

Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte der DRK Kliniken Berlin *

in der Fassung vom 28. Juli 2021, gültig ab dem 01. Januar 2021

zwischen der

**Deutsches Rotes Kreuz Schwesternschaft Berlin
Gemeinnützige Krankenhaus GmbH,**
Spandauer Damm 130, 14050 Berlin
nachfolgend: als „GmbH 1“ oder „Gesellschaft“ bezeichnet

der

**Zweite gemeinnützige Krankenhaus GmbH
Deutsches Rotes Kreuz Schwesternschaft Berlin,**
Salvador-Allende-Straße 2 – 8, 12559 Berlin
nachfolgend: als „GmbH 2“ oder „Gesellschaft“ bezeichnet

der

**Dritte Gemeinnützige Krankenhaus GmbH
Deutsches Rotes Kreuz Schwesternschaft Berlin,**
Spandauer Damm 130, 14050 Berlin
nachfolgend: als „GmbH 3“ oder „Gesellschaft“ bezeichnet

der

pro patiente Medizinische Versorgungszentren GmbH,
Salvador-Allende-Straße 2 - 8, 12559 Berlin
nachfolgend: als „ppMVZ GmbH“ oder „Gesellschaft“ bezeichnet

und der

**Gewerkschaft Marburger Bund,
Landesverband Berlin / Brandenburg,**
Bleibtreustraße 17, 10623 Berlin

* Die im Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „DRK Kliniken Berlin“ bezieht sich insgesamt auf die im Rubrum näher bezeichneten Gesellschaften.

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	5
§ 2	Schriftform / Nebenabreden	5
§ 3	Probezeit / Ärztliche Untersuchung	5
§ 4	Allgemeine Pflichten / Schweigepflicht	6
§ 5	Belohnungen und Geschenke / Nebentätigkeit	7
§ 6	Versetzung	7
§ 7	Haftung	7
§ 8	Personalakten	8
§ 9	Regelmäßige Arbeitszeit	8
§ 10	Arbeit an Samstagen, Vorfesttagen sowie Sonn- und Feiertagen	9
§ 11	Bereitschaftsdienst	10
§ 12	Rufbereitschaftsdienst	11
§ 13	Mehrarbeit, Überstunden und Sonderformen der Arbeit	12
§ 14	Teilzeitbeschäftigung	12
§ 15	Arbeitszeitdokumentation	13
§ 16	Arbeitsversäumnis	14
§ 17	Beschäftigungszeit	14
§ 18	Eingruppierung	14
§ 19	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	14
§ 20	Vergütung / Vergütungsgruppen	15
§ 21	Stufen der Vergütungstabelle	15
§ 22	Arztzulage, Einsatzzuschlag	15
§ 23	Vergütung Nichtvollbeschäftigter	16
§ 24	Zeitzuschläge, Überstundenvergütung	16
§ 25	Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse	17
§ 26	Krankenbezüge	19
§ 27	Anzeige- und Nachweispflichten	21
§ 28	Forderungsübergang bei Dritthaftung	22
§ 29	Jubiläumswendungen	22
§ 30	Sterbegeld	23
§ 31	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Entgeltumwandlung	23
§ 32	Erholungsurlaub	24
§ 33	Dauer des Erholungsurlaubs	25
§ 34	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit	26
§ 35	Sonderurlaub	27
§ 36	Urlaubsabgeltung	28
§ 37	Arbeitsbefreiung	28
§ 38	Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen	30
§ 39	Ordentliche Kündigung	30
§ 40	Außerordentliche Kündigung	31
§ 41	Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit	31
§ 42	Schriftform der Kündigung	31
§ 43	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung	31
§ 44	Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	31
§ 45	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung	32
§ 46	Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	33
§ 47	Schutzkleidung	33
§ 48	Dienstkleidung	33
§ 49	Ausschlussfrist	33
§ 50	Schlussvorschriften	33
§ 51	Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages	34

Präambel

¹Die DRK Kliniken Berlin, deren alleiniger Gesellschafter der DRK-Schwesternschaft Berlin e.V. ist, handeln nach den Grundsätzen des Roten Kreuzes und des Roten Halbmondes. ²Im Zeichen der Menschlichkeit setzen sich der DRK-Schwesternschaft Berlin e.V. und die DRK Kliniken Berlin für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen und die Würde aller Menschen ein, die unserer Hilfe bedürfen - ohne Ansehen von Nationalität, Religion, Geschlecht, sozialer Stellung und politischer Überzeugung. ³Von allen Beschäftigten der DRK Kliniken Berlin wird die Einhaltung ethischer und moralischer Verhaltensstandards, wie auch relevanter Vorschriften und Richtlinien erwartet. ⁴Engagement hat in Beziehung zu den Rotkreuz-Grundsätzen zu stehen und muss von hoher Integrität geleitet sein. ⁵Diesen Grundsätzen und Werten haben sich alle Beschäftigten in den Einrichtungen der DRK Kliniken Berlin gleichermaßen verpflichtet zu fühlen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für die ärztlichen Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu den DRK Kliniken Berlin stehen, soweit sie Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft sind. ²Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Bezeichnungen „Arzt“ und „Ärzte“, sowie „ärztliche Beschäftigte“ umfassen auch die Bezeichnungen „Ärztin“ und „Ärztinnen“ (weibliche Form).
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht
 - (a) für Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum als Praktikanten, Gastärzte, Hospitanten und Famuli beschäftigt sind oder werden,
 - (b) für leitende Ärzte (z. B. Chefarzte) sowie Ärztinnen und Ärzte, deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders oder durch einen Rahmenarbeitsvertrag vereinbart sind oder werden und
 - (c) für Ärztinnen und Ärzte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten.

§ 2 Schriftform / Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; den Ärztinnen und Ärzten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

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.
- (2) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit / Ärztliche Untersuchung

- (1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

Hat die Ärztin / der Arzt in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltag entspricht.
- (2) Die Ärztinnen und Ärzte haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor ihrer Einstellung ihre

körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

¹Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob die Ärztin / der Arzt dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. ²Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

Ärztinnen und Ärzte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.

¹Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Ärztinnen und Ärzten auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 4 Allgemeine Pflichten / Schweigepflicht

- (1) ¹Die Ärztinnen und Ärzte sind verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. ²Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. ³Die Ärztinnen und Ärzte haben Anordnungen, deren Ausführung - ihnen erkennbar - den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.
- (2) ¹Zu den, den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen und Fürsorge- und Beratungsstellen zu betreuen. ²Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes oder für einen Konsiliararzt innerhalb des Anstaltsbereichs oder für einen Belegarzt innerhalb eines Belegarztbereichs ärztlich tätig zu werden.
- (3) ¹Zu den, den Ärztinnen und Ärzten aus ihrer Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. ²Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält die Ärztin / der Arzt einen nach § 22 Absatz 2 geregelten Einsatzzuschlag.
- (4) Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen.
- (5) Die Ärztinnen und Ärzte haben über Angelegenheiten des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (6) ¹Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf die Ärztin / der Arzt von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. ²Diesem Verbot unterliegen die Ärztinnen und Ärzte bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.
- (7) Die Ärztinnen und Ärzte haben auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge des Betriebes herauszugeben.
- (8) Die Ärztinnen und Ärzte haben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

- (9) Der Arbeitgeber darf von der Ärztin / von dem Arzt nur verlangen, dass Unterlagen im Sinne von Absatz 8, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst werden, an ihren / seinen ärztlichen Vorgesetzten herauszugeben sind.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

- Nr. 1 *Der Arbeitgeber hat zu gewährleisten, dass die ärztliche Versorgung der Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn die Ärztin / der Arzt während der regelmäßigen Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.*
- Nr. 2 *Eine Ärztin / ein Arzt, die / der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.*
- Nr. 3 *Eine Ärztin / ein Arzt, der / dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Erwerbsminderung, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.*
- Nr. 4 *In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln der Ärztin / des Arztes vorliegt, ist die Ärztin / der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.*
- Nr. 5 *Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn der Ärztin / dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. Die Ärztin / der Arzt kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.*

§ 5 Belohnungen und Geschenke / Nebentätigkeit

- (1) Die Ärztinnen und Ärzte dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

Werden der Ärztin / dem Arzt Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre / seine Tätigkeit angeboten, so hat sie / er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

- (2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Ärzte ihrem Arbeitgeber vor Aufnahme schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Ärzte oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

Die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.

