch auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer Zusatzversorgungseinrichtung; bis zur Höhe der Krankenbezüge und Zuschüsse gehen die für den gleichen Zeitraum zustehenden Leistungen auf die KKH über.
- (4) Der Zuschuss wird in Höhe der Differenz zwischen dem Nettogehalt und den hierauf nach Absatz 6 und 7 anzurechnenden Leistungen gewährt. Bei stationärer Behandlung wird ab der 21. Woche der Bezugsdauer des Zuschusses das Nettogehalt für verheiratete Angestellte sowie für Angestellte mit Angehörigen gemäß § 22 Absatz 3 auf 85 v. H. und für die übrigen Angestellten auf 65 v. H. gekürzt.
- (5) Unter Nettogehalt sind die um die gesetzlichen Abzüge gekürzten maßgeblichen Gehaltsbezüge zu verstehen; bei Zahlung eines Beitragszuschusses nach § 257 SGB V wird der freiwillige Beitrag dem Pflichtbeitrag gleichgestellt. Maßgebliche Gehaltsbezüge sind die Gehaltsbezüge gemäß Absatz 1, auf die bei Arbeitsfähigkeit Anspruch bestehen würde. Zu den maßgeblichen Gehaltsbezügen gehören auch die vermögenswirksamen Leistungen nach Anlage 9 für solche Monate, in denen die vermögenswirksame Leistung nach § 3 Absatz 3 der Anlage 9 nicht gezahlt wird.
- (6) Anzurechnen auf das Nettogehalt sind die ungeminderten Kranken-, Übergangs-, Verletzten- und Versorgungskrankengelder nach Abzug der vom Angestellten zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge. Ist ein Angestellter nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld versichert, so sind die Leistungen

anzurechnen, die ihm als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden. Ändern sich die anzurechnenden Leistungen, sind vom Zeitpunkt der Änderung an diese Leistungen anzurechnen.

- (7) Im Falle der Gewährung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung sind auch diese sowie sonstige Renten und Versorgungsbezüge auf das Nettogehalt anzurechnen, und zwar entweder bis zu dem Tag, an dem die Mitteilung der Kasse, keinen Teilzeitarbeitsplatz anbieten zu können, zugestellt wird, oder bis zu dem Tag, an dem das Angebot eines Teilzeitarbeitsplatzes angenommen wird. Wird das Angebot abgelehnt, erfolgt die Anrechnung über diesen Zeitpunkt hinaus. Überzahlte Zuschüsse sind zurück zu zahlen; Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.
- (8) Der Zuschuss wird für Kalendertage gezahlt. Wird der Zuschuss für einen vollen Monat gezahlt, ist der Monat mit 30 Tagen anzusetzen. Abweichend von § 20 Absatz 1 kann der Zuschuss am 15. jeden Monats für den Vormonat gezahlt werden; in diesem Fall sind auf Antrag des Angestellten Abschläge zu zahlen.

Protokollnotiz zu § 21 Absatz 1 und 3

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 21 Absatz 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge der in § 3 Absatz 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (in der Fassung vom 19. Dezember 1998) normierten Tatbestände eintritt.

Als Zusatzversorgungseinrichtung gelten neben der VBL alle Einrichtungen, die aufgrund einer betrieblichen Altersversorgungsregelung im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 7 zum KKH TV Leistungen erbringen.

§ 22 Bezüge bei Ableben eines Angestellten

- (1) Beim Tode eines Angestellten werden für den Sterbemonat bereits zur Zahlung angeordnete Bezüge nicht zurückgefordert.
- (2) Hinterlässt der Angestellte einen Ehegatten oder Angehörige, so erhalten diese für den Sterbemonat und 3 weitere Monate Bezüge in Höhe des Monatsgehalts, auf das der Verstorbene im Sterbemonat Anspruch gehabt hätte. Der Anspruch besteht auch dann, wenn wegen Arbeitsunfähigkeit oder während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit bzw. nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz kein Gehaltsanspruch bestand. Sind an den Verstorbenen Bezüge für den Sterbemonat oder darüber hinaus bereits gezahlt, so werden diese auf die an die Hinterbliebenen zu zahlenden Bezüge angerechnet. Zahlung an einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen gegen die KKH zum Erlöschen.
- (3) Angehörige im Sinne des Absatzes 2 sind Verwandte bis zum 2. Grad, Pflegekinder oder Pflegeeltern, mit denen der Angestellte bis zu seinem Tode nicht nur vorübergehend in häuslicher Gemeinschaft gelebt oder denen er aufgrund gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung nicht nur vorübergehend ganz oder überwiegend Unterhalt gewährt hat, sofern das eigene Einkommen eines Angehörigen $\frac{1}{8}$ und das jedes weiteren Angehörigen zusätzlich $\frac{1}{8}$ der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen.

§ 23 Sonderzahlung

- (1) Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld, das im Monat November am Gehaltszahlungstag gezahlt wird, wenn am 15.11. eine Beschäftigungszeit (§ 9) von mindestens 2 Jahren zurückgelegt ist und im Falle einer Beschäftigungszeitanrechnung nach § 9 Absatz 2 Satz 2 das Beschäftigungsverhältnis seit dem 1.9. ununterbrochen besteht.

