

TARIFVERTRAG

für Ärzte

vom 01.06.2007

in der Fassung vom 21. Januar 2020

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 den Geschäftsführer
- nachfolgend Arbeitgeber -

einerseits

und

dem Marburger-Bund-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.
vertreten durch den 1. Vorsitzenden, dieser wiederum vertreten durch den
Geschäftsführer

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Präambel

Alle im Dienste der DRK-Krankenhäuser tätigen 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 Ärzten wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für den Nächsten entspricht.

Diesem Grundsatz sind alle in den DRK-Krankenhäusern tätigen 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
- § 13 A Zeitzuschläge
- § 14 Arbeitszeitdokumentation

Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt

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

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
- § 26 A Zusatzurlaub
- § 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 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Abschnitt VII Besondere Regelungen

- § 36 Besondere Regelungen für Studenten im Praktischen Jahr
- § 37 Besondere Regelungen für Famulanten
- § 38 Anwendung dieses Tarifvertrages für Studenten im Praktischen Jahr und Famulanten
- § 39 Besondere Regelungen für Studenten der Humanmedizin

Anlage A Entgelttabellen zu § 18

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

1.

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

2.

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

Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für 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.

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.

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 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 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 Ärzten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

4.

Der Arbeitgeber hat Ärzte von etwaigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter freizustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch den Arzt vorsätzlich herbeigeführt worden ist. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

5.

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

6.

Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

§ 4

Allgemeine Pflichten

1.

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

2.

Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und/oder Hubschraubern teilzunehmen. Sofern hierfür noch nicht die erforderliche Qualifikation vorliegt, sind 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) ein Arzt, nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war,
- b) 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 Ärzten obliegenden Pflichten aus der arbeitsvertraglich geschuldeten Haupttätigkeit.

4.

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 des leitenden Arztes. Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, ist der Arzt nach Maßgabe seiner Beteiligung an dieser Vergütung angemessen zu beteiligen. Die Übernahme dieser Verpflichtung kann nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

5.

Mit in Kraft treten des Masernschutzgesetzes zum 01.03.2020 sind die Ärzte verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über ihren Masernimpfschutz vorzulegen. Für alle Ärzte, die bereits vor dem 01.03.2020 im Krankenhaus tätig und nach 1970 geborenen sind, muss die ärztliche Bescheinigung bis zum 31.12.2020 dem Arbeitgeber vorgelegt werden. Bei allen Neueinstellungen (ab Geburtsjahr 1971) ab dem 01.03.2020, muss vor Aufnahme der Tätigkeit dieser Nachweis erbracht werden.

§ 5

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

1.

Ärzte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen 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.

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 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 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 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 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 Ärzten schriftlich bescheinigt.

3.

Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen oder individuell 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 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 dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu fünf 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 Ärzten, die ständig Wechselschicht- und Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

3.

Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird 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 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 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.

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.

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 hat 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 der Arzt für die Zeit des Dienstversäumnisses den Anspruch auf Entgelt.

12.

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

Protokollerklärung zu Absatz 12:

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.

Protokollerklärung 1 zu Absatz 13:

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.

Protokollerklärung 2 zu Absatz 13:

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 (§ 12 Nr. 1) 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 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 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.

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 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 den Arzt; 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 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.

Nacharbeit 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 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.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

2.

Rufbereitschaft leisten 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 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 den 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 Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung des Arztes oder auf Grund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

§ 12

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

1.

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 zu Absatz 1:

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

Tabellenentgelt: 6.489 Euro / 174 Stunden x 15 Prozent

Zuschlag je Überstunde = 5,59 Euro je Stunde

2.

Für Nachtarbeit (§ 10 Abs. 3) wird ein Nachtzuschlag für jede volle Nachtarbeitsstunde gezahlt. Ab dem 01.01.2020 beträgt der Nachtzuschlag 4,35 € je Nachtarbeitsstunde. Ab dem 01.01.2021 beträgt der Nachtzuschlag 4,50 € je Nachtstunde.

3.

Während der Zeit einer Rufbereitschaft erhält 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 (Tabellenentgelt / 174 Stunden) 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.

5.