¹Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so hat die Ärztin / der Arzt dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. ²Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

§ 6 Versetzung

¹Die Ärztinnen und Ärzte können aus betrieblichen Gründen versetzt werden. ²Eine Versetzung in andere Betriebe oder Betriebsteile der Gesellschaft ist möglich.

§ 7 Haftung

¹Die Schadenshaftung der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. ²Die Haftung bei leichter und normaler Fahrlässigkeit ist in Bagatellfällen ausgeschlossen.

§ 8 Personalakten

- (1) ¹Die Ärztinnen und Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. ³Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁴Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus betrieblichen Gründen geboten ist.
- (2) ¹Die Ärztinnen und Ärzte müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ²Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit (Regelarbeitszeit) beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich in der Fünftagewoche 40,0 Stunden wöchentlich. ²Das entspricht durchschnittlich 173,92 Stunden im Kalendermonat und 8,0 Stunden pro Tag.
- (2) In Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Mehr-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nacharbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.
- (3) ¹In Abweichung von Absatz 1 kann durch individuelle schriftliche Vereinbarung zum Arbeitsvertrag die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu maximal 48,0 Stunden verlängert werden. ²Die Nebenabrede ist mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten kündbar. ³Diese Arbeitszeiterhöhung kann nur auf volle Stunden festgesetzt werden.
- (4) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 12 Kalendermonaten zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Ärztinnen und Ärzten, die ständig Schicht- oder Wechselschichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (5) ¹Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. ²In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdiensten kombiniert werden.
- (6) Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsplätzen am jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz.
- (7) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. ³Muss bei eintägigen Dienstreisen von Ärztinnen und Ärzten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.
- (8) ¹Woche ist der Zeitraum von Montag 00:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr. ²Kalendermonat ist der Zeitraum vom ersten Tag des Monats 00:00 Uhr bis zum letzten Tag des Monats 24:00 Uhr. ³Arbeitstag ist der Zeitraum des Tages von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr. ⁴Als Regel-Werktage in der Fünftagewoche gelten die Wochentage von Montag bis Freitag.

- (9) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.
- (10) Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen (Absatz 12 Satz 1), Samstagen und Vorfesttagen (Absatz 12 Satz 2).
- (11) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr.
- (12) Wochenfeiertage sind die Regel-Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung im Land Berlin zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist. ²Die Tage vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag, vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr gelten als Vorfesttage.
- (13) ¹Ruhepausen sind gesetzlich geregelt. ²Abweichend von Satz 1 kann der Arbeitgeber im Einvernehmen mit der Klinik / der Abteilung bereits eine feststehende Ruhepause von 30 Minuten ab einer Arbeitszeit von 4 Stunden und ab einer Arbeitszeit von 10 Stunden eine feststehende Gesamt-Ruhepause von 60 Minuten vereinbaren. ³Die Lage der feststehenden Ruhepause darf sich weder in Teilen noch vollständig mit den ersten oder letzten 60 Minuten des Dienstes überschneiden. ⁴Eine Ruhepause gilt als zum Teil in Anspruch genommen, wenn mindestens durchgehend 15 Minuten als Ruhepause erreicht wurden.
- (14) Arbeit in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen nach § 14 Arbeitszeitgesetz sowie Arbeit im Katastrophenfall nach § 27 Landeskrankenhausgesetz und §§ 42, 45 Krankenhaus-Verordnung gilt als Arbeitszeit, wenn sie durch den Arbeitgeber angeordnet oder aufgrund einer Anfrage des Arbeitgebers geleistet wurde.

Protokollerklärungen zu § 9:

- Nr. 1 Die Berechnung der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit in Absatz 1 beruht auf dem Faktor von 4,348. Formel: 40,0 Arbeitsstunden pro Woche mal durchschnittlich 4,348 Wochen pro Monat gleich 173,92 Stunden durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit.
- Nr. 2 Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ein Rechtsanspruch auf eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 3 nicht besteht. Insbesondere kann der Arbeitgeber seine Zustimmung davon abhängig machen, ob die im Einzelfall angestrebte Zeitregelung mit der Gesamtregelung für die einzelnen Kliniken, Bereiche, Abteilungen oder Betriebsteile betrieblich vereinbar ist.
- Nr. 3 Die Regel-Werktage in der Fünftagewoche nach Absatz 8 Satz 4 gelten insbesondere als Berechnungsgrundlage für Urlaubs- und Krankenlohnaufschläge und die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub, die vor dem verabschiedeten Soll-Dienstplan geplant und / oder beantragt wurden.

§ 10 Arbeit an Samstagen, Vorfesttagen sowie Sonn- und Feiertagen

- (1) ¹Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden. ²In Betriebsteilen, deren Aufgaben Samstags-, Vorfesttags-, Sonntags-, Feiertagsarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.
- (2) ¹Für Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Dienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, berechnet sich die zu erbringende Arbeitsleistung (Soll-Arbeitszeit) nach den für den jeweiligen Kalendermonat anfallenden Arbeitstagen von Montag bis Freitag. ²Für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Wochentag von Montag bis Freitag fällt vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. ³Für den Tag vor dem ersten Weihnachtsfeiertag oder vor Neujahr gilt diese Regelung des Satzes 2 entsprechend. ⁴Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Samstag oder Sonntag soll durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag von Montag bis Freitag innerhalb des Kalendermonats dienstplanerisch im

Rahmen der Soll-Arbeitszeit ausgeglichen werden.

- (3) ¹Ist ein Einsatz an einem Tage vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag, vor dem ersten Weihnachtsfeiertag oder vor Neujahr im Rahmen begründeter betrieblicher / dienstlicher Notwendigkeiten erfolgt, wird – neben dem allgemeinen Freizeitausgleich gemäß Absatz 2 – ein weiterer, individueller Freizeitausgleich (im Verhältnis 1:1) für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ab 12:00 Uhr gewährt. ²Dieser zusätzliche Freizeitausgleich erfolgt unter Fortzahlung der Vergütung (§ 20) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.
- (4) ¹Im Kalendermonat sollen mindestens zwei Wochenenden dienstfrei bleiben. ²Wochenende im Sinne des Satzes 1 ist die Zeit von Freitag, 23:00 Uhr, bis Montag, 05:00 Uhr. ³Das dienstfreie Wochenende wird dem Kalendermonat zugeordnet, in dem es begonnen hat.

Protokollerklärung zu § 10:

Nr. 1 Die Berechnung der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit nach Absatz 2 beinhaltet einen umfassenden im Dienstplan berücksichtigten Freizeitausgleich (den sog. „Vorwegabzug“) aller Vorfest- und Feiertage, die auf einen Werktag von Montag bis Freitag fallen. Damit sind entsprechenden Freizeitausgleiche für alle Ärztinnen und Ärzte als berücksichtigt zu betrachten, unabhängig von dem tatsächlichen Einsatz.