- (2) Das Weihnachtsgeld beträgt nach 2 Beschäftigungsjahren 25 v. H., 3 Beschäftigungsjahren 50 v. H., 4 Beschäftigungsjahren 75 v. H. und 5 Beschäftigungsjahren 100 v. H. des für den Monat November maßgeblichen Bruttogehalts (§ 11) bzw. bei Auszubildenden der Vergütung (§ 17) einschließlich persönlicher Zulagen nach § 10 Absätze 2 bis 4 und Anlage 5.
- (3) Der Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht nicht, wenn am 15.11. das Beschäftigungsverhältnis ruht oder zu diesem Zeitpunkt eine Beschäftigung länger als 12 Monate nicht ausgeübt wurde.
- (4) Angestellte, die zum Ende der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz oder gemäß §§ 34, 35 – soweit sich deren Versorgung nach der Anlage 7 richtet – in der Zeit vom 1.1. bis 14.11. eines Kalenderjahres aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden oder deren Beurlaubung gemäß §§ 34 a, 34 b in diesem Zeitraum beginnt, haben Anspruch auf so viele Zwölftel eines ihnen zustehenden Weihnachtsgeldes, wie das Beschäftigungsverhältnis in diesem Kalenderjahr Beschäftigungsmonate umfasst. Der Monat des Ausscheidens oder des Beginns der Beurlaubung gilt als voller Beschäftigungsmonat, es sei denn, dass die Beurlaubung am 1. eines Monats beginnt.
- (5) Die Sonderzahlung nach Absatz 4 wird am Gehaltszahlungstag des letzten Beschäftigungsmonats gezahlt. Grundlage für die Errechnung der Sonderzahlung ist das Bruttogehalt (§ 11) bzw. bei Auszubildenden die Vergütung (§ 17) einschließlich persönlicher Zulagen nach § 10 Absätze 2 bis 4 sowie Anlage 5 für den Monat, in den der maßgebliche Gehaltszahlungstag fällt; der Prozentsatz richtet sich nach den am maßgeblichen Gehaltszahlungstag erreichten Beschäftigungsjahren, wobei Absatz 2 entsprechend gilt. Der Anspruch auf die Sonderzahlung besteht nicht, wenn am Gehaltszahlungstag des letzten Beschäftigungsmonats eine Beschäftigung länger als 12 Monate nicht ausgeübt wurde.
- (6) Angestellte, deren Arbeitszeit sich in der Zeit vom 1.1. bis 30.11. geändert hat, erhalten das Weihnachtsgeld eines Vollbeschäftigten entsprechend dem Verhältnis der regelmäßigen tariflichen zur arbeitsvertraglichen Arbeitszeit in dem vorgenannten Zeitraum.

Protokollnotiz zu § 23:

Für Angestellte, deren Elternzeit vor dem 01.01.2013 begonnen hat, gilt noch § 23 Absatz 4 in der bis zum 31.12.2012 geltenden Fassung.

§ 24 Jubiläumszuwendungen

Nach einer Beschäftigungszeit bei der KKH und ggf. einer sonstigen mit Auswirkung auf die Jubiläumszuwendung angerechneten Beschäftigungszeit von

25 Jahren,
40 Jahren und
45 Jahren

wird eine Jubiläumszuwendung gewährt, und zwar in Höhe des Bruttogehalts für den Monat, in den das Jubiläum fällt. Bei Vereinbarungen nach §§ 31a Absatz 3, 31b und 39e wird das Bruttomonatsgehalt zugrunde gelegt, das ohne die entsprechende Arbeitszeitverkürzung zu zahlen wäre. Die Auszahlung erfolgt am Tage des Jubiläums oder am 15. des Jubiläumsmonats. § 20 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 gelten.

§ 25 Erholungsurlaub

- (1) Unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge wird ein Erholungsurlaub gewährt. Das Urlaubsjahr läuft vom 1.1. bis 31.12.

- (2) Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der Interessen der Angestellten zu gewähren.
- (3) Der Urlaub für Berufsschulpflichtige soll so festgelegt werden, dass er in die Berufsschulferien bzw. in Ländern mit Blockunterricht in die blockschulfreie Zeit fällt.

§ 26 Urlaubsdauer

- (1) Die Urlaubsdauer beträgt für Auszubildende und Angestellte vor Vollendung des 40. Lebensjahres 30 Arbeitstage und für Angestellte ab Vollendung des 40. Lebensjahres 32 Arbeitstage im Urlaubsjahr.
- (2) Hat der Angestellte bei Antritt seines Urlaubs das ihn zu einer längeren Urlaubszeit berechtigende Lebensjahr noch nicht vollendet, so wird der längere Urlaub gewährt, wenn dieses Lebensjahr innerhalb des Urlaubsjahres vollendet wird.
- (3) Teilzeitbeschäftigten, die nicht an allen Arbeitstagen tätig sind, wird der tarifliche Urlaub anteilmäßig gewährt.

§ 27 Urlaubsanspruch

- (1) Der Urlaubsanspruch kann erstmalig 3 Monate nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Angestellte vorher ausscheidet. Jugendliche unter 18 Jahren haben nach einer Beschäftigungszeit von 6 Monaten im Jahr Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.
- (2) Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch $\frac{1}{12}$ des vollen Jahresurlaubs für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat. Das gilt entsprechend, wenn das Beschäftigungsverhältnis länger als 2 Monate ruht. Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.
- (3) Hat der Angestellte in dem betreffenden Urlaubsjahr weniger Tage gearbeitet, als er tarifvertraglich an Urlaubstagen zu beanspruchen hätte, richtet sich der Urlaubsanspruch ausschließlich nach dem Bundesurlaubsgesetz.
- (4) Endet das Beschäftigungsverhältnis vor Beginn des 4. Beschäftigungsmonats, richtet sich der Urlaubsanspruch ausschließlich nach dem Bundesurlaubsgesetz.
- (5) Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses infolge außerordentlicher Kündigung richtet sich der Urlaubsanspruch ausschließlich nach dem Bundesurlaubsgesetz.
- (6) Richtet sich der Urlaubsanspruch ausschließlich nach dem Bundesurlaubsgesetz, ist die Anzahl der Werktage dadurch in Arbeitstage umzurechnen, dass die Anzahl der Werktage durch 1,2 geteilt und die sich ergebende Zahl ggf. aufgerundet wird.