Für die telefonische Inanspruchnahme im Rufbereitschaftsdienst während der Nachtarbeitszeit gem. § 10 Abs. 3 ohne Arbeitsaufnahme im Krankenhaus wird eine pauschalierte Nachtzulage von 1,50 € Stunde Rufbereitschaftsdienst (20:00 Uhr bis 6:00 Uhr) gewährt.

Die pauschalierte Nachtzulage entfällt, wenn die Ableistung eines Rufbereitschaftsdienstes schon über ein pauschaliertes Entgelt vergütet wird.

§ 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:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	75 v.H.
III	mehr als 40 bis 49 v.H.	90 v.H.

Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 2 Abs. 3) zum Arbeitsvertrag.

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). Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit ist auf Wunsch des Arztes bis zum Ende des dritten Kalendermonats in Freizeit abzugelten, es sei denn, dringende betriebliche Gründe stehen dem entgegen. Der Wunsch ist vom Arzt in Textform zu beantragen. Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird das Tabellenentgelt (§ 18) fortgezahlt. Für nicht durch FZA ausgeglichene Bereitschaftsdienstzeiten erfolgt eine Vergütung gemäß § 12 Abs. 1.

Protokollerklärung zu § 13 Absatz 2:

Wird die nach Abs. 1 ermittelte Arbeitszeit vergütet, erfolgt dies ausschließlich auf der Basis des Tabellenentgeltes nach § 18. Weder die ermittelte Arbeitszeit, noch das ermittelte Tabellenentgelt werden mit 15 % gesteigert. Für den Ausgleich in Freizeit wird die Arbeitszeit, die sich nach Abs. 1 ergibt, ebenfalls nicht mit 15 % gesteigert. Die Regelung nach § 12 Abs. 1 trifft ausdrücklich nur für nicht innerhalb von 3 Monaten ausgeglichene Bereitschaftsdienststunden zu.

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.

4.

Ärzte erhalten zusätzlich für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 10 Abs.3) je Stunde einen Zeitzuschlag von

4,35 € ab dem 01.01.2020. Dieser Nachtzuschlag erhöht sich ab dem 01.01.2021 auf 4,50 €.

§ 13 A

Zeitzuschläge

1.

Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen werden folgende Feiertagszuschläge für Vollarbeit gezahlt:

- | | |
|---------------------------|----------|
| a. Mit Freizeitausgleich: | 35 v.H. |
| b. ohne Freizeitausgleich | 135 v.H. |
| c. am 24.12 und 31.12. | 35 v.H. |

2.

Für die mit den Wertstufen fakturierte Zeit des Bereitschaftsdienstes wird an gesetzlichen Feiertagen und am 24.12. und 31.12 ein Feiertagszuschlag von 25 v.H. gezahlt:

3.

Für die Arbeit an Wochenenden gelten folgende Wochenendzuschläge für Vollarbeit und die mit den Wertstufen fakturierte Zeit des Bereitschaftsdienstes:

- | | |
|----------------------------|---------|
| a. an Sonntagen ganztägig: | 15 v.H. |
| b. an Samstagen ganztägig: | 15 v.H. |

Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach 1. und 2. und 3. wird nur der höchste Zuschlag gewährt.

§ 14

Arbeitszeitdokumentation

Die Arbeitszeiten der 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 Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 16. Der Arzt erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

2.

Der Arzt ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamt von 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 Absatz 2

1.

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis 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 des Arztes ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 16

Eingruppierung

1.

Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

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

Protokollerklärung zu Buchstabe b:

Facharzt ist derjenige Arzt, der auf Grund abgeschlossener Facharztweiterbildung in seinem Fachgebiet tätig ist.

Fachärzte, die auf Anordnung des Arbeitgebers nicht in ihrem Fachgebiet tätig sind (z. B. Anästhesist in der Ambulanz), sind in die Entgeltgruppe II einzugruppierten.

- c) Entgeltgruppe III:
Oberarzt mit entsprechender Tätigkeit

Protokollerklärung zu Buchstabe c:

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

- d) Entgeltgruppe IV:
Oberarzt als ständiger Vertreter des Chefarztes.

