



**TARIFVERTRAG**  
**für Ärztinnen und Ärzte**  
vom 01.06. 2007

**Zwischen**

der DRK-Krankenhaus Teterow gGmbH,  
der DRK-Krankenhaus Mecklenburg-Strelitz gGmbH,  
der DRK-Krankenhaus Grevesmühlen gGmbH und  
der DRK-Krankenhaus Grimmen GmbH,  
jeweils vertreten durch die Geschäftsführer  
- nachfolgend Arbeitgeber -

einerseits

**und**

dem Marburger-Bund-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern  
vertreten durch .....

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **Präambel**

Alle im Dienste der DRK-Krankenhäuser tätigen Ärztinnen und Ärzte widmen sich den in den Satzungen gestellten Aufgaben des Deutschen Roten Kreuzes im Dienste der Menschlichkeit. Sie sollten nach Möglichkeit aktive Mitglieder des DRK sein oder werden.

Von allen Ärztinnen und Ärzten wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für den Nächsten entspricht.

Diesem Grundsatz sind alle in den DRK-Krankenhäuser tätigen Ärztinnen und Ärzte gleichermaßen verpflichtet.

Das Deutsche Rote Kreuz hat eine der Verpflichtung entsprechende Fürsorgepflicht für jeden einzelnen Mitarbeiter. Die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters ergeben sich aus diesem Tarifvertrag.

## **Inhaltsverzeichnis**

### **Präambel**

### **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Allgemeine Pflichten
- § 5 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 6 Qualifizierung

### **Abschnitt II Arbeitszeit**

- § 7 Regelmäßige Arbeitszeit/Überstunden/Arbeitszeitversäumnis
- § 8 Teilzeitbeschäftigung
- § 9 Arbeitszeitkonto
- § 10 Sonderformen der Arbeit
- § 11 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- § 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 13 Bereitschaftsdienstentgelt
- § 14 Arbeitszeitdokumentation

### **Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt**

- § 15 Allgemeine Eingruppierungsregelungen
- § 16 Eingruppierung
- § 17 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 18 Tabellenentgelt
- § 19 Entgeltgruppen/Funktionszulagen
- § 20 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 21 Anpassung Tabellenentgelt (§ 18)
- § 22 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 23 Entgelt im Krankheitsfall
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

**Abschnitt IV  
Urlaub und Arbeitsbefreiung**

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Sonderurlaub
- § 28 Arbeitsbefreiung

**Abschnitt V  
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 29 Befristete Arbeitsverträge
- § 30 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 31 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 32 Zeugnis

**Abschnitt VI  
Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 33 Ausschlussfrist
- § 34 Existenz- und Beschäftigungssicherung
- § 35 Erfolgsbeteiligung
- § 36 In-Kraft-Treten, Laufzeit

**Anlage A**                      Entgelttabelle zu § 18

## **Abschnitt I**

### **Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

**1.**

Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte, die in einem Arbeitsverhältnis mit den vorgenannten DRK-Krankenhausgesellschaften stehen.

**2.**

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Chefärztinnen und Chefärzte, deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich vereinbart worden sind oder werden.

Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für Ärztinnen und Ärzte, die sich am 01.06.2007 in der Arbeits- bzw. Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befunden haben.

#### **§ 2**

##### **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

**1.**

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

**2.**

Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

**3.**

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert mit einer Frist von 2 Monaten gekündigt werden, soweit einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist.

**4.**

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine andere Zeit vereinbart ist.

**§ 3**

**Allgemeine Arbeitsbedingungen**

**1.**

Ärztinnen und Ärzte haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

**2.**

Ärztinnen und Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden Ärztinnen und Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Von der Zustimmung ausgenommen sind Zuwendungen im Bereich der Geringfügigkeit. Näheres ist durch Dienstanweisung zu regeln.