§ 28 Besondere Urlaubsbestimmungen

- (1) Urlaub, der nicht spätestens 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres genommen wird, verfällt ohne Anspruch auf Geldentschädigung, es sei denn, dass er erfolglos schriftlich geltend gemacht worden ist.
- (2) Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Angestellte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder - falls die Krankheit länger dauert - nach Wiederherstellung der

Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

- (3) Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Schwangerschaft nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, so ist er auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen und nach Fortfall der Hinderungsgründe unverzüglich, spätestens jedoch bis zum 30.6. des Jahres, in das der Urlaub übertragen worden ist, zu nehmen; ansonsten verfällt der Urlaub.
- (4) Dem Angestellten kann auf seinen Antrag Urlaub ohne Gewährung von Dienstbezügen bewilligt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse das Fernbleiben gestatten. In diesen Fällen regeln sich die gegenseitigen Rechte und Pflichten nach den getroffenen Vereinbarungen. Umfasst der unbezahlte Urlaub lediglich einen Teil des Monats, so wird das Monatsgehalt für jeden unbezahlten Urlaubstag um 1/22 gekürzt.

§ 29 Zusatzurlaub

- (1) Schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen.
- (2) Angestellte, die im Urlaubsjahr ununterbrochen mehr als 6 Monate im Drei-Schicht-Betrieb tätig sind, erhalten 2 Arbeitstage, Angestellte, die im Urlaubsjahr ununterbrochen mehr als 3 Monate im Drei-Schicht-Betrieb oder ununterbrochen mehr als 6 Monate im Zwei-Schicht-Betrieb tätig sind, erhalten 1 Arbeitstag Zusatzurlaub.

§ 30 Urlaubsabgeltung

Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden, wenn dem Angestellten der noch zustehende Urlaub nicht mehr vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder vor dem Beginn der Beurlaubung gemäß §§ 34a, 34b gewährt werden kann. Es wird für jeden Urlaubstag 1/22 des letzten Monatsgehalts gezahlt.

§ 31 Arbeitsbefreiung

- (1) Der Angestellte wird zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt, insbesondere bei Ausübung eines

- Ehrenamtes in einem Selbstverwaltungsorgan eines Sozialversicherungsträgers,
- Mandats in einem Kommunalparlament,
- öffentlichen Ehrenamtes als Arbeits-, Sozial- oder Verwaltungsrichter, Schöffe, Geschworener usw.

Der Anspruch auf Fortzahlung der Gehaltsbezüge besteht nur in der Höhe, wie der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die KKH abzuführen. Die Sätze 2 bis 4 gelten nicht bei Freistellungen nach Buchstaben a und b; entsprechendes gilt bei Freistellungen nach Buchstabe c, wenn der Angestellte innerhalb eines Verfahrens oder innerhalb eines Kalendermonats bis zu 3 Arbeitstagen freigestellt wird.

- (1a) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen, einschließlich der Tagungen der Tarifkommissionen, wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge gewährt. Das gleiche gilt für die Teilnahme an Gewerkschaftstagen und Bundeskongressen. Zur Teilnahme an Tagungen satzungsgemäßer Gremien, einschließlich der Gremien, die auf satzungsgemäßen Richtlinien beruhen, auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene wird auf

Anforderung einer Vertrag schließenden Gewerkschaft grundsätzlich Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge gewährt.

- (2) In besonderen Fällen kann, im zeitlichen Zusammenhang mit dem auslösenden Ereignis, Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Gehaltsbezüge bis zu 4 Arbeitstagen gewährt werden. Das gilt auch, wenn das auslösende Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag oder einen Urlaubstag fällt. Besondere Fälle liegen vor allem vor:
 - a) bei Umzug anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus dienstlichen und betrieblichen Gründen 2 Arbeitstage
 - b) bei Heimfahrten im Sinne der Trennungsgeldverordnung (Mindestentfernung 150 km) je 1 Arbeitstag, im Kalenderjahr, höchstens 9 Arbeitstage
 - c) bei Eheschließung des Angestellten 1 Arbeitstag
 - d) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten, sowie der im Haushalt des Angestellten lebenden Eltern oder Stiefeltern, wenn der Angestellte die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort einstellen kann * bis zu 4 Arbeitstagen; bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, unter den gleichen Voraussetzungen, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V oder auf eine vergleichbare Leistung besteht oder bestanden hat jedoch insgesamt nicht mehr als zweimal im Kalenderjahr * bis zu 5 Arbeitstagen
 - e) bei der Niederkunft der Ehefrau * 1 Arbeitstag
 - f) beim Tode des Ehegatten oder eines Kindes * 4 Arbeitstage
 - g) beim Tode von Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern und Geschwistern 1 Arbeitstag
- *) In den diesen Fällen wird dem Ehegatten die/der in häuslicher Gemeinschaft lebende Lebensgefährtin/Lebensgefährte gleichgestellt.
- (4) Auszubildende erhalten im Zusammenhang mit der Abschlussprüfung zur Vorbereitung auf die schriftliche oder mündliche Prüfung einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung.

§ 31a Beruf und Pflege

- (1) Angestellte, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Großeltern, Eltern, Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Geschwister) in häuslicher Umgebung selbst pflegen, haben für jeden dieser Angehörigen einmal Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsverpflichtung (ganz oder teilweise) für maximal 6 Monate, soweit dringende betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Freistellung sollte zwei Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Freistellung schriftlich beantragt werden. Bei Anträgen auf teilweise Freistellung sind der gewünschte Umfang der Freistellung und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage anzugeben. Über den Antrag ist innerhalb einer Frist von einem Monat zu entscheiden. In besonders begründeten Fällen kann von diesen Fristen abgewichen werden.
- (2) Um kurzfristig eintretende organisatorische und planerische Aufgaben für akut pflegebedürftig gewordene nahe Angehörige im Sinne des Absatz 1 wahrnehmen zu können, erhalten Angestellte, sofern und soweit gesetzliche Regelungen nicht bestehen und die/der Angestellte versichert, dass andere Personen für diesen Zweck nicht zur Verfügung stehen, einmalig je Angehörigen bis zu 5 Arbeitstage bezahlte Freistellung von der Arbeit
- (3) Angestellte können, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen, mit der KKH auf der Grundlage des Familienpflegezeitgesetzes eine Familienpflegezeit mit unmittelbar anschließender Nachpflegezeit vereinbaren. Die Laufzeit der Familienpflegezeit und der

Nachpflegezeit dürfen die Laufzeit des Arbeitsverhältnisses nicht überschreiten.¹Nach Abschluss der Familienpflegezeit und Nachpflegezeit gelten wieder die vor der Familienpflegezeit getroffenen Vereinbarungen zur Arbeitszeit; § 3 Absatz 1 Nr. 1a Familienpflegezeitgesetz ist dabei zu beachten. Die Familienpflegezeit ist drei Monate vor ihrem Beginn zu beantragen. Die KKH kann auf die Einhaltung der Frist nach Satz 4 verzichten. Während der Familienpflegezeit bleiben die Beihilfeansprüche, sofern und soweit sie von der Höhe des Gehaltes abhängig sind, in dem Umfang erhalten, wie sie ohne die Familienpflegezeit bestehen würden.