§ 17

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

1.

Wird dem Arzt vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens für drei zusammenhängende Monate ausgeübt, erhält 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 Ärzte, die in eine der Entgeltgruppen I bis III eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Arzt bei dauerhafter Übertragung nach § 20 Abs. 4 ergeben hätte.

§ 18

Tabellenentgelt

1.

Der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach § 19 Abs. 1. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn nach § 19 des Tarifvertrages geltenden Stufe. Näheres bestimmt Anlage A des Tarifvertrages.

2.

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

§ 19

Entgeltgruppen

1.

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 1 Jahr ärztlicher Tätigkeit in Stufe 1
Stufe 3:	nach 1 Jahr ärztlicher Tätigkeit in Stufe 2
Stufe 4:	nach 1 Jahr ärztlicher Tätigkeit in Stufe 3
Stufe 5:	nach 1 Jahr ärztlicher Tätigkeit in Stufe 4
Stufe 6:	nach 1 Jahr ärztlicher Tätigkeit in Stufe 5

b) Entgeltgruppe II

Stufe 2:	nach 3 Jahren fachärztlicher Tätigkeit in Stufe 1
Stufe 3:	nach 3 Jahren fachärztlicher Tätigkeit in Stufe 2
Stufe 4:	nach 2 Jahren fachärztlicher Tätigkeit in Stufe 3
Stufe 5:	nach 2 Jahren fachärztlicher Tätigkeit in Stufe 4
Stufe 6:	nach 2 Jahren fachärztlicher Tätigkeit in Stufe 5

Die Stufe 4 der EG II kann vorzeitig erreicht werden, wenn der Facharzt über eine anerkannte und ins Spektrum des Hauses passende Subspezialisierung verfügt oder diese während seiner Tätigkeit im Haus erlangt. Die vorzeitige Eingruppierung in die Stufe 4 ist durch den Arzt schriftlich zu beantragen und bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

c) Entgeltgruppe III

Stufe 2:	nach 3 Jahren oberärztlicher Tätigkeit in Stufe 1
Stufe 3:	nach 3 Jahren oberärztlicher Tätigkeit in Stufe 2
Stufe 4:	nach 2 Jahren oberärztlicher Tätigkeit in Stufe 3

d) Entgeltgruppe IV

Stufe 2:	nach 3 Jahren Tätigkeit in Stufe 1
----------	------------------------------------

Protokollerklärung zu Absatz 1 :

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

2.

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.

3.

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

§ 20

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

1.

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

2.

Bei Leistungen 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 Ärzten gegen eine Verlängerung nach Satz 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 denen 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 der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 19 Abs. 1 ergebenden Stufe.

§ 21

entfällt

§ 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 ist 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 $\frac{1}{65}$ 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 Zusammenhang 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 der Arzt so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 23

Entgelt im Krankheitsfall

1.

Werden 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 Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat auf ein von 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:

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 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 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 in 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 Abs. 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 Ärzte haben nach Ablauf der Probezeit (6 Monate) Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Dies wird über die Anmeldung bei der Zusatzversorgungskasse Mecklenburg-Vorpommern (ZMV) mit Sitz in Strasburg realisiert. Im Rahmen dieser Versicherung entfällt die Eigenbeteiligung des Arztes bis zu einem Beitragssatz von 3,5 % der Bruttolohnsumme. Diesen Betrag trägt der Arbeitgeber. Darüber hinaus trägt der Arzt vollständig die weiteren Kosten der betrieblichen Altersversorgung. Für Ärzte, die Ausbildungsabschnitte im Rahmen der Weiterbildung zum Facharzt für Allgemeinmedizin im Krankenhaus absolvieren sowie

für befristet eingestellte Ärzte, erfolgt grundsätzlich keine Anmeldung bei der ZMV, es sei denn es bestehen bereits Anwartschaften bei der ZMV

§ 25 A

Zusätzliche soziale Leistungen

1.