Nr. 2 Absatz 4 tritt nach beiderseitiger Unterzeichnung dieses Tarifvertrages in Kraft.

§ 11 Bereitschaftsdienst

- (1) ¹Die Ärztinnen und Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. ³Wird begonnene Arbeit ausnahmsweise über das Ende der regelmäßigen Arbeitszeit in den dienstplanmäßigen Bereitschaftsdienst fortgesetzt, so handelt es sich hierbei nicht um Mehrarbeit, sondern um tatsächliche Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes.
- (2) ¹Die Zeit des Bereitschaftsdienstes gilt als Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinn. ²Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Absatz 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Absätze 1 und 2 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz über zehn Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. ³Die Verlängerung setzt voraus, dass zuvor
- a) eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle und
 - b) eine Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz stattgefunden hat sowie
 - c) gegebenenfalls daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes ergriffen worden sind.
- (3) Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Vorfesttagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen.
- (4) ¹Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 2 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. ²Dabei ist eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden zulässig. ³Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 12 Kalendermonaten zugrunde zu legen.
- (5) ¹Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 95 % als Arbeitszeit gewertet und mit der Bereitschaftsdienstvergütung (§ 20 Absatz 4 / Anlage 4) vergütet. ²Es sollen nicht mehr als 4 Bereitschaftsdienste pro Kalendermonat je Ärztin oder Arzt angeordnet werden. ³Sollte

es aus dienstlichen Belangen nötig sein, werden die Bereitschaftsdienste, die über den 4. Dienst hinausgehen, für die Vergütungsberechnung mit 100 % als Arbeitszeit gewertet. ⁴Bereitschaftsdienste, die über den 6. Dienst hinausgehen, werden für die Vergütungsberechnung mit 105 % als Arbeitszeit gewertet.

- (6) ¹Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch ganz oder teilweise durch vom Arbeitgeber angeordnete entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ²Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 20) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.
- (7) ¹Soweit Ärztinnen und Ärzte Teilzeitarbeit gemäß § 14 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 und 4 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Ärztinnen und Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit vollbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte. ²Mit Zustimmung der Ärztin / des Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden. ³Die Zustimmung der Ärztin / des Arztes erfolgt über eine schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. ⁴Die Ärztin / der Arzt kann die Zustimmung mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres schriftlich widerrufen.

Protokollerklärungen zu § 11:

Nr. 1 Die in Freizeit angeordneten und im Dienstplan dokumentierten Stunden, die von dem Arzt / der Ärztin nicht genommen werden konnten (Sonderfälle; wie z. B. im Falle einer Kündigung / Beendigung des Arbeitsverhältnisses, im Falle der Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages, bei Wechsel des Einsatzortes - z. B. durch Rotation auf eine andere Klinik / Abteilung / Station, im Falle einer einvernehmlichen Umwandlung von Freizeitausgleichsansprüchen in Vergütung), werden auf Antrag mit der Stundenvergütung gemäß § 20 Absatz 3 Anlage 3 abgegolten.

Nr. 2 Für geleistete Bereitschaftsdienste bis zum 31. Juni 2021 gelten für Absatz 5 die folgenden Sätze: ²Es sollen nicht mehr als 6 Bereitschaftsdienste pro Kalendermonat je Ärztin oder Arzt angeordnet werden. ³Sollte es aus dienstlichen Belangen nötig sein, werden die Bereitschaftsdienste die über den 6. Dienst hinausgehen zusätzlich mit 5 % als Arbeitszeit gewertet.

§ 12 Rufbereitschaftsdienst

- (1) ¹Die Ärztinnen und Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaftsdienst). ²Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaftsdienst nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ³Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Ärzte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. ⁴Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz). ⁵Wird begonnene Arbeit ausnahmsweise über das Ende der regelmäßigen Arbeitszeit in den dienstplanmäßigen Rufbereitschaftsdienst fortgesetzt, so handelt es sich hierbei nicht um Aktivstunden im Rufbereitschaftsdienst, sondern um Verlängerung in der Regelarbeitszeit.
- (2) ¹Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 20 Absatz 3, Anlage 3 / § 24 Absatz 3, Unterabsatz 2) vergütet. ²Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. ³Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens 3 Stunden angesetzt. ⁴Wird die Ärztin / der Arzt während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt. ⁵Die nach den Sätzen 1 bis 4 errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch durch vom Arbeitgeber angeordnete entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ⁶Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 20) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁷Die Überstundenvergütung für die sich nach den Sätzen 1 bis 4 ergebenden Stunden entfällt,

soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich).

Protokollerklärung zu § 12:

Der Beginn des Rufbereitschaftsdienstes nach Absatz 1 Satz 5 wird durch Verlängerung des kombinierten Dienstes (Dienstschiene; z. B. Spät- und Rufbereitschaftsdienst) in der Regelarbeitszeit aufgeschoben. Erst nach dem Verlassen des Arbeitsplatzes beginnt der Rufbereitschaftsdienst.

§ 13 Mehrarbeit, Überstunden und Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Mehrarbeit sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 9 Absatz 1 Satz 1) leisten. ²Absatz 3 gilt entsprechend.
- (2) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der durchschnittlichen Regelarbeitszeit (§ 9 Absätze 1 bis 5) auf die Monatsarbeitstage entfallenden und für den Kalendermonat dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.
- (3) ¹Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. ²Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.
- (4) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. ²Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 20) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ³Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 24 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a) gezahlt. ⁴Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 20 Absatz 3, Anlage 3 / § 24 Absatz 3, Unterabsatz 2) gezahlt.
- (5) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Kalendermonat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (6) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Ärztin / der Arzt durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, vorfesttags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

§ 14 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 9 Absatz 1) vereinbart werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigentatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

- (2) Vollbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte, 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 mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit einer / einem früher vollbeschäftigten Ärztin / Arzt auf ihren / seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll die Ärztin / der Arzt bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 15 Arbeitszeitdokumentation

- (1) Die Aufgaben der Dienstplanung, der Jahresurlaubsplanung sowie der Arbeitszeitdokumentation der Ärztinnen und Ärzte obliegen dem Dienstvorgesetzten (z. B. dem Chefarzt bzw. seinem für diese Aufgaben schriftlich benannten Vertreter).
- (2) Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind durch elektronische Verfahren oder auf andere Art mit gleicher Genauigkeit so zu erfassen, dass die gesamte Arbeitszeit dokumentiert wird.
- (3) Die Ärztinnen und Ärzte erhalten die Möglichkeit zur Einsichtnahme in die Ergebnisse der Dienstplanung und der Arbeitszeitdokumentation im Dienstplanmodul der DRK Kliniken Berlin („TDA-Dienstplan“ oder vergleichbares System - Hausstandard).
- (4) ¹Die Lage der Arbeit (sämtliche Dienstformen einschließlich Rufbereitschaft) der Ärztinnen und Ärzte wird in einem Dienstplan geregelt, der spätestens vier Wochen vor Beginn des Kalendermonats durch den Arbeitgeber aufgestellt wird. ²Die Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplans bleibt unberührt. ³Wird diese Frist nicht eingehalten, so erhalten alle Ärzte, deren Dienstplan nicht rechtzeitig im Sinne von Satz 1 aufgestellt wurde, eine Zahlung in Höhe von 40,00 Euro brutto.
- (5) ¹Der Arbeitgeber wird bis zum 31. Dezember 2023 die technischen Voraussetzungen schaffen, dass Ärztinnen und Ärzte Abweichungen vom Soll-Dienstplan in digitaler Form dokumentieren können. ²Diese Dokumentation ersetzt keine ggf. erforderliche Anordnung oder nachträgliche Genehmigung des Arbeitgebers.