- (4) Die Notwendigkeit der Pflegebedürftigkeit im Sinne des SGB IX ist durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, bei Freistellungen nach Absatz 2 durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Bei privat versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Protokollnotiz zu § 31 a Absatz 2:

Die Regelung umfasst auch solche Fälle, in denen sich eine Änderung der Pflegesituation ergibt (z. B. Umstellung von ambulanter auf stationäre Pflege).

§ 31 b Tarifliche Elternzeit

- (1) Angestellte können zur weiteren Betreuung eines Kindes, soweit dem betriebliche Belange nicht entgegenstehen, mit der KKH im unmittelbaren Anschluss an die gesetzliche Elternzeit eine tarifliche Elternzeit von bis zu einem Jahr mit unmittelbar anschließender Nachbetreuungsphase vereinbaren. § 15 Absatz 1, 1a, 2 Satz 3 - 5 und 3 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes gilt entsprechend. Die tarifliche Elternzeit endet spätestens mit Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes. Im Falle der Übertragung der Elternzeit gemäß § 15 Absatz 2 Satz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes oder des § 15 Absatz 2 Satz 5 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes endet die tarifliche Elternzeit spätestens mit Vollendung des neunten Lebensjahres des Kindes. In den Fällen gemäß Satz 4 beträgt die Gesamtdauer der tariflichen Elternzeit pro Kind ebenfalls ein Jahr. Bei mehreren Kindern werden tarifliche Elternzeiten, die zusammen eine Laufzeit von zwei Jahren überschreiten nur gewährt, wenn zuvor mindestens die Hälfte der bisherigen tariflichen Elternzeit im Sinne des Absatzes 6 nachgearbeitet wurde. Die tarifliche Elternzeit kann mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.
- (2) Eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oder eine selbstständige Tätigkeit (Nebentätigkeiten) bedürfen der vorherigen Zustimmung der KKH, soweit diese nicht schon vorliegt. Wird eine Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 ohne die vorherige Zustimmung ausgeübt, kann die KKH die tarifliche Elternzeit mit sofortiger Wirkung beenden, die Nacharbeitsphase beginnt am nächsten Arbeitstag nach Zugang der Beendigungserklärung bei der/beim Angestellten. Die Beendigungserklärung muss innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Kenntnis von der Nebentätigkeit abgegeben werden.
- (3) Während der tariflichen Elternzeit kann die vor Beginn der gesetzlichen Elternzeit vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 50 v. H. reduziert werden. Bei unregelmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der letzten drei Monate maßgeblich. Anstelle der vor Beginn der gesetzlichen Elternzeit vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, können die Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich eine andere Arbeitszeit für die tarifliche Elternzeit zugrunde legen. Die wöchentliche Arbeitszeit während der tariflichen Elternzeit darf 12 Stunden nicht unterschreiten.
- (4) Während der tariflichen Elternzeit wird das monatliche Arbeitsentgelt um den monatlichen Aufstockungsbetrag erhöht. Der monatliche Aufstockungsbetrag wird wie folgt ermittelt:
(AZ EZ : AZ bisher) x Entgelt TZ

AZ EZ = vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit während der tariflichen Elternzeit AZ bisher = vertraglich

vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der gesetzlichen Elternzeit

Entgelt TZ = monatliches Entgelt für Teilzeitbeschäftigung in der tariflichen Elternzeit ohne Aufstockung.

Der monatliche Aufstockungsbetrag wird aus folgenden Gehaltsbestandteilen ermittelt:

1. der Grundvergütung nach § 11 KKH TV
 2. den Zulagen nach § 10 Absatz 2 - 4 und Anlage 5 zum KKH TV. ⁽⁴⁾Der Aufstockungsbetrag wird im ersten Monat der tariflichen Elternzeit ermittelt und während der gesamten Dauer der tariflichen Elternzeit als monatlicher Aufstockungsbetrag gezahlt.
- (5) In der sich an die tarifliche Elternzeit anschließenden Nachbetreuungsphase gilt wieder die vor der gesetzlichen Elternzeit vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit. Die Arbeitsvertragsparteien können davon abweichende Regelungen treffen.
- (6) Das durch die Aufstockung nach Absatz 4 entstandene negative Wertguthaben, ist in der Nachbetreuungsphase auszugleichen. Dazu wird das monatliche Gehalt so lange um den monatlichen Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 4 gekürzt, bis das während der tariflichen Elternzeit aufgebaute negative Wertguthaben ausgeglichen ist. Die Arbeitsvertragsparteien können abweichend davon höhere oder niedrigere Kürzungsbeiträge sowie die Verrechnung mit den Zulagen nach den §§ 16 und 23 vereinbaren.
- (7) Endet während oder nach Ablauf der tariflichen Elternzeit das Beschäftigungsverhältnis und kann das negative Wertkonto nicht mehr gemäß Absatz 6 ausgeglichen werden, werden sämtliche der/dem Angestellten noch zustehenden Bezüge aus dem beendeten Beschäftigungsverhältnis mit dem negativen Wertkonto verrechnet. Ein dann noch vorhandener Restbetrag ist unverzüglich von der/dem betreffenden Angestellten auszugleichen. Dies gilt nicht bei betriebsbedingten Beendigungskündigungen.
- (8) Die tarifliche Elternzeit ist spätestens sechs Monate vor ihrem Beginn schriftlich zu beantragen. In dem Antrag sind
1. der Umfang und der Beginn der Arbeitszeitverringerung
 2. die Laufzeit und der Zeitraum der tariflichen Elternzeit
 3. die Lage der täglichen Arbeitszeit
- anzugeben. ⁽³⁾Es können mehrere Varianten angegeben werden. ⁽⁴⁾Die Varianten sind in eine Rangfolge zu setzen. ⁽⁵⁾Stehen dem Antrag betriebliche Gründe entgegen, so ist die/der Angestellte innerhalb von maximal vier Wochen nach Zugang des Antrages hiervon zu unterrichten. ⁽⁶⁾Besteht die Möglichkeit die tarifliche Elternzeit in anderer als in der beantragten Form zu bewilligen, so ist die/der Angestellte hiervon ebenfalls im gleichen Zeitraum zu unterrichten. ⁽⁷⁾Die/Der Angestellte kann das von der KKH im Sinne des Satzes 5 unterbreitete Angebot innerhalb von zwei Wochen annehmen.
- (9) Erhält die/der Angestellte während der vereinbarten Laufzeit der tariflichen Elternzeit Entgeltersatzleistungen (z.B. Krankengeld), so verlängert sich die tarifliche Elternzeit nicht um den Zeitraum des Bezuges der Entgeltersatzleistung.