**3.**

Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Ärztinnen und Ärzte ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten von Ärztinnen und Ärzten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

**4.**

Der Arbeitgeber hat Ärztinnen und Ärzte von etwaigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter freizustellen, so-

fern der Eintritt des Schadens nicht durch die Ärztin/ den Arzt vorsätzlich herbeigeführt worden ist. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

**5.**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Ärztinnen und Ärzte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/ er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/ dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/ einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/ einen anderen Arzt geeinigt haben; die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

**6.**

Ärztinnen und Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/ n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/ n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

**§ 4**

**Allgemeine Pflichten**

**1.**

Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

**2.**

Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und/oder Hubschraubern teilzunehmen. Sofern hierfür noch nicht die erforderliche Qualifikation vorliegt, sind Ärztin-

nen/Ärzte auf Veranlassung des Arbeitgebers verpflichtet, diese zu erwerben. Die Kosten der Weiterbildung trägt der Arbeitgeber.

Von der Teilnahmepflicht am Rettungsdienst ist grundsätzlich abzusehen, wenn:

- a) eine Ärztin/ ein Arzt, nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war,
- b) eine Ärztin/ ein Arzt, aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B.: Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist.

### **3.**

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

### **4.**

Die Ärztin/ Der Arzt kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin/ des leitenden Arztes. Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, ist die Ärztin/ der Arzt nach Maßgabe ihrer/ seiner Beteiligung an dieser Vergütung angemessen zu beteiligen. Die Übernahme dieser Verpflichtung kann nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

## **§ 5**

### **Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

#### **1.**

Ärztinnen und Ärzte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Ärztinnen und Ärzte außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

- a) Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Abteilung oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- b) Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Abteilung oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

#### **2.**

Ärztinnen und Ärzten kann im betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Ärztinnen und Ärzte bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland.

#### **3.**

Werden Aufgaben der Ärztinnen und Ärzte zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich

geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## **§ 6 Qualifizierung**

### **1.**

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Ärztinnen/Ärzten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Arbeitstätigkeit, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung, insbesondere zur Erhaltungsqualifikation, zur Fort- und Weiterbildung und zur Wiedereinstiegsqualifikation.

### **2.**

Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem sich für die Ärztinnen und Ärzte aber kein individueller Anspruch ableitet, außer nach Abs. 6, das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Ärztinnen/Ärzten schriftlich bescheinigt.

### **3.**

Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen oder in-

dividuell durch Vereinbarung bestimmt werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Ärztinnen und Ärzte kann in Geld und/ oder Zeit erfolgen.

**4.**

Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit, soweit diese nicht an Wochenenden (Samstag/Sonntag) stattfinden.

**5.**

Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

**6.**

Zur Teilnahme an medizinisch wissenschaftlichen Kongressen, ärztlichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist der Ärztin/ dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

## **Abschnitt II**

### **Arbeitszeit**

#### **§ 7**

#### **Regelmäßige Arbeitszeit / Überstunden / Arbeitszeitversäumnis**

**1.**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für vollbeschäftigte Arbeitnehmer ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden, sie kann bis zu 48 Stunden erhöht werden.

**2.**

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Bei Ärztinnen/Ärzten, die ständig Wechselschicht- und Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

**3.**

Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die Ärztin/ der Arzt am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt, wenn diese Tage nicht auf einen Sonnabend/Sonntag fallen. Kann diese Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

**4.**

Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die Ärztin/ der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts. Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung zulässig.

**5.**

Für Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt und sie

- a) Arbeitsleistungen zu erbringen haben oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre Arbeitszeit erbringen müssen.

**6.**

Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

**7.**

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage dieses Tarifvertrages im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

**8.**

Ärztinnen und Ärzte sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

**9.**

Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten haben die Ärztin/ der Arzt grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

**10.**

Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der zuständige Vorgesetzte bzw. dessen Beauftragter unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

**11.**

Im Falle unberechtigten Fernbleibens vom Dienst verliert die Ärztin/ der Arzt für die Zeit des Dienstversäumnisses den Anspruch auf Entgelt.

**12.**

Im Notfall oder bei dringenden betrieblichen Gründen hat die Ärztin/ der Arzt Überstunden zu leisten. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

Protokollnotiz: Beide Parteien sind sich darüber einig, dass es sich hierbei um einen abgrenzbaren Zeitrahmen und nicht um einen Dauerzustand handelt.