Protokollerklärungen zu § 15:

- Nr. 1 Die Dienstplanung und die Arbeitszeitdokumentation wird entsprechend der rechtlichen und betrieblichen Zeit-Vorgaben durch den Dienstvorgesetzten (z. B. dem Chefarzt bzw. seinem für diese Aufgaben benannten Vertreter) vorgenommen.*
- Nr. 2 Die Dienstplanung, die Jahresurlaubsplanung sowie die Arbeitszeitdokumentation werden vom Dienstvorgesetzten (z. B. dem Chefarzt) oder von seinen, ihn in diesen Aufgaben vollumfänglich schriftlich beauftragten Vertretern (z. B. den Dienstplanverantwortlichen), durchgeführt.*
- Nr. 3 Dienstvorgesetzte bzw. Dienstplanverantwortliche haben folgende Aufgaben:*
- *Erstellung eines monatlichen Dienstplans.*
 - *Dokumentation von Abwesenheitszeiten, wie z. B. Urlaub, Dienstreisen, Dienstfrei*
 - *Planung von Fort- und Weiterbildung*
 - *Aktualisierung und Dokumentation der Soll-Dienstplanung bei Abweichungen, wie z. B. Dienstverkürzungen, Dienstverlängerungen, Dienstaustausch, kurzfristige Anfragen zur Dienstaufnahme, kurzfristige Fort- und Weiterbildungen, andere Fehlzeiten, Aktivstunden in der Rufbereitschaft und sonstige Veränderungen des Soll-Dienstplans.*
 - *Dokumentation der angeordneten Mehrarbeiten, Überstunden unter Angabe des Grundes der Entstehung*
 - *Die Dienstvorgesetzten und Dienstplanverantwortlichen haben ihre Teilnahme an den von den DRK Kliniken Berlin angebotenen Schulungen für den Erwerb der fachlichen Kenntnisse im Umgang mit dem elektronischen Dienstplanprogramm als Werkzeug für ihre Aufgaben sicherzustellen.*
 - *Veröffentlichung der Ergebnisse aus der Dienstplanung, Jahresurlaubsplanung und Arbeitszeitdokumentation an die unterstellten Mitarbeiter im Rahmen des*

Verantwortungsbereiches. Die Veröffentlichung der Ergebnisse der Dienstplanung erfolgt im Folgequartal, sofern aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Bedenken bestehen.

Nr. 4 Absatz 4 tritt mit Wirkung zum 01. Januar 2022 in Kraft

§ 16 Arbeitsversäumnis

- (1) ¹Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. ²Persönliche Angelegenheiten haben die Ärztinnen und Ärzte unbeschadet des § 37 (Arbeitsbefreiung) grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) ¹Die Ärztinnen und Ärzte dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. ³Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

§ 17 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.
- (2) Ist die Ärztin / der Arzt aus ihrem / seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

§ 18 Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Merkmalen der Vergütungsordnung (Anlage 1). ²Die Ärztin / der Arzt erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der sie / er eingruppiert ist.
- (2) Die Vergütungsgruppe der Ärztin / des Arztes ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 19 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird einer Fachärztin / einem Facharzt vorübergehend die Funktion einer Oberärztin / eines Oberarztes übertragen und hat sie / er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie / er für den Kalendermonat, in dem sie / er mit der ihm übertragenen Funktion begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) ¹Wird einer Fachärztin / einem Facharzt vertretungsweise die Funktion einer Oberärztin / eines Oberarztes übertragen und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält sie / er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. ²Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. ³Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer entsprechenden Funktion nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der entsprechenden Funktion und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.
- (3) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die

der Fachärztin / dem Facharzt zustehen würde, wenn sie / er in der Vergütungsgruppe für Oberärzte eingruppiert wäre und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der sie / er eingruppiert ist.

- (4) Die Fachärztin / der Facharzt, die / der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 20 Vergütung / Vergütungsgruppen

- (1) Die Ärztin / der Arzt erhält monatlich eine Vergütung. Die Höhe bestimmt sich nach der Vergütungsgruppe, in die sie / er eingruppiert ist und nach der für sie / ihn geltenden Stufe, die in einer gesonderten Vergütungstabelle vereinbart sind.
- (2) Die Vergütung richtet sich nach Anlage 2.
- (3) Die Stunden- und Überstundenvergütungen sind in Anlage 3 geregelt.
- (4) Die Bereitschaftsdienstvergütung pro Stunde wird in Anlage 4 festgelegt.

§ 21 Stufen der Vergütungstabelle

- (1) ¹Die Einstufung der Ärztinnen und Ärzte erfolgt nach Berufsjahren in der jeweiligen Vergütungsgruppe. ²Genauer ist in der Vergütungsordnung (Anlage 1) festgelegt.
- (2) Wird die Ärztin / der Arzt höhergruppiert, erhält sie / er die Eingangsstufe der höheren Vergütungsgruppe.

¹Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann der Ärztin / dem Arzt anstelle der ihr / ihm nach Absatz 1 zustehenden Stufe eine um bis zu höchstens vier Stufen höhere Vergütung vorweg gewährt werden. ²Die Vergütung der nächsthöheren Stufe erhält die Ärztin / der Arzt erst, wenn ihr / ihm unter Zugrundelegung der anerkannten Berufsjahre die Vergütung der nächsthöheren als der vorweggewährten Stufe nach Absatz 1 zusteht. ³Bei einer Höhergruppierung ist für die Festsetzung der Vergütung die Vorweggewährung von Stufen unberücksichtigt zu lassen.

§ 22 Arztzulage, Einsatzzuschlag, Einsatzzulage DP

- (1) Die Ärztin / der Arzt erhält zusätzlich zu ihrer / seiner Vergütung (§ 20) eine Arztzulage, die in Monatsbeträgen festgelegt ist. ²Die Höhe der Zulage ist in Anlage 2 festgelegt.
- (2) ¹Die Ärztinnen und Ärzte erhalten für jeden Einsatz im Rettungsdienst (Notarztwagen und Hubschraubern) einen Einsatzzuschlag in Höhe von 25,00 Euro. ²Die Zahlung der Einsatzzuschläge nach Satz 1 erfolgt zeitversetzt jeweils für den Vormonat. ³Maßgebend für die Anzahl der Einsatzzuschläge sind die tatsächlich im Vormonat geleisteten Einsätze im Rettungsdienst.
- (3) ¹Ärztinnen und Ärzte erhalten, sofern sie auf Anfrage einer Person mit Anordnungsbefugnis abweichend vom verabschiedeten Soll-Dienstplan die Arbeit aufnehmen, für jeden Einsatz eine Zulage von 40,00 Euro brutto. ²Die Zulage wird als „Einsatzzulage DP“ unabhängig vom Beschäftigungsgrad gewährt. ³Einsätze im Sinne dieser Regelung sind auch Dienstschienen (von „Kommen“ bis „Gehen“) bzw. Kombinationen (z. B. Regeldienst mit anschließendem Bereitschaftsdienst) nach den jeweiligen Arbeitszeitmodellen.