§ 31 c Kollisionsregelung

(1) Ansprüche nach §§ 31a, 31b, und 39e können ohne Zustimmung der KKH nicht nebeneinander geltend gemacht werden.

(2) ⁽¹⁾Besteht in den Fällen nach Absatz 1 ein gesetzlicher Anspruch, so hat dieser Vorrang. ⁽²⁾Greift die Vorrangregelung nach Satz 1, so sind andere Regelungen im Sinne des Absatz 1 zu beenden, es sei denn, zwischen den Arbeitsvertragsparteien wird etwas anderes vereinbart.

(5)

§ 32 Ordentliche Kündigung

(1) Innerhalb des 1. Jahres des Beschäftigungsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat zum Monatschluss, nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als	1 Jahr	6 Wochen
von mindestens	5 Jahren	3 Monate
von mindestens	8 Jahren	4 Monate
von mindestens	10 Jahren	5 Monate
von mindestens	12 Jahren	6 Monate
von mindestens	15 Jahren	12 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Für den Angestellten beträgt die längste Kündigungsfrist 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Für Angestellte während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsende.

§ 33 Unkündbare Angestellte

(1) Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren bei der KKH, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

(2) Dem unkündbaren Angestellten kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. Krankheit berechtigt nicht zur außerordentlichen Kündigung.

(3) Ist ein unkündbarer Angestellter dauernd außerstande, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für die Eingruppierung in seine Vergütungsgruppe bilden, und können ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden, so kann das Beschäftigungsverhältnis zum Zwecke der Rückgruppierung einmal um eine Vergütungsgruppe unter Einhaltung der längsten Kündigungsfrist gemäß § 32 gekündigt werden. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn

- der Angestellte das 50. Lebensjahr vollendet hat und die Leistungsminderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit herbeigeführt worden ist, ohne dass der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
- der Angestellte das 50. Lebensjahr vollendet hat und die Leistungsminderung auf einer durch die Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren beruht oder
- der Angestellte das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Der Angestellte, der nach Absatz 3 rückgruppiert wird, erhält ab Wirksamwerden der Rückgruppierung eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen seiner letzten und seiner neuen Grundvergütung. Steigerungsbeträge in der neuen Vergütungsgruppe werden in voller Höhe, sonstige Erhöhungen der neuen Grundvergütung zur Hälfte auf die Ausgleichszulage angerechnet. Hat der Angestellte zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Rückgruppierung bereits die Höchstgrundvergütung der bisherigen Vergütungsgruppe erreicht, werden Erhöhungen der neuen Grundvergütung in voller Höhe auf die Ausgleichszulage angerechnet.

§ 34 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Erwerbsminderung

(1) Wird durch ein Gutachten des Medizinischen Dienstes oder Amtsarztes festgestellt, dass sich die Dienstfähigkeit eines Angestellten bis zu dem Grade vermindert hat, der

Voraussetzung für die Zuerkennung einer Rente aus der Rentenversicherung oder einer sonstigen öffentlichen Versicherung ist, hat der Angestellte bis zum Ablauf des übernächsten Monats nach Erhalt der schriftlichen Aufforderung der KKH einen Rentenantrag zu stellen. Kommt er dieser Aufforderung nicht nach, oder verzögert er schuldhaft die Bearbeitung des Rentenantrags, so endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf der in Satz 1 genannten Frist.