**13.**

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Protokollnotiz: Die Arbeitgeber weisen darauf hin, dass die Regelung des Punkt 13., sehr formalistisch und bürokratisch ist und einen erheblichen Erfassungsaufwand für die ärztlichen Mitarbeiter sowie die Mitarbeiter der Personalabteilung bedingt. Sie wurde auf ausdrücklichen Wunsch der Vertreter des Marburger Bundes in diesen Tarifvertrag aufgenommen.

Protokollnotiz: Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die angefallenen Mehrarbeitsstunden und den entsprechenden Zeitausgleich in angemessener Form nach Abstimmung mit

der Verwaltung zu dokumentieren und am Monatsende der Verwaltung zur Abrechnung einzureichen.

Abweichend davon sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

Die für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 7 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden. Gelegentliche Überstunden können insgesamt sechs Tage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Der Zustimmung des Betriebsrates bedarf es in solchen Fällen nicht.

#### **14.**

Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des 3. Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen.

Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird das Tabellenentgelt zuzüglich des Überstundenzuschlages (§ 18) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

#### **15.**

Erfolgt kein Ausgleich nach Abs. 14, 1. Satz, so wird für jede nicht ausgeglichene Überstunde die Überstundenvergütung gezahlt.

**16.**

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Arbeitsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag; einschließlich der Reisetage, mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.

**17.**

Bei Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag, einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem die Ärztin/ der Arzt von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

**§ 8  
Teilzeitbeschäftigung**

**1.**

Mit Ärztinnen und Ärzten kann auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 16 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

Sofern erhebliche betriebliche Gründe gegen eine Teilzeitbeschäftigung sprechen, kann der Antrag abgelehnt werden.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 ist zu befristen.

**2.**

Ärztinnen und Ärzten, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung erörtert.

## **§ 9 Arbeitszeitkonto**

### **1.**

Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

### **2.**

In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Ärztinnen und Ärzte der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

### **3.**

Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto, tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

### **4.**

In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 48 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu 240 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;
- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelten Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die Ärztinnen/ den Ärzten; Zeitraum 1 Jahr – nach Einvernehmen können Stunden mitgenommen werden;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft

## **§ 10 Sonderformen der Arbeit**

### **1.**

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Ärztinnen und Ärzte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in den ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens vier Stunden Nachtarbeit umfassen.

### **2.**

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der für mindestens eine Woche einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens vier Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

### **3.**

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

### **4.**

Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten.

## **§ 11 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

### **1.**

Bereitschaftsdienst leisten die Ärztinnen und Ärzte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.

Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Protokollnotiz zu Abs. 1:

Nicht zum Bereitschaftsdienst zählen reguläre Stationsarbeiten (Visiten, Arztbriefe, Dokumentationen usw.) und Dienstübergaben.

**2.**

Rufbereitschaft leisten Ärztinnen und Ärzte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Dabei muss gewährleistet sein, dass die vom Arbeitgeber verlangte angemessene Rufzeit eingehalten wird. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Ärztinnen und Ärzte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

**3.**

Im Rahmen des § 7 ArbZG kann auf Grund dieses Tarifvertrages 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 acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.

Der Umfang einer zusammenhängenden Arbeitsleistung aus Regelarbeitszeit und Bereitschaftsdienst darf 24 Stunden (ausschließlich Pausen) nicht überschreiten.

**4.**

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach den Ziffern 4 und 5 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 64 Stunden betragen.

**5.**

Der Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 5 beträgt 1 Jahr.

**6.**

In den Fällen, in denen Teilzeitarbeit gemäß § 8 vereinbart wurde, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 2 und 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Ärztinnen und Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der Ärztin/ des Arztes oder auf Grund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

## **§ 12**

### **Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

**1.**

Die Ärztin/ der Arzt erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung einen Zuschlag für Überstunden in Höhe von 15 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts (siehe Anlage). Der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts errechnet sich nach folgender Formel:

$$\text{Tabellenentgelt} / 174 \text{ Stunden}$$

Protokollerklärung:

Beispielhafte Ermittlung des Zuschlags für eine Überstunde, für einen Facharzt in Stufe II der Entgelttabelle:

Tabellenentgelt: 4.300 Euro / 174 Stunden x 15 Prozent

Zuschlag je Überstunde = 3,71 Euro je Stunde

**2.**

Für Nachtarbeit (§ 10 Abs. 3) wird ein Zuschlag von 1,15 EUR/volle Arbeitsstunde gezahlt.