Der Arbeitgeber gewährt Arbeitnehmern einen Zuschuss zur Kinderbetreuung für nicht schulpflichtige Kinder und zwar unabhängig von dem zeitlichen Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit, Teilzeit, Geringverdiener). Der Zuschuss wird für jedes leibliche Kind (auch Adoptivkind) des Arbeitnehmers, welches nachweislich in seinem Haushalt lebt, bis zum Erreichen der Schulpflicht gewährt. Auch Auszubildende können den Zuschuss erhalten. Sind zwei Mitarbeiter für dasselbe Kind zuschussberechtigt, wird der Zuschuss nur einem Mitarbeiter gezahlt. Für Monate ohne Entgeltfortzahlung wird der Zuschuss zur Kinderbetreuung nicht gewährt.

2.

Der Zuschuss wird ab dem Monat der Vorlage eines geeigneten Nachweises über die Anzahl der zuschussberechtigten Kinder in der Personalabteilung durch den Arbeitnehmer gezahlt, eine rückwirkende Zahlung erfolgt nicht. Jährlich ist ein Nachweis der tatsächlichen Kosten der Betreuungseinrichtung in der Personalabteilung abzugeben. Sollten die Betreuungskosten nicht nachgewiesen werden, ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung des gewährten Zuschusses verpflichtet.

3.

Der Zuschuss beträgt monatlich 35,00 € für das erste und 20,00 € für jedes weitere Kind bis zum Erreichen der Schulpflicht. Mit Beendigung der Zahlung für das erste Kind rückt das zweite Kind an dessen Stelle, usw. Die Auszahlung erfolgt monatlich mit der Gehaltsabrechnung.

4.

Ob und ggf. zu welchem Teil der Zuschuss Steuer und SV-Beitrags frei ist, hängt von den für den jeweiligen Zeitraum anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen und den individuellen Verhältnissen des zuschlagsberechtigten Arbeitnehmers ab. Nach

derzeitiger Rechtslage kann der Zuschuss Steuer und SV-Beitragsfrei gewährt werden. Ändert sich die Rechtslage, wird der Zuschuss (ggf. anteilig) Steuer und/oder SV-Beitragspflichtig (wie jeder andere BruttoBezug) gewährt.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26

Erholungsurlaub

1.

Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Tabellenentgeltes (§ 18). Bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

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

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 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 § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

3.

Die Urlaubsvergütung berechnet sich nach § 22.

§ 26 A

Zusatzurlaub

1.

¹Ärzte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag, bei Leistung von mindestens

300 Nachtarbeitsstunden 1 weiteren Arbeitstag

Zusatzurlaub. ²Satz 1 gilt ebenso für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 10 Absatz 3). ³Der Zusatzurlaub ist innerhalb von drei Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1 anzutreten.

⁴Kann der Zusatzurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht innerhalb der Frist von Satz 3 angetreten werden, so ist er spätestens 15 Monate nach Ablauf der Frist in Satz 3 anzutreten, anderenfalls verfällt er. ⁵Kann der Zusatzurlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht innerhalb der Frist von Satz 3 angetreten werden, gilt § 7 Absatz 4 BurlG.

2.

Die Vergütung für den Zusatzurlaub berechnet sich nach § 22.

§ 27

Sonderurlaub

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 Ärzte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 18 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes – zwei Arbeitstage
- b) Ärztliche Behandlung von 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 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 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 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 Entgelts nach § 18 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem DRK oder seiner 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 Ärzte in der Weiterbildung sind nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten 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 richtet sich die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber nach § 31 Abs. 1 Satz 2.

§ 30

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem 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 der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. 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 SBG IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das

Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids 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 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 der Arzt innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

4.

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

5.

Soll der Arzt, 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 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 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 Ärzte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

3.

Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die 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 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 dem Arzt oder vom Arbeitgeber in Textform 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

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 ist erstmal am 1. Juni 2007 in Kraft getreten und tritt in der vorliegenden Fassung zum 1. Januar 2020 in Kraft. Rückwirkende Ansprüche ergeben sich hieraus nicht.

2.

Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2021.

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 Anlage A zu § 18 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31.12.2021.
- c) § 25 Satz 6 ohne Einhaltung einer Frist frühestens jedoch zum 31.12.2021. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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.