- (2) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Angestellte voll erwerbsgemindert ist, und übt der Angestellte am Tage der Zustellung des Rentenbescheides seine Tätigkeit noch aus, endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, frühestens jedoch am Vortage des Rentenbeginns. Ist der Angestellte am Tage der Zustellung des Rentenbescheides arbeitsunfähig krank, endet das Beschäftigungsverhältnis am Vortage des Rentenbeginns, frühestens jedoch an dem Tage, an dem der Angestellte seine Tätigkeit letztmalig ausgeübt hat. Die rückwirkende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach Satz 2 führt nicht zur Rückforderung von Sonderzahlungen nach § 23, von Zulagen nach § 16 oder von Jubiläumszuwendungen nach § 24, die zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides an den Angestellten bereits zur Zahlung angeordnet waren. Soweit nach Satz 3 eine Rückforderung des Weihnachtsgeldes unterbleibt, ist die Gewährung eines Weihnachtsgeldes nach Anlage 7a ausgeschlossen. Ist aufgrund sonstiger betrieblicher Altersversorgungsregelungen im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 7 ein Weihnachtsgeld oder eine einmalige Gratifikation zu zahlen, so entfällt die Rückzahlungsverpflichtung gemäß Satz 3 nur, wenn eine Gewährung der vorstehenden Gratifikation unterbleibt. Die Rückzahlungsverpflichtung ist auf die Höhe der im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zu gewährenden einmaligen Gratifikation begrenzt. Ist der Angestellte nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert oder hat er gegen die gesetzliche Rentenversicherung aus versicherungsrechtlichen Gründen keinen Rentenanspruch, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten des Medizinischen Dienstes oder Amtsarztes.
- (3) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Angestellte teilweise erwerbsgemindert ist, tritt eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht ein. Die KKH bietet diesem Angestellten einen möglichst gleichwertigen interessengerechten Teilzeitarbeitsplatz entsprechend seiner Leistungsfähigkeit an. Nimmt der Angestellte dieses Angebot an, besteht das Arbeitsverhältnis zu den neuen Arbeitsbedingungen fort. Würden 85 v. H. des bisherigen Bruttoarbeitsentgelts mit der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, den sonstigen Renten und Versorgungsbezügen sowie dem Teilzeitarbeitsentgelt überschritten, erfolgt eine entsprechende Minderung. Sollte die KKH dem Angestellten keinen entsprechenden Arbeitsplatz anbieten, endet dessen Beschäftigungsverhältnis, und er wird hinsichtlich der Regelungen des Absatzes 2 einem Angestellten gleichgestellt, der die Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält. An die Stelle der Zustellung des Rentenbescheids tritt die Mitteilung der KKH, keinen Teilzeitarbeitsplatz anbieten zu können.
- (4) Bei Fortfall der Rente wegen voller Erwerbsminderung und Wiedereintritt zumindest einer teilweisen Erwerbsfähigkeit oder bei Fortfall der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und Wiedereintritt der vollen Erwerbsfähigkeit wird der Angestellte unter Anrechnung der früheren Beschäftigungszeit auf Antrag, der innerhalb von 3 Monaten zu stellen ist, wieder eingestellt. Die Einstellung soll in der Regel in der früheren Vergütungsgruppe erfolgen, in besonderen Fällen um eine Gruppe niedriger.
- (5) Bei Wiedereinstellung in die frühere Vergütungsgruppe erhält der Angestellte die bisherige Grundvergütung unter Berücksichtigung der seit seinem Ausscheiden eingetretenen allgemeinen Änderungen. In die Zwischenzeit fallende Steigerungstermine bleiben unberücksichtigt. Erfolgt die Wiedereinstellung um eine Vergütungsgruppe niedriger, wird die so berechnete Grundvergütung um die Aufrückungszulage der bisherigen Vergütungsgruppe gekürzt. Ist die so errechnete Grundvergütung niedriger als

die entsprechende Tabellengrundvergütung, so gilt diese. Der Angestellte erhält bei seiner Wiedereinstellung höchstens die Höchstgrundvergütung seiner Wiedereinstellungsgruppe.

§ 34a Beurlaubung aus betrieblichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles

- (1) Stellt die KKH fest, dass ein unkündbarer Angestellter, der das 59. Lebensjahr vollendet hat, dauernd außerstande ist, die ihm obliegenden Aufgaben in vollem Umfang zu erfüllen, und können ihm andere seiner Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeiten nicht übertragen werden, kann die KKH den Angestellten nach Anhörung unter Mitwirkung der Personalvertretung und bei Einhaltung einer Auslauffrist von 1 Jahr bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles beurlauben. Während der Beurlaubung besteht kein Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in Absatz 3 oder in den Anlagen zu diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Unter den gleichen Voraussetzungen kann der Angestellte seine Beurlaubung bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles beantragen, nachdem seinem Antrag auf Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht entsprochen wurde.
- (3) Bei einer Beurlaubung nach den Absätzen 1 und 2 wird ein Übergangsgeld oder Gesamtruhesgeld gemäß Anlage 7 oder 7a bzw. einer sonstigen Regelung zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 7 gewährt.

§ 34b Beurlaubung aus persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles

- (1) Mit Angestellten, die das 55. Lebensjahr vollendet und eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Anlage 7 oder 7a bzw. einer sonstigen Regelung zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 7 erworben haben, kann auf schriftlichen Antrag des Angestellten im gegenseitigen Einvernehmen eine Beurlaubung und ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles vereinbart werden. In dem Zeitraum der Beurlaubung ruhen alle gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis. Das Beschäftigungsverhältnis endet am Vortage des Beginns einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder wegen Alters.
- (2) Leistungen der Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Anlage 7 oder Anlage 7a erhält der Angestellte in einem solchen Fall ab dem Tag des Rentenbeginns mit der Maßgabe, dass der Zeitraum der Beurlaubung bei Anwendung der Anlage 7a keinerlei Berücksichtigung findet. Bei einer sonstigen Regelung zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 7 können eigenständige Regelungen getroffen werden.
- (3) Verstirbt während des Zeitraums der Beurlaubung der Angestellte, dessen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Anlage 7 oder Anlage 7a durchgeführt wird, werden die Hinterbliebenen so gestellt, wie sie gestanden hätten, wenn beim Angestellten die Voraussetzungen des Absatzes 2 am Tage vor dem Todestag vorgelegen hätten.
- (4) Bei Angestellten, die eine Anwartschaft auf eine Betriebsrente der VBL erworben haben, richten sich die Ansprüche auf Leistungen gegen die VBL nach Maßgabe ihrer Satzung. Bei Angestellten, die ab 01.01.2004 eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung nach der Anlage 7 erworben haben, richten sich die Ansprüche auf Leistungen nach der Anlage 7 zum KKH-TV.

§ 35 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze

- (1) Mit dem Ablauf des Monats, in dem der Angestellte eine Regelaltersrente beziehen kann, endet das Beschäftigungsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (2) Das Beschäftigungsverhältnis der Angestellten, die auf Antrag eine vorgezogene Altersrente als Vollrente aus der Rentenversicherung erhalten, endet mit dem Vortage des Rentenbeginns, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Angestellte hat die KKH unverzüglich von der Rentenantragstellung zu unterrichten.