**3.**

Während der Zeit einer Rufbereitschaft erhält die Ärztin/der Arzt, sofern keine aktive Arbeitsleistung vorliegt, für jeweils eine volle Rufbereitschaftsstunde 12,5 v.H. des auf eine Stunde anfallenden Tabellenentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe (§ 18). Die Regelung des Abs. 1 zur Ermittlung der Stundenvergütung ist dabei anzuwenden.

**4.**

Für während der Rufbereitschaft geleistete volle Aktivarbeitsstunden erfolgt die Vergütung nach dem zutreffenden Tabellenentgelt (§ 18) zuzüglich des Überstundenzuschlags und etwaiger Zeitzuschläge. Auch hierfür findet Abs. 1 zur Ermittlung der Überstundenvergütung Anwendung.

Die kürzeste Inanspruchnahme während des Rufbereitschaftsdienstes wird mit drei Stunden bewertet (3-Stundengarantie).

Hinsichtlich dieser Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten als Arbeitszeit bewertet.

### **§ 13 Bereitschaftsdienstentgelt**

**1.**

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

<b>Stufe</b>	<b>Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes</b>	<b>Bewertung als Ar-</b>
<b><u>beitszeit</u></b>		
<b>I</b>	<b>bis zu 25 v.H.</b>	<b>60 v.H.</b>
<b>II</b>	<b>mehr als 25 bis 40 v.H.</b>	<b>75 v.H.</b>
<b>III</b>	<b>mehr als 40 bis 49 v.H.</b>	<b>90 v.H.</b>

Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 2 Abs. 3) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

## **2.**

Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit kann anstelle der Auszahlung des sich daraus ergebenden Entgelts bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird das Tabellenentgelt (§ 18) fortgezahlt. Für nicht durch FZA ausgeglichene Bereitschaftsdienstzeiten erfolgt eine Vergütung gemäß § 12 Abs. 1.

## **3.**

Auf Antrag einer Tarifpartei kann einmal jährlich eine Aufschreibung der zeitlichen Arbeitsbelastung im Bereitschaftsdienst über einen Zeitraum von drei Monaten erfolgen. Den Entscheidungszeitraum legt der Arbeitgeber fest, der Betriebsrat ist anzuhören. Die erstmalige Zuordnung zu den Bereitschaftsdienststufen (Abs. 1) erfolgt durch den Arbeitgeber. Auf Wunsch einer Vertragspartei kann die Aufschreibung nach Satz 1 durch einen externen Sachverständigen begleitet werden.

## **§ 14 Arbeitszeitdokumentation**

Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind durch elektronische Verfahren oder auf andere Art in geeigneter Weise zu erfassen und zu dokumentieren.

## **Abschnitt III**

### **Eingruppierung und Entgelt**

#### **§ 15**

##### **Allgemeine Eingruppierungsregelungen**

**1.**

Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 16. Die Ärztin/ der Arzt erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/ er eingruppiert ist.

**2.**

Die Ärztin/ Der Arzt ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamt von ihr/ ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt, insoweit zusammen zu beurteilen. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

#### Protokollerklärungen zu § 15 Abs. 2

**1.**

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Ärztin/ des Arztes, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. Erstellung eines EKG). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

**2.**

Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.

**3.**

Die Entgeltgruppe der Ärztin/ des Arztes ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

**§ 16  
Eingruppierung**

**1.**

Ärztinnen und Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

- a) Entgeltgruppe I:  
Ärztin/ Arzt mit entsprechender Tätigkeit.
- b) Entgeltgruppe II:  
Fachärztin/ Facharzt mit entsprechender Tätigkeit.

Protokollerklärung zu Buchst. b:

Fachärztin/ Facharzt ist diejenige Ärztin/ derjenige Arzt, die/ der auf Grund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem/ seinem Fachgebiet tätig ist.

Fachärztinnen / -ärzte, die auf Anordnung des Arbeitgebers nicht in ihrem Fachgebiet tätig sind (z. B. Anästhesist in der Ambulanz), sind in die Entgeltgruppe II einzugruppieren.