⁴Die Voraussetzung für diese „Einsatzzulage DP“ gilt als erfüllt, sofern die Anfrage zur Arbeitsaufnahme in einem Zeitfenster von 7 Tagen (1 Woche) vor dem Beginn des entsprechenden Dienstes erfolgt, der Tag zuvor als „dienstfrei“ verabschiedet wurde (Soll-

Dienstplan) und sich die Ärztin / der Arzt zur Arbeitsaufnahme bereit erklärt und diese entsprechenden Dienste tatsächlich im Betrieb oder als Rufbereitschaftsdienste geleistet hat. ⁵Eine Pflicht zur Zustimmung zum Einsatz an zuvor als frei geplanten Tagen entsteht aus dieser Regelung nicht.

⁶Die „Einsatzzulage DP“ wird auch gewährt, wenn eine Ärztin / ein Arzt an einem Tag, an dem ein Nachtdienst endet, einen weiteren Nachtdienst antritt, obwohl dieser Tag im Übrigen als dienstfrei geplant gewesen war. ⁷Den Nachtdiensten gleichgestellt sind Bereitschaftsdienste, die nach Umfang und Lage mit einem Nachtdienst vergleichbar sind.

⁸Die Gewährung der „Einsatzzulage DP“ erfolgt nicht für Dienstplanänderungen aus anderen Gründen als denen, die in Satz 3 geregelt sind (z. B. freiwilliger Dienstaustausch und / oder Tausch von freien Tagen auch zwischen Beschäftigten).

Protokollerklärungen zu § 22:

Nr. 1 ¹Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst in Höhe von 25,00 Euro wird für Einsätze ab dem 01. Oktober 2021 gezahlt. ²Vor dem Datum gemäß Satz 1 gilt der Einsatzzuschlag in Höhe von 21,40 Euro.

Nr. 2 Der Einsatzzuschlag DP für das „Holen aus dem Frei“ in Höhe von 40,00 Euro wird für zusätzliche Einsätze an Tagen ab dem 01. Oktober 2021, die zunächst als frei geplant waren, gewährt.

§ 23 Vergütung Nichtvollbeschäftigter

- (1) ¹Nichtvollbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte erhalten von der Vergütung (§ 20), die für entsprechende vollbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. ²Der § 13 Absatz 4 (Überstunden) gilt entsprechend für Arbeitsstunden, die die Ärzte in Teilzeitbeschäftigung über die im Rahmen der individuell vereinbarten Arbeitszeit auf die Monatsarbeitstage entfallenden und für den Kalendermonat dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

§ 24 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

- (1) ¹Die Ärztinnen und Ärzte erhalten neben ihrer Vergütung (§ 20) Zeitzuschläge. ²Sie betragen je Stunde

a)	für Überstunden	15 %	der Stundenvergütung
----	-----------------	------	----------------------

b)	für Arbeit an Sonntagen	25 %	der Stundenvergütung
----	-------------------------	------	----------------------

- c) für Arbeit an

- aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag

- ohne Freizeitausgleich	135 %	der Stundenvergütung
- bei Freizeitausgleich	35 %	der Stundenvergütung

- bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,

- ohne Freizeitausgleich	150 %	der Stundenvergütung
- bei Freizeitausgleich	50 %	der Stundenvergütung

- d) soweit nach § 10 Absatz 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit an dem Tage vor dem

aa)	Ostersonntag, Pfingstsonntag (für die Zeit nach 12:00 Uhr)	25 % der Stundenvergütung
bb)	ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag (für die Zeit nach 06:00 Uhr)	35 % der Stundenvergütung

e)	für Nachtarbeit, die bis zum 30. September 2018 geleistet wurde ▶	17,5 % der Stundenvergütung
	für Nachtarbeit, die ab dem 01. Oktober 2018 geleistet wird ▶	6,00 Euro
f)	für Nachtarbeit im Bereitschaftsdienst, die bis zum 30. September 2018 geleistet wurde ▶	17,5 % der Stundenvergütung
	für Nachtarbeit im Bereitschaftsdienst, die ab dem 01. Oktober 2018 geleistet wird ▶	6,00 Euro
g)	für Arbeit an Samstagen (in der Zeit von 13:00 bis 20:00 Uhr).	0,64 Euro

- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis d und g wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

¹Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe e, f und g wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist. ²Der Zeitzuschlag gemäß Absatz 1 Satz 2 Buchstabe f kann nicht mit Freizeit (faktoriert) ausgeglichen werden und wird stets auf Grundlage der mit 95 % bewerteten Arbeitszeit vergütet.

¹Für die Zeit der Rufbereitschaft und für die Zeit des Bereitschaftsdienstes, einschließlich der geleisteten Arbeit, werden Zeitzuschläge mit Ausnahme des Absatzes 1 Satz 2 Buchstabe f nicht gezahlt. ²Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis e und g, gezahlt. ³Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

- (3) Die Stundenvergütung wird in der Vergütungstabelle festgelegt (Anlage 3).

Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a ist die Überstundenvergütung.

- (4) Die Zeitzuschläge können gegebenenfalls einschließlich der Stundenvergütung nach Absatz 3 Unterabsatz 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

§ 25 Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

- (1) ¹Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 22. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Ärztin / dem Arzt eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. ²Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Ärztin / der Arzt am Zahltag über sie verfügen kann. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit

Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

¹Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. ²Haben in dem Vormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge oder Krankengeldzuschuss im Sinne des § 26 Absatz 2 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 32 Absatz 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. ³Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge oder Krankengeldzuschuss im Sinne des § 26 Absatz 2 zustehen. ⁴Für Monate, für die weder Vergütung (§ 20) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge noch Krankengeldzuschuss im Sinne des § 26 Absatz 2 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. ⁵Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

¹Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. ²Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 20) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge noch Krankengeldzuschuss im Sinne des § 26 Absatz 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
 - b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 44 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5,
 - c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeld- und Elternzeitgesetz,
 - d) der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz,
 - e) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten; nimmt die Ärztin / der Arzt die Arbeit wieder auf, wird sie / er bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein(e) neu eingestellte(r) Ärztin / Arzt behandelt.
- (2) ¹Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 20) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge oder auf Krankengeldzuschuss nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 20) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 20) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Absatz 1) zu teilen.
- (3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 20) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 2 entsprechend.
- (4) ¹Den Ärztinnen und Ärzten ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. ²Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.
- (5) Der § 11 Absatz 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

- (6) ¹Von der Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. ²Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zu viel gezahlten Bezüge übersteigen. ³Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.
- (7) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschussrichtlinien gewährt werden.
- Den wegen Verrentung ausgeschiedenen Ärztinnen und Ärzten kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuss auf die Rente gewährt werden.
- (8) 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.
- (9) ¹Die Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke eines betrieblichen Firmenfahrrad-Programms im Rahmen des „Dienstwagenprivilegs“ nach § 8 Absatz 2 EStG ist ab dem 01.07.2018 zulässig. ²Die Durchführung wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 26 Krankenbezüge

- (1) Wird die Ärztin / der Arzt durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer / seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie / ihn ein Verschulden trifft, erhält sie / er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

¹Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. ²Bei Ärztinnen und Ärzten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- (2) Die Ärztin / der Arzt erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihr / ihm zustehen würde, wenn sie / er Erholungsurlaub hätte.