Abschnitt VII Besondere Regelungen

Die Tarifparteien wollen mit den Regelungen in diesem Abschnitt die Ausbildungsbedingungen zukünftiger Ärzte an den vier DRK-Krankenhäusern in Mecklenburg-Vorpommern entscheidend verbessern. Für Studenten im Praktischen Jahr und Famulanten soll deshalb eine pauschale Aufwandsentschädigung gewährt werden. Für Studenten der Humanmedizin soll die Möglichkeit einer Stipendienvergabe geschaffen werden.

§ 36

Besondere Regelungen für Studenten im Praktischen Jahr

Studenten im Praktischen Jahr können auf schriftlichen Antrag eine monatliche Aufwandspauschale in Höhe von 600,00 Euro brutto erhalten.

§ 37

Besondere Regelungen für Famulanten

Studenten im Status eines Famulanten können auf Antrag eine monatliche Aufwandspauschale von 200,00 Euro erhalten.

§ 38

Anwendung dieses Tarifvertrages für Studenten im Praktischen Jahr und Famulanten

Die Regelungen dieses Tarifvertrages finden auf Studenten im praktischen Jahr und Famulanten nur insoweit Anwendung, als die Aufwandspauschale wie ein Tabellenentgelt im Sinne dieses Tarifvertrages fällig wird und zur Auszahlung kommt. Im Übrigen findet dieser Tarifvertrag nur dann auf Studenten im praktischen Jahr und Famulanten Anwendung, wenn dies durch Regelungen des Tarifvertrages ausdrücklich vorgesehen oder einzelvertraglich mit Studenten im praktischen Jahr und Famulanten vereinbart ist.

§ 39

Besondere Regelungen für Studenten der Humanmedizin

Für Studenten der Humanmedizin besteht grundsätzlich die Möglichkeit, in den vier DRK-Krankenhäusern in Mecklenburg-Vorpommern eine finanzielle Förderung der Ausbildung schriftlich zu beantragen und für einen Zeitraum von maximal 3 Jahren zu erhalten. Die Förderung ist einzelvertraglich zwischen dem Studenten und dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Grundvoraussetzungen für eine Förderung sind herausgehobene studentische Leistungen sowie die verbindliche Verpflichtung nach Abschluss des Studiums eine mindestens dreijährige Ausbildungszeit am jeweiligen Krankenhaus zu absolvieren.

Teterow, Neustrelitz, Grevesmühlen, Grimmen, den 24. März 2020.

für die DRK-Krankenhaus Teterow gGmbH:

Jan Weyer
Geschäftsführer

für die DRK-Krankenhaus Mecklenburg-Strelitz gGmbH:

Jan Weyer
Geschäftsführer

für die DRK-Krankenhaus Grevesmühlen gGmbH:

Jan Weyer
Geschäftsführer

für die DRK-Krankenhaus Grimmen GmbH:

Jan Weyer
Geschäftsführer

für den Marburger-Bund:

Lars Grabenkamp
Geschäftsführer

Anlage A

des Tarifvertrages – Entgelttabelle (§ 18)

1. Tabellenentgelt (§ 18 Abs. 1)

Entgelttabelle DRK-Krankenhäuser M-V						
gültig ab: 01.01.2020						
Nachtzuschlag von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr 4,35/Std.						
Entgeltgruppe	Entwicklungsstufen					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
EG I / AA	4.750	4.850	5.000	5.150	5.400	5.620
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
EG II / FA	5.974	6.489	6.875	7.107	7.313	7.519
EG III / OA	7.392	7.920	8.448	8.448		
EG IV / CA-Vertr.	8.765	8.765				

Entgelttabelle DRK-Krankenhäuser M-V						
gültig ab: 01.01.2021						
+ 2,0%						
Nachtzuschlag von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr 4,50 €/Std.						
Entgeltgruppe	Entwicklungsstufen					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
EG I / AA	4.845	4.947	5.100	5.253	5.508	5.732
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
EG II / FA	6.093	6.619	7.013	7.249	7.459	7.669
EG III / OA	7.540	8.078	8.617	8.617		
EG IV / CA-Vertr.	8.940	8.940				

(Alle Beträge in EURO)