- c) Entgeltgruppe III:  
Fachärztin/Facharzt als ständige/ständiger Vertreterin/Vertreter einer Chefärztin/ eines Chefarztes

**2.**

Für die Wahrnehmung der Funktion einer Oberärztin/ eines Oberarztes wird eine Funktionszulage nach § 18 Abs. 2 gewährt.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Oberärztin/ Oberarzt ist diejenige Ärztin/ derjenige Arzt, der/ dem die medizinische Verantwortung für selbständige Teil- oder Funktionsbereiche des Krankenhauses bzw. Abteilung vom Arbeitgeber arbeitsvertraglich übertragen worden ist.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der vergütungsrechtliche Anspruch auf die Oberarztzulage nur durch einen Arbeitsvertrag, eine schriftliche Ergänzung zum Arbeitsvertrag bzw. Änderungsvertrag begründet wird. Diejenigen Ärzte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Vertrages den Titel Oberarzt führen und die keine schriftliche Ergänzung zum Arbeitsvertrag bzw. keinen Änderungsvertrag erhalten oder erhalten haben, haben das Recht, den Titel Oberarzt ohne vergütungsrechtlichen Anspruch auf die Oberarztzulage weiterzuführen oder den Titel abzulegen. Die Entscheidung darüber ist dem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrages anzuzeigen.

**§ 17**

**Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

**1.**

Wird der Ärztin/ dem Arzt vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/ seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/ er diese mindestens für drei zusammenhängende Monate ausgeübt, erhält sie/ er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

**2.**

Die persönliche Zulage bemisst sich für Ärztinnen und Ärzte, die in eine der Entgeltgruppen I bis III eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Ärztin/ den Arzt bei dauerhafter Übertragung nach § 20 Abs. 4 ergeben hätte.

## **§ 18 Tabellenentgelt**

### **1.**

Die Ärztin/ der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt (Leistungsentgelt nach § 19 Abs. 1, Funktionszulage nach § 19 Abs. 2). Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/ er eingruppiert ist, und nach der für sie/ ihn nach § 19 des Tarifvertrages geltenden Stufe. Näheres bestimmt Anlage A des Tarifvertrages.

### **2.**

Für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 16 Abs. 1 Buchst. c ist die Vereinbarung eines außertariflichen Entgelts jeweils nach Ablauf einer angemessenen, in der letzten tariflich ausgewiesenen Stufe verbrachten Zeit zulässig.

### **3.**

Ärztinnen und Ärzte, die bei Inkrafttreten diese Tarifvertrages eine höhere Vergütung als die des entsprechenden Tabellenentgeltes erhalten haben, bekommen zuzüglich zum Tabellenentgelt eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem ursprünglichen und dem tariflichen Entgeltes laut Entgelttabelle (Besitzstand).

Bei jeder Stufensteigerung bzw. tariflicher Entgelterhöhung wird die Hälfte der Differenz zwischen dem neuen und dem alten Entgelt (ohne Besitzstand) zum Abschmelzen des Besitzstandes aufgebraucht.

Protokollnotiz: Bei Ärztinnen und Ärzten mit Verträgen über vermögenswirksame Leistungen werden diese Verträge zu Ende geführt. Neue Verträge werden nicht mehr abgeschlossen.

## **§ 19 Entgeltgruppen/Funktionszulagen**

### **1.**

Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe einer Entgeltgruppe nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit) und zwar in

#### a) Entgeltgruppe I

Stufe 2:	nach 12 Monaten ärztlicher Tätigkeit in Stufe 1
Stufe 3:	nach 12 Monaten ärztlicher Tätigkeit in Stufe 2
Stufe 4:	nach 18 Monaten ärztlicher Tätigkeit in Stufe 3

#### b) Entgeltgruppe II

Stufe 2:	nach 48 Monaten fachärztlicher Tätigkeit in Stufe 1
Stufe 3:	nach 48 Monaten fachärztlicher Tätigkeit in Stufe 2
Stufe 4:	nach 48 Monaten fachärztlicher Tätigkeit in Stufe 3

#### c) Entgeltgruppe III

Stufe 2:	nach 60 Monaten in Stufe 1
----------	----------------------------

### **2.**

Ärztinnen/Ärzte erhalten für oberärztliche Tätigkeit (§ 16 Abs. 2) folgende Funktionszulage: 200,00 EUR/Monat.