Wird die Ärztin / der Arzt infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat sie / er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) sie / er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

¹Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch

berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. ²Das gleiche gilt, wenn die Ärztin / der Arzt das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Ärztin / den Arzt zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

- (3) ¹Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält die Ärztin / der Arzt für den Zeitraum, für den ihr / ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. ²Dies gilt nicht,
- a) wenn die Ärztin / der Arzt Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
 - b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 3,
 - c) für den Zeitraum, für den die Ärztin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 13 Absatz 2 MuSchG hat.
- (4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 17) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche, von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollendet die Ärztin / der Arzt im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

- (5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabsatz 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit
- von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,
 - von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen bezogen werden; Absatz 4 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Ärztin / der Arzt im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

- (6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Hat die Ärztin / der Arzt in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wiederaufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Ärztin / den Arzt günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit

hinausgeschoben.

- (7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Ärztin / der Arzt Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Altersversorgung und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist.

¹Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. ²Die Ansprüche der Ärztin / des Arztes gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Ärztin der Arzt hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

- (8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt, jedoch begrenzt auf die Höhe der bei Abschluss dieses Tarifvertrages bestehenden Leistungspflicht des Arbeitgebers. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 32 Absatz 2).
- (9) ¹Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch die Ärztin / der Arzt, die / der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. ²Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die der Ärztin / dem Arzt als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

§ 27 Anzeige- und Nachweispflichten

- (1) ¹In den Fällen des § 26 Absatz 1 ist die Ärztin / der Arzt verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Ärztin / der Arzt eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Ärztin / der Arzt verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

¹Hält sich die Ärztin / der Arzt bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist sie / er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. ²Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. ³Darüber hinaus ist die Ärztin / der Arzt, wenn sie / er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. ⁴Keht ein(e) arbeitsunfähig erkrankte(r) Ärztin / Arzt in das Inland zurück, ist sie / er verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre / seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange die Ärztin / der Arzt die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihr / ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass die Ärztin / der Arzt die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten hat.

- (2) ¹In den Fällen des § 26 Absatz 1 Unterabsatz 2 ist die Ärztin / der Arzt verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die

Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 26 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des § 26 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. ²Absatz 1 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

§ 28 Forderungsübergang bei Dritthaftung

- (1) Kann die Ärztin / der Arzt aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der Ärztin / dem Arzt Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.
- (2) Die Ärztin / der Arzt hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil der Ärztin / des Arztes geltend gemacht werden.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn die Ärztin / der Arzt den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass die Ärztin / der Arzt die Verletzung dieser ihr / ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 29 Jubiläumswendungen

- (1) Die Ärztinnen und Ärzte erhalten als Jubiläumswendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 17) von

25 Jahren	300,00 Euro,
40 Jahren	400,00 Euro,
50 Jahren	500,00 Euro.

- (2) Vollendet eine Ärztin / ein Arzt während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 35 Absatz 2, für den der Arbeitgeber nach § 35 Absatz 3 Satz 2 vor Antritt ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Beschäftigungszeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumswendung für die zuletzt vollendete Beschäftigungszeit gewährt.

§ 30 Sterbegeld

- (1) Beim Tode der Ärztin / des Arztes, die / der zur Zeit ihres / seines Todes nicht nach § 35 (Sonderurlaub) beurlaubt gewesen ist und deren / dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 44 Absatz 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner in eingetragener Lebenspartnerschaft,
b) die Abkömmlinge der Ärztin / des Arztes

Sterbegeld.

- (2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern zu gewähren, wenn sie zur Zeit des Todes der Ärztin / des Arztes mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist.

- (3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 20) des Verstorbenen gewährt.

Hat die Ärztin / der Arzt zur Zeit ihres / seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge (§ 26) mehr erhalten oder hat die Ärztin zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 20) des Verstorbenen gewährt.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

- (4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

- (5) ¹Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ²Sind Berechtigte nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

- (6) Wer den Tod der Ärztin / des Arztes vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

- (7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

§ 31 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Entgeltumwandlung

- (1) Die Ärztinnen und Ärzte haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind: Arztzulage nach § 22 Absatz 1, Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelte, Einsatzzuschlag nach § 22 Absatz 2, Zeitzuschläge nach § 24 Absatz 1 und 4, Zuschlag auf das Urlaubsentgelt sowie Vergütungen für Mehrarbeit und Überstunden.

- (2) ¹Die Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der Betrieblichen Altersversorgung im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung der Betrieblichen Altersversorgung ist seit dem 01.07.2004 zulässig. ²Die Durchführung wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 32 Erholungsurlaub

- (1) ¹Die Ärztinnen und Ärzte erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. ²Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) ¹Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 20) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. ²Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 25 Absatz 1 Unterabsatz 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.

Der Aufschlag beträgt 108 % des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 24 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis f, der Überstundenvergütungen und des Zeitzuschlages nach § 24 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 23 Absatz 1 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

¹Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

¹Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (§ 23) oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 9 Absatz 1 bis 4) - mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit -, werden die Urlaubs- und Krankenlohnzuschläge auch über den Zeitpunkt der Änderung hinaus in der Höhe weitergezahlt, wie sie vor der Arbeitszeitänderung bestanden haben. ²Sofern drei volle Kalendermonate nach der Arbeitszeitänderung mit unsteten Bezügen zur Verfügung stehen, wird ein neuer Durchschnitt berechnet. ³Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Unterabsatz 2 um 80 % des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vornhundertprozentsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

Nr. 1 Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 2 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 3/65, bei der Verteilung auf sechs Tage 1/26 des Monatsdurchschnitts aus der Summe der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 24 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis f, der Überstundenvergütung, des Zeitzuschlages nach § 24 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 23 Absatz 1, der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und der Vergütungen für Rufbereitschaft, die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres. Bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts bleiben die Kalendermonate unberücksichtigt, für die den Ärztinnen und Ärzten weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge (§ 26) zugestanden haben. Außerdem bleibt bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses unberücksichtigt. Sind nach Unterabsatz 3 oder Unterabsatz 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraumes, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.

- Nr. 2 *Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in Unterabsatz 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, sind für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate.*
- Nr. 3 *Bei Anwendung der Unterabsätze 3 und 4 stehen dem Beginn des Urlaubs gleich der Zeitpunkt, von dem an nach § 26 Krankenbezüge zu zahlen sind.*
- Nr. 4 *Für die Berechnung nach Unterabsatz 5 werden für das Jahr 2021 2,0 %, für das Jahr 2022 2,5 % und für das Jahr 2023 2,0 % als Vergütungserhöhung vereinbart.*

- (3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass die Ärztin / der Arzt vorher ausscheidet.
- (4) Urlaub, der der Ärztin / dem Arzt in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in ihr / sein jetziges Arbeitsverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.
- (5) ¹Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. ²Er kann auf Wunsch der Ärztin / des Arztes in zwei Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass die Ärztin / der Arzt mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

¹Erkrankt die Ärztin / der Arzt während des Urlaubs und zeigt sie / er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die Ärztin / der Arzt arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 27 Absatz 1 gilt entsprechend. ²Die Ärztin / der Arzt hat sich nach planmäßigem Ablauf ihres / seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. ³Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn die Ärztin / der Arzt dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 26 Absatz 1 Unterabsatz 2) verlangt.