§ 35a Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses bei Abfindungsansprüchen

- (1) Hat der Angestellte bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf eine Abfindung wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Dienstvereinbarung, kann er von der KKH verlangen, dass diese statt der Zahlung der Abfindung das Beschäftigungsverhältnis unter Freistellung von der Arbeitspflicht über den vorgesehenen Beendigungszeitpunkt hinaus fortführt. Während dieser Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses besteht seitens des Angestellten allein ein monatlicher Anspruch auf Bezüge in Höhe des vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt maßgeblichen Bruttogehaltes (§ 11) bzw. bei Auszubildenden der Vergütung (§ 17) einschließlich der persönlichen Zulagen nach § 10 Absätze 2 bis 4 und Anlage 5. Bei einer Beendigung gemäß Absatz 2 im Laufe eines Kalendermonats besteht entsprechend der Restdauer des Beschäftigungsverhältnisses in diesem Kalendermonat ein anteiliger Anspruch auf Bezüge. Durch die Fortführung entstehende Urlaubsansprüche sind auf den Fortführungszeitraum anzurechnen.
- (2) Das Beschäftigungsverhältnis endet spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die KKH für die Weiterzahlung der Bezüge einschließlich der von ihr zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung sowie Beiträgen oder Umlagen zu einer Zusatzversorgungseinrichtung insgesamt einen Betrag aufgewendet hat, der der zu zahlenden Abfindung entsprochen hätte.
- (3) Der Angestellte kann das Beschäftigungsverhältnis zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Er erhält dann den Teil der Abfindung, der durch die Weiterzahlung der Bezüge einschließlich der von der KKH zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung sowie Beiträgen oder Umlagen zu einer Zusatzversorgungseinrichtung nicht aufgebraucht ist.

§ 36 Reisekostenvergütung, Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung

Für die Gewährung von Reisekostenvergütung, Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung gilt Anlage 6.

§ 37 Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Angestellte erhalten neben der Rente aufgrund einer Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung Versorgungsleistungen nach dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung (Anlage 7), soweit nicht die Voraussetzungen des § 1 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 7 vorliegen.
- (2) Für Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnis bei der KKH vor dem 1.1.1977 begann, richten sich die Ansprüche auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Anlage 7a, soweit ihre Altersversorgung nicht nach Anlage 7 durchgeführt wird.

§ 37 a Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

- (1) Angestellte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, können künftige Gehaltsansprüche (§ 11) durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden. Reicht das Gehalt für eine Umwandlung in Altersvorsorgebeiträge und ggf. den Abzug der Pauschalsteuer (§ 40b EStG) sowie der weiteren Abzüge nicht aus, weil nur ein anteiliger (§ 20 Absatz 2) oder kein Gehaltsanspruch besteht, entfällt die Verpflichtung der KKH zur Entgeltumwandlung.
- (2) Die Durchführung des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt im Wege der Direktversicherung. Entfällt die Verpflichtung der KKH zur Entgeltumwandlung nach Absatz 1 Satz 2, kann die Versicherung beitragsfrei fortgeführt werden. Unbeschadet der Verpflichtung des Versicherers zur Erbringung der Versicherungsleistungen haftet die KKH nach § 1 Absatz 2 Nr. 2 BetrAVG für den Erhalt der eingezahlten Beiträge, soweit sie nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden. Die Beratung bei Abschluss und Durchführung der Versicherung obliegt ausschließlich dem Versicherer.
- (3) Die Teilnahme an der Direktversicherung erfolgt aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung des Angestellten mit der KKH sowie aufgrund eines von dem Versicherer angenommenen Antrags des Angestellten.
- (4) Die übrigen Regelungen des KKHTV und seiner Anlagen finden mit Ausnahme der §§ 1, 1a Buchstaben b und c auf diese betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung keine Anwendung. Soweit Bezüge nach dem KKH TV als Bemessungsgrundlage für die Festsetzung künftiger Bezüge sowie anderer Leistungen nach dem KKH TV und seinen Anlagen dienen, bleibt die Entgeltumwandlung hierauf ohne Einfluss.

§ 38 Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

Für die Gewährung von Beihilfen gilt Anlage 8.

§ 38a Vorschüsse und Unterstützungen

- (1) Für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen gelten die Richtlinien des Bundes (VR) in der jeweiligen Fassung. Wenn die Gewährung eines Vorschusses im betrieblichen Interesse liegt, kann die KKH von diesen Richtlinien hinsichtlich des gegebenen Anlasses, der Höhe des Vorschusses und der Dauer der Tilgung abweichen. Werden durch solche Abweichungen die Sätze bzw. Zeitspannen der Richtlinien des Bundes überschritten, und zwar kann das bis zum Doppelten dieser Beträge bzw. Zeiten geschehen, so kann die KKH insoweit eine Verzinsung festlegen.
- (2) Für die Gewährung von Unterstützungen gelten die Unterstützungsgrundsätze (UGr) des Bundes in der jeweiligen Fassung.

§ 38 b Vermögenswirksame Leistungen

Für die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen gilt Anlage 9.

§ 39 Informations- und Verhandlungspflichten vor personalwirksamen Maßnahmen

- (1) Die KKH hat die betroffenen Angestellten und die zuständige Personalvertretung zu informieren, bevor sie eine personalwirksame Maßnahme trifft.
- (2) Die KKH hat auf Verlangen der zuständigen Personalvertretung mit dieser darüber zu verhandeln, inwieweit die personalwirksame Maßnahme vermieden oder abgemildert oder durch andere weniger belastende Maßnahmen ersetzt werden kann.

- (3) Eine personalwirksame Maßnahme liegt vor, wenn davon mindestens 30 Angestellte oder 10 v. H. der Angestellten der KKH innerhalb von 6 Monaten betroffen sind.