#### Protokollerklärung zu Abs. 1 und 2:

Bisherige Sonderzahlungen wie z. B. Weihnachts- und Urlaubsentgelt sowie erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind im Tabellenentgelt nach Abs. 1 und 2 vollständig enthalten.

**3.**

Zu Beginn der ärztlichen Tätigkeit wird grundsätzlich die Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe gewährt (erstmalige Eingruppierung).

Zeiten ärztlicher Tätigkeiten, die nicht beim Arbeitgeber geleistet werden, sollen bei der erstmaligen Eingruppierung in der Stufenordnung berücksichtigt werden. Die Zeiten als AiP werden grundsätzlich bei der Stufenzuordnung berücksichtigt.

**4.**

Mit der o.g. Vergütung ist die regelmäßige Arbeitszeit für die Ärztin/ den Arzt nach § 7 abgegolten.

## **§ 20**

### **Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

**1.**

Ärztinnen und Ärzte erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

**2.**

Bei Leistungen der Ärztin/ des Arztes, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 4 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 4 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Ärztinnen und Ärzten gegen eine Verlängerung nach Satz bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören und, soweit sie vom Betriebsrat benannt werden, unter diesen Tarifvertrag fallen und Mitglied der vertragsschließenden Partei sein. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

**3.**

Den Zeiten einer ärztlichen Tätigkeit im Sinne des § 19 Abs. 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 23 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten, in den Ärztinnen und Ärzte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

**4.**

Bei einer Eingruppierung in eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe erhält die Ärztin/ der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 19 Abs. 1 ergebenden Stufe.

**§ 21  
Anpassung Tabellenentgelt (§ 18)**

Die Parteien stimmen darin überein, dass die Vergütung nach dem Tabellenentgelt (§ 18) mit folgender Staffelung, vollständig und abschließend einem vergleichbaren Entgelt im Tarifgebiet West angepasst werden.

- a) ab 01.01.2008 um 1,5 %
- b) ab 01.01.2009 um 1,5 %
- c) ab 01.01.2010 um 1,0 %

Diese Steigerungen beziehen sich auf die Basisberechnung nach Satz 1. Näheres bestimmt Anlage A, P. 3 dieses Tarifvertrages.

## **§ 22 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

In dem Fall der Entgeltfortzahlung nach, § 23 Abs. 1 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden).

### Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

#### **1.**

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

#### **2.**

Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $1/65$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zu-

sammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

**3.**

Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die Ärztin/ der Arzt so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

**§ 23  
Entgelt im Krankheitsfall**

**1.**

Werden Ärztinnen und Ärzte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 22. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Versorgung und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

**2.**

Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt.

**§ 24  
Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

**1.**

Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt (§ 18) und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Ab-

weichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat auf ein von der Ärztin/ dem Arzt benanntes Konto innerhalb der Bundesrepublik Deutschland. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 22, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.

**2.**

Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte das Tabellenentgelt (§ 18) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte entspricht.

**3.**

Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 As. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

**4.**

Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5 ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

**5.**

Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

## **§ 25**

### **Betriebliche Altersversorgung**

Die Ärztinnen und Ärzte haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Bis zu einem Beitragssatz von 3,5 % der Bruttolohnsumme entfällt die Eigenbeteiligung der Ärztin/ des Arztes. Darüber hinaus trägt die Ärztin/ der Arzt vollständig die Kosten der betrieblichen Altersversorgung.

## **Abschnitt IV**

### **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

#### **§ 26**

##### **Erholungsurlaub**

**1.**

Ärztinnen und Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Tabellenentgeltes (§ 18). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage,
ab dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

**2.**

Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub

wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März des Folgejahres angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai des Folgejahres anzutreten.

- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Ärztin/ der Arzt als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 25 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### **3.**

Die Urlaubsvergütung berechnet sich nach § 22.