- (6) ¹Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. ²Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. ³Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. ⁴War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

Läuft die Wartezeit nach Absatz 3 erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

- (7) Ärztinnen und Ärzte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 33 Dauer des Erholungsurlaubs

- (1) Der Erholungsurlaub der Ärztinnen und Ärzte, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt

30 Arbeitstage.

- (2) unbesetzt.
- (3) ¹Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 35 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 44 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5 um ein Zwölftel. ²Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 35 Absatz 3 Satz 2 vorliegt.
- (4) Arbeitstage sind Kalendertage, an denen die Ärztinnen und Ärzte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaub nach folgender Formel:

$$0,2 \times \text{Anzahl der tatsächlichen Wochenarbeitstage} \times \text{individueller Urlaubsanspruch.}$$

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 3 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

- (5) ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. ²Scheidet die Ärztin / der Arzt wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 44) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 45) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. ³Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 3 zu vermindern ist.
- (6) Vor Anwendung der Absätze 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.
- (7) Bruchteile von Urlaubstagen werden - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 4 Unterabsatz 4 bleibt unberührt.
- (8) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

§ 34 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

- (1) ¹Die Ärztinnen und Ärzte, die Wechselschicht oder Schichtdienst leisten oder ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer tatsächlich

erbrachten Leistung im Kalenderjahr von mindestens

100 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
210 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
320 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
430 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage,
540 Nachtarbeitsstunden	5 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr. ²Bei Anwendung des Satzes 1 werden die Stunden, der dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9 Absätze 1 bis 2), die im Rahmen von Nachtarbeit (§ 9 Absatz 11) tatsächlich geleistet wurden, berücksichtigt.

- (2) ¹Die ärztlichen Beschäftigten, die Nachtstunden in Bereitschaftsdiensten leisten, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens 250 Nachtstunden einen Arbeitstag weiteren Zusatzurlaub und bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens 475 Nachtstunden während dieser Bereitschaftsdienste zwei Arbeitstage weiteren Zusatzurlaub im Urlaubsjahr. ²Bei Anwendung des Satzes 1 werden die gewichteten Stunden der dienstplanmäßig bzw. betriebsüblichen Bereitschaftsdienste (§ 11), die im Rahmen von Nachtarbeit (§ 9 Absatz 11) tatsächlich geleistet wurden, berücksichtigt. ³Ansprüche auf Zusatzurlaubstage für Nachtstunden aus Rufbereitschaftsdiensten bestehen nicht.
- (3) ¹Für die ärztlichen Beschäftigten, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 6 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der -Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 um einen Arbeitstag.
- (4) ¹Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 darf insgesamt sechs - in den Fällen des Absatzes 3 sieben - Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten. ²§ 33 Absatz 4 gilt entsprechend.
- (5) ¹Bei nicht vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzte ist die Zahl der in den Absätzen 1 und 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend vollbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte zu kürzen. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 33 (Dauer des Erholungsurlaubs) Absatz 4 Unterabsatz 2 Satz 1 und Unterabsatz 4 zu ermitteln.
- (6) ¹Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. ²Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

Protokollerklärungen zu § 34:

Die Regelungen des § 34 Absatz 2 zur Berechnung des Zusatzurlaubes aus Nachtstunden im Bereitschaftsdienst, mit der Ersetzung des Wertes 275 durch 250 sowie 500 durch 475, findet erstmals im Urlaubsjahr 2021 Anwendung.

§ 35 Sonderurlaub

- (1) Ärztinnen und Ärzten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigentatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht

entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ²Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

- (2) ¹Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. ²Der Sonderurlaub ist in diesem Falle auf höchstens ein Jahr zu befristen.
- (3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 17. ²In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

Protokollerklärung zu § 35:

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

§ 36 Urlaubsabgeltung

- (1) ¹Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. ²Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 43) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 44) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 44 Absatz 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

Ist der Ärztin / dem Arzt wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Ärztin / der Arzt das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Ärztin / dem Arzt nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 33 Absatz 5 Satz 1 noch zustehen würde.

- (2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die der Ärztin / der Arzt zugestanden hätte, wenn sie / er während des ganzen Kalendermonats, in dem sie / er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. ²In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

§ 37 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Ärztin / der Arzt unter Fortzahlung der Vergütung (§ 20) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin	1 Arbeitstag,
b)	Tod des Ehegatten oder Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage,
c)	25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum (gem. § 29)	1 Arbeitstag,
d)	schwere Erkrankung	
	aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,	
		1 Arbeitstag im Kalenderjahr,

bb) einer Betreuungsperson, wenn die Ärztin / der Arzt deshalb die Betreuung ihres / seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss

bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der Ärztin / des Arztes zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- e) Ärztliche Behandlung der Ärztin / des Arztes, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
- f) Teilnahme an einer Prüfung, die zur Erlangung ärztlicher Zusatzqualifikationen nach der Weiterbildungsordnung vorgeschrieben ist, z. B. Facharztprüfung oder Zusatzbezeichnungsprüfungen, sowie für Promotionsprüfungen; **1 Arbeitstag**

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

- (2) ¹Bei 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 der Vergütung (§ 20) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als die Ärztin / der Arzt nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. ²Die fort gezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Ärztin / der Arzt hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 20) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

- (4) ¹Für die in diesem Absatz aufgeführten Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung gilt, dass ein Rechtsanspruch auf Freistellung gegeben ist, wenn betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Betriebliche Gewerkschaftsversammlungen werden auf die Arbeitsbefreiung nicht angerechnet. ³Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Landesverbandsvorstände und des Bundesvorstandes auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 20) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden.

Zur Teilnahme an und Vorbereitung von Tarifverhandlungen kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 20) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

Zur Teilnahme an betrieblichen Gewerkschaftsversammlungen wird, sofern die Ärztin / der Arzt Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft ist, nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse Arbeitsbefreiung gewährt.

¹Zur Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied des gewählten gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörpers während der Arbeitszeit innerhalb der Einrichtungen des Arbeitgebers wird, soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, Arbeitsbefreiung

gewährt. ²Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute dürfen durch ihre gewerkschaftliche Tätigkeit keine Benachteiligungen gegenüber anderen Beschäftigten erleiden.

- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungsausschüssen sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 20) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) ¹Für eine mit dem Arbeitgeber vereinbarte Teilnahme an ärztlichen Fortbildungsveranstaltungen wird der Ärztin / dem Arzt Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt. ²Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz angerechnet.

Protokollerklärung zu § 37:

Nr. 1 Zu den "begründeten Fällen" im Sinne des Absatzes 3 Unterabsatz 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

Nr. 2 § 37 Absatz 1 Buchstabe f tritt nach beidseitiger Unterzeichnung dieses Tarifvertrages in Kraft.

Nr. 3 § 37 Absatz 6 tritt mit Wirkung zum 01. Januar 2022 in Kraft.

§ 38 Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

- (1) ¹Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, werden den durch den Arbeitsausfall betroffenen Ärztinnen und Ärzten die Vergütung (§ 20) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. ²Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. ³Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn die Ärztinnen und Ärzte ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen sind und sich zur Arbeit gemeldet haben, es sei denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen der Ärztinnen und Ärzte ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. ⁴Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.
- (2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 20) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

§ 39 Ordentliche Kündigung

- (1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
- (2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 17)

bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
nach einer Beschäftigungszeit	
von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,

von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

§ 40 Außerordentliche Kündigung

- (1) Der Arbeitgeber und die Ärztinnen und Ärzte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- (2) ¹Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. ²Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. ³Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 41 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

¹Ist die Ärztin / der Arzt infolge eines Unfalls, den sie / er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge ihrer / seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in ihrer / seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird sie / er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält sie / er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihr / ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Vergütung und der Vergütung, die sie / er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. ²Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

§ 42 Schriftform der Kündigung

¹Kündigungen - auch außerordentliche - bedürfen der Schriftform. ²Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 40 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 43 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

§ 44 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) ¹Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass die Ärztin / der Arzt erwerbsgemindert oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern die Ärztin / der Arzt eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. ²Die Ärztin / der Arzt hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Das

Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. ⁵In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

¹Verzögert die Ärztin / der Arzt schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin / dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (2) ¹Erhält die Ärztin / der Arzt keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis der / des kündbaren Ärztin / Arztes nach Ablauf der für sie / ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 39 Absatz 2). ²Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an die Ärztin / des Arztes. Die Ärztin / der Arzt hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ¹Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gelten entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gelten entsprechend für die / den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherte(n) Ärztin / Arzt, deren / dessen verminderte Erwerbsfähigkeit nach Absatz 1 Unterabsatz 2 durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn sie / er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Ärztin / der Arzt, die / der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach ihrem / seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem / seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Ärztin / der Arzt innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Liegt bei einer Ärztin / einem Arzt, die / der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

§ 45 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Ärztin / der Arzt eine ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen kann, nicht jedoch vor Vollendung des 65. Lebensjahres.
- (2) ¹Soll die Ärztin / der Arzt, deren / dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. ³Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit der Ärztin / des Arztes entspricht. ⁴Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der

Rentenversicherung oder einer anderweitigen Altersversorgung in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Ärztin / dem Arzt, wenn sie / er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im Allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

- (3) Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Ärztinnen und Ärzte, die zu einem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie eine ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen können.

§ 46 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

- (1) ¹Bei Kündigung hat die Ärztin / der Arzt Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer ihrer / seiner Tätigkeit. ²Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.
- (2) Die Ärztin / der Arzt ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.
- (3) Auf Antrag ist der Ärztin / dem Arzt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Vergütung auszuhändigen.

§ 47 Schutzkleidung

¹Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. ²Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. ³Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

§ 48 Dienstkleidung

¹Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung der Ärztinnen und Ärzten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. ²Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 49 Ausschlussfrist

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, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 50 Schlussvorschriften

- (1) Für den Fall, dass einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages unwirksam sind oder durch rechtliche bzw. gesetzliche Veränderungen unwirksam werden, wird vereinbart, dass die unwirksame Bestimmung unverzüglich durch eine solche ersetzt wird, die der gewollten

Regelung am nächsten kommt.

- (2) Für den Fall einer wirtschaftlichen Notlage wird folgendes Verfahren vereinbart:
- (a) Ziel des Verfahrens ist es, eine drohende wirtschaftliche Notlage abzuwehren bzw. schnell und nachhaltig zu beheben.
 - (b) Eine Notlage liegt vor, wenn die Gesellschaft absehbar nicht mehr in der Lage ist, den Tarifvertrag zu erfüllen, ohne
 - ihre wirtschaftliche Existenz oder
 - die Erfüllung ihres Auftrages oder
 - den Erhalt von Arbeitsplätzen zu gefährden.
 - (c) Die Tarifparteien verpflichten sich, bei Vorliegen einer Notlage unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen.
 - (d) Die Gesellschaft zeigt der vertragsschließenden Gewerkschaft das Vorliegen einer Notlage schriftlich an und lädt mit dem Ziel der Verhandlungen ein.
 - (e) Die Gesellschaft verpflichtet sich, der vertragsschließenden Gewerkschaft unverzüglich die Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die dieser zur Beurteilung der Voraussetzungen der Notlage und der Möglichkeiten einer vertraglichen Vereinbarung benötigt.
 - (f) Ziel ist, eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, die zeitlich befristet ist.
 - (g) Eine Abweichung vom Tarifvertrag kann nur befristet erfolgen und begleitet ein betriebliches Sanierungskonzept.
 - (h) Eine solche Vereinbarung muss die sozialen Gesichtspunkte der von der Vereinbarung betroffenen Mitarbeiter angemessen berücksichtigen.
 - (i) Die Beteiligungsrechte der Betriebsräte bleiben von diesem Verfahren unberührt.
- (3) ¹Die Parteien setzen eine Arbeitsgruppe ein mit dem Ziel, Fragestellungen zur Auslegung oder Anwendung des Tarifvertrages zu erörtern und ggf. eine gemeinsame Regelung zu erzielen. ²Die Arbeitsgruppe besteht auf Seiten des Arbeitgebers aus zwei Personen und auf Seiten des Marburger Bundes aus maximal fünf Personen. ³Die Arbeitsgruppe wird spätestens innerhalb von vier Wochen tagen, nachdem der anderen Partei der Wunsch nach Zusammentreten der Arbeitsgruppe mitgeteilt wurde. ⁴Die Ärztinnen und Ärzte der Arbeitsgruppe werden für den Zeitraum der Sitzungen unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freigestellt. ⁵Kommt eine Einigung zwischen den Parteien nicht zustande, kann ggf. der Weg zu den Arbeitsgerichten beschritten werden.

§ 51 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2021 in Kraft. ²Der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte der DRK Kliniken Berlin sowie dessen Anlagen, werden – soweit gekündigt – mit diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen wieder in Kraft gesetzt bzw. durch diesen ersetzt.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. Juni 2023.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können § 9, § 11 und § 12 sowie die Anlagen 1, 2, 3 und 4 mit einer Frist von sechs Monaten, jeweils zum Ende eines Kalenderjahres, schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. Juni 2023.
- (4) ¹Bei diesem Tarifvertrag handelt es sich um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag im engeren Sinne. ²Die im Rubrum näher bezeichneten Gesellschaften werden durch den Tarifvertrag

selbständig berechtigt und verpflichtet. ³Sie sind darum insbesondere in der Lage, den Tarifvertrag und seine Anlagen unabhängig voneinander zu ändern oder zu kündigen und im Fall einer wirtschaftlichen Notlage das Verfahren nach § 50 (Schlussvorschriften) Absatz 2 des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte der DRK Kliniken Berlin zu beschreiten. ⁴Keine der Gesellschaften übernimmt Erfüllungspflichten für die anderen Gesellschaften.

Anlagen zu diesem Tarifvertrag:

- Anlage 1 Vergütungsordnung in der Fassung vom 17. Dezember 2021
- Anlage 2 Vergütungen / Mediziner (Tabellenwerte); Anlagen 2 (m), 2 (n) und 2(o)
- Anlage 3 Stunden- und Überstundenvergütungen; Anlagen 3 (j), 3 (k) und 3 (l)
- Anlage 4 Bereitschaftsdienstvergütungen; Anlagen 4 (m), 4 (n) und 4 (o)

für die Deutsches Rotes Kreuz Schwesternschaft Berlin
Gemeinnützige Krankenhaus GmbH

Berlin, den ...

(Datum gilt für alle Gesellschaften)

Dr. Christian Friese
Geschäftsführer (Sprecher)

Oliver Grüner
Geschäftsführer

für die Zweite gemeinnützige Krankenhaus GmbH
Deutsches Rotes Kreuz Schwesternschaft Berlin

Dr. Christian Friese
Geschäftsführer (Sprecher)

Oliver Grüner
Geschäftsführer

für die Dritte Gemeinnützige Krankenhaus GmbH
Deutsches Rotes Kreuz Schwesternschaft Berlin

Dr. Christian Friese
Geschäftsführer (Sprecher)

Oliver Grüner
Geschäftsführer

für die pro patiente Medizinische Versorgungszentren GmbH,

Dr. Christian Friese
Geschäftsführer (Sprecher)

Oliver Grüner
Geschäftsführer

für die Gewerkschaft Marburger Bund
Landesverband Berlin / Brandenburg

Berlin, den ...

Dr. Peter Bobbert
Vorstandsvorsitzender

Dr. Steffen König
Stellvertretender Vorsitzender