§ 39a Überleitung in andere Kassen statt Entlassungen

- (1) Die KKH hat mit Zustimmung des betroffenen Angestellten dessen Übernahme in eine andere Kasse der Tarifgemeinschaft der Ersatzkassen zu veranlassen, wenn dessen Beschäftigungsverhältnis durch eine personalwirksame Maßnahme (§ 39 Absatz 3) oder aufgrund einer personalwirksamen Maßnahme beendet wird.
- (2) Jede Kasse der Tarifgemeinschaft ist verpflichtet, jeden zweiten innerhalb von 6 Monaten zu besetzenden Arbeitsplatz für die Übernahme zur Verfügung zu stellen. Dies gilt nicht, soweit diese Arbeitsplätze zur Übernahme von Auszubildenden oder zur Förderung von Führungskräften benötigt werden. Der einzelne Angestellte hat keinen Rechtsanspruch auf Übernahme.
- (3) Die abgebende Kasse hat der übernahmebereiten Kasse einen Einarbeitungszuschuss zu zahlen, soweit eine Einarbeitung erforderlich ist und der Angestellte ohne die Übernahme einen Anspruch auf eine Abfindung wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Dienstvereinbarung hat.
- (4) Der Angestellte verliert seinen Anspruch auf eine Abfindung wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Dienstvereinbarung, wenn er länger als 6 Monate unbefristet in ein Beschäftigungsverhältnis bei einer anderen Kasse der Tarifgemeinschaft der Ersatzkassen übernommen wird. Bis zur Übernahme ruht sein Anspruch auf eine Abfindung. Ein Abfindungsanspruch mindert sich um den Betrag, der als Einarbeitungszuschuss gezahlt worden ist.

§ 39b Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses bei Vereinigung von Ersatzkassen

Im Falle der Vereinigung einer Ersatzkasse mit einer anderen hat die übernehmende Kasse die Angestellten der aufgenommenen Kasse zu denselben oder gleichwertigen Bedingungen zu übernehmen. § 290 RVO gilt.

§ 39c Rationalisierungsschutz nach Anlage 12

- (1) Sind Angestellte von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen, gilt Anlage 12.
- (2) Durch die Regelungen der Anlage 12 kann nur zugunsten der Angestellten von den §§ 39 bis 39b abgewichen werden.

§ 39d Altersteilzeit

Für die Regelungen zur Altersteilzeit gilt Anlage 11.

§ 40 Übergangsbestimmung (Besitzstandswahrung) *

- (1) Günstigere Regelungen nach bisherigem Recht, die bereits wirksam sind, bleiben den beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Dienste der KKH stehenden Angestellten als persönlicher Besitzstand erhalten.
- (2) Günstigere Regelungen dieses Tarifvertrages gegenüber bisherigem Recht gelten vom Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages auch für laufende Fälle.

- (3) Soweit vor dem 1.1.1982 Beschäftigungszeiten nach § 9 Absatz 3 in der bis zum 31.12.1981 geltenden Fassung des EKT angerechnet worden sind, werden solche Anrechnungen durch den Wegfall dieser Bestimmung nicht berührt.
- (4) Schwerbehinderte Menschen, deren Beschäftigungsverhältnis am 31.12.1981 bei der KKH bestand und deren Erwerbsfähigkeit zu diesem Zeitpunkt mindestens um 30 v. H., jedoch weniger als 50 v. H. gemindert war, erhalten, solange eine Minderung der Erwerbsfähigkeit in dem aufgezeigten Umfang besteht, einen Zusatzurlaub bis zu 6 Arbeitstagen, wenn die Notwendigkeit durch ein ärztliches Zeugnis bestätigt wird.
- (5) Für schwerbehinderte Menschen, denen als Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes am 31.12.1998 nach der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung des § 29 Absatz 1 ein Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen zustand, gilt § 29 Absatz 1 in dieser Fassung weiter, solange sie einen Anspruch auf einen Zusatzurlaub nach dem SGB IX haben.

§ 40a Ausschlussfristen

Ansprüche nach diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist; Ansprüche auf Überstundenvergütung aber spätestens im letzten Monat vor einem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis.

§ 41 Inkrafttreten

Der KKH TV tritt am 01.01.2010 in Kraft.

§ 42 Vertragsdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31.12.2012, gekündigt werden. Die Regelung des § 19a kann gesondert gekündigt werden; im Falle einer solchen Kündigung richtet sich die Nachwirkung des § 19a nach der hierzu vereinbarten Protokollnotiz.
- (2) Von einer Kündigung gemäß Absatz 1 werden die in diesem Tarifvertrag als Anlagen bezeichneten Teile nicht berührt. Die nachstehenden Anlagen sind mit den in diesen Anlagen festgesetzten Fristen kündbar:

Anlage 1	Tarifvertrag für den Vertrieb
Anlage 2	nicht besetzt
Anlage 3	Anlage 3 Gehaltstabelle
Anlage 4	Vergütung für Auszubildende
Anlage 5	Einstufung der Angestellten der KKH
Anlage 6	Reisekostenvergütung, Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung
Anlage 7	Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung
Anlage 7a	Alters- und Hinterbliebenenversorgung
Anlage 8	Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen
Anlage 9	Vermögenswirksame Leistungen
Anlage 10	nicht besetzt
Anlage 11	Altersteilzeit

Anlage 12	Rationalisierungsschutz
Anlage 13	Versetzungszulage

Protokollnotiz zu § 42 Absatz 1 Satz 2

Im Falle einer Kündigung nach § 42 Absatz 1 Satz 2 wird die Nachwirkung der Regelung des § 19a bezüglich des von der KKH für eine Pauschalbesteuerung aufzuwendenden Betrages wie folgt beschränkt:

Die KKH hat für den Angestellten den Betrag zu tragen, wie er im und für den Monat zu zahlen war bzw. zu zahlen gewesen wäre, in dem die Kündigungsfrist abgelaufen ist.

Im Übrigen verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, im Falle einer Kündigung nach § 42 Absatz 1 Satz 2 unverzüglich mit dem ernsthaften Willen einer Einigung über eine Neuregelung des § 19a zu verhandeln.

Weitere Vereinbarungen:

1. Krankenbezüge/Urlaub

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die tarifvertraglichen Regelungen über die Krankenbezüge und den Urlaub (§§ 21, 25 bis 30) im Sinne der höchstrichterlichen Rechtsprechung eigenständig sind.