## **§ 27**

### **Sonderurlaub**

Ärztinnen und Ärzte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## **§ 28**

### **Arbeitsbefreiung**

#### **1.**

Als Fälle nach § 616 BGB in denen Ärztinnen und Ärzte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 18 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes –  
zwei Arbeitstage

- b) Ärztliche Behandlung von Ärztinnen und Ärzten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss – erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

## **2.**

Bei Erfüllung allgemeiner 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, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Tabellenentgeltes nach § 18 nur insoweit, als Ärztinnen und Ärzte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Ärztinnen und Ärzte haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

## **3.**

Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Tabellenentgeltes nach § 18 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

## **4.**

Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/ Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesvorstände, des Bundesvorstandes sowie der Hauptversammlung auf Anfordern des Marburger Bundes Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 18 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der VKA oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern des Marburger Bundes Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Tabellenentgeltes nach § 18 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

**5.**

Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz, für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern sowie berufsständischer Versorgungswerke für Ärzte/ Zahnärzte kann den mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 18 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen.

## **Abschnitt V**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 29**

##### **Befristete Arbeitsverträge**

**1.**

Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Befristete Arbeitsverträge für Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung sind nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung (ÄAVertrG) abzuschließen. Die Regelungen der Weiterbildungsordnung Mecklenburg-Vorpommern bleiben unberührt.

**2.**

Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt.

**3.**

Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

**4.**

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten

vier Wochen,

von insgesamt mehr als einem Jahr

sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren

drei Monate,

von insgesamt mehr als drei Jahren

vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist

**§ 30**

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

**1.**

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die Ärztin/ der Arzt das Lebensjahr vollendet hat, indem er Anspruch auf die ungeminderte Altersrente hat.
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvertrag).

**2.**

Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) oder eines berufsständischen Versorgungswerks für Ärzte/ Zahnärzte rechtskräftig geworden ist, wonach die Ärztin/ der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Ärztin/ Der Arzt hat den Arbeitgeber von der Rechtskräftigkeit des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Rechtskräftigkeit des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbeseids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers oder eines berufsständischen Versorgungswerks für Ärzte/ Zahnärzte eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

**3.**

Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Ärztin/ der Arzt nach seinem vom Rentenversicherungsträger bzw. in einem berufsständischen Versorgungswerk für Ärzte/ Zahnärzte festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Ärztin/ der Arzt innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/ seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

**4.**

Verzögert die Ärztin/ der Arzt schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/ er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/ er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/ eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin/ dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

**5.**

Soll die Ärztin/ der Arzt, deren/ dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

## **§ 31**

### **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

**1.**

Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des unbefristeten Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 2 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem 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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

## **2.**

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 27, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt. Wechseln Ärztinnen und Ärzte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. Als Beschäftigungszeit gelten auch zurückgelegte Zeiten beim Rechtsvorgänger.

## **§ 32 Zeugnis**

### **1.**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Ärztinnen und Ärzte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

### **2.**

Aus triftigen Gründen können Ärztinnen und Ärzte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

### **3.**

Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Ärztinnen und Ärzte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

**4.**

Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen. Das Endzeugnis und Zwischenzeugnis sind von der leitenden Ärztin/ dem leitenden Arzt und einer vertretungsberechtigten Person des Arbeitgebers zu unterzeichnen.

## **Abschnitt VI**

### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

#### **§ 33**

##### **Ausschlussfrist**

**1.**

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

**2.**

Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

#### **§ 34**

##### **Existenz- und Beschäftigungssicherung**

Zur Vermeidung bzw. Beseitigung wirtschaftlicher Probleme eines Krankenhauses, zu dessen Existenzsicherung oder zur Vermeidung eines Personalabbaus, können für Ärztinnen und Ärzte an einzelnen Krankenhäusern Abweichungen von den Regelungen dieses Tarifvertrages tariflich geregelt werden. Dies betrifft u.a. Abweichungen von der Entgelttabelle nach § 18, einschließlich deren Anpassung nach § 22 dieses Tarifvertrages, von der wöchentlichen Arbeitszeit sowie sonstige tarifliche Leistungen.

#### **§ 35**

##### **In-Kraft-Treten/Laufzeit**

**1.**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2007 in Kraft. Für die Entgeltregelungen nach § 18, Abs. 1, Anlage A, P. 1, gilt der 01. Juni 2007 als Anspruchsbeginn.

**2.**

Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2011.

**3.**

Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden

- a) § 11 Abs. 3 und 4 mit einer Frist von drei Monaten, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materiellrechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien eröffnet werden; rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Kündigungsrechts;
- b) die Nebenabrede nach § 13 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres;
- c) die Anlage A zu § 18, Abs. 1 und 2 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31.12.2010.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass für den Fall, dass sich während der Vertragslaufzeit gesetzliche Änderungen ergeben oder Regelungslücken offenkundig werden, die von diesem Tarifvertrag nicht gedeckt werden, sie unverzüglich Verhandlungen aufnehmen, um im Sinne der Wahrung der Vertragstreue diese Regelungslücken zu schließen.

Teterow, Neustrelitz, Grevesmühlen, Grimmen, den ..... 2007

für die DRK-Krankenhaus Teterow gGmbH:

---

Weyer  
Geschäftsführer

für die DRK-Krankenhaus Mecklenburg-Strelitz gGmbH:

---

Weyer  
Geschäftsführer

für die DRK-Krankenhaus Grevesmühlen gGmbH:

---

Björk  
Geschäftsführer

für die DRK-Krankenhaus Grimmen GmbH:

---

Bittmann  
Geschäftsführer

Für den Marburger-Bund:

---

## Anlage A des Tarifvertrages – Entgelttabelle (§ 18)

### 1. Tabellenentgelt (§ 18 Abs. 1)

Entgeltgruppe (EG)	Grundvergütung	Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
EG I	3.150,00 EUR	3.250,00 EUR	3.450,00 EUR	3.650,00 EUR
EG II	4.070,00 EUR	4.370,00 EUR	4.670,00 EUR	4.870,00 EUR
EG III	5.000,00 EUR	5.200,00 EUR	-- EUR	-- EUR

### 3. Anpassung des Tabellenentgeltes (§ 21)

#### a) ab 01.01.2008

Entgeltgruppe (EG)	Grundvergütung	Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
EG I	3.197,25 EUR	3.298,75 EUR	3.501,75 EUR	3.704,75 EUR
EG II	4.131,05 EUR	4.435,55 EUR	4.740,05 EUR	4.943,05 EUR
EG III	5.075,00 EUR	5.278,00 EUR	-- EUR	-- EUR

#### b) ab 01.01.2009

Entgeltgruppe (EG)	Grundvergütung	Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
EG I	3.245,21 EUR	3.348,23 EUR	3.554,28 EUR	3.760,32 EUR
EG II	4.193,02 EUR	4.502,08 EUR	4.811,15 EUR	5.017,20 EUR
EG III	5.151,13 EUR	5.357,17 EUR	-- EUR	-- EUR

**c) ab 01.01.2010**

<b>Entgeltgruppe (EG)</b>	<b>Grundvergütung</b>	<b>Entwicklungsstufen</b>			
		<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>
EG I	3.277,66 EUR	3.381,71 EUR	3.589,82 EUR	3.797,92 EUR	
EG II	4.234,95 EUR	4.547,10 EUR	4.859,26 EUR	5.067,37 EUR	
EG III	5.202,64 EUR	5.410,74 EUR	-- EUR	-- EUR	

**4. Übergangsregelungen**

Für die Stufenzuordnung wird ein individuelles Vergleichsentgelt auf der Basis des Monats März 2007 gebildet. Dieses setzt sich für die Ärztinnen und Ärzte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens nach den AVR des DRK beschäftigt wurden, aus dem Grundentgelt, der allgemeinen Zulage und dem Ortszuschlag zusammen. Für alle anderen Ärztinnen und Ärzte setzt sich das Vergleichsentgelt aus der monatlichen Grundvergütung und persönlicher Zulagen zusammen. Auf der Basis des so ermittelten Vergleichsentgeltes wird die Stufenzuordnung entsprechend der Betriebszugehörigkeit nach diesem Tarifvertrag vorgenommen.

**5. Zuwendung**

Für die Zeit vom 01. Januar 2007 bis zum 31. Mai 2007 wird eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 900 Euro Brutto (EG I) und 1.100 Euro Brutto (EG II und EG III) gezahlt. Mit dieser Zahlung ist der Anspruch auf anteiliges Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Erholungsbeihilfe für das Jahr 2007 abgegolten.