

**SRH-Kliniken-Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte****(SRH-Kliniken-TV-Ärzte-Mantel)**

vom 05.08.2025

zwischen der

**SRH Wald-Klinikum Gera GmbH,**

Straße des Friedens 122, 07548 Gera,

vertreten durch den Geschäftsführer Priv.-Doz. Dr. med. Uwe Leder,

**SRH Zentralklinikum Suhl GmbH,**

Albert-Schweitzer-Str. 2, 98527 Suhl,

vertreten durch den Geschäftsführer Priv.-Doz. Dr. med. Uwe Leder,

**SRH Klinikum Karlsbad-Langensteinbach GmbH,**

Guttmannstraße 1, 76307 Karlsbad,

vertreten durch den Geschäftsführer Jörg Schwarzer,

**SRH Kurpfalzkrankenhaus Heidelberg GmbH,**

Bonhoefferstraße 5, 69123 Heidelberg,

vertreten durch die Geschäftsführerin Dr. Stefanie Höger,

**SRH Fachkrankenhaus Neresheim GmbH,**

Kösinger Str. 11, 73450 Neresheim,

vertreten durch den Geschäftsführer Jens Albat,

**SRH Krankenhaus Waltershausen-Friedrichroda GmbH,**

Reinhardsbrunner Str. 17, 99894 Friedrichroda,

vertreten durch den Geschäftsführer Dr. med. Carsten Stülzebach,

**SRH Krankenhaus Oberndorf a.N. GmbH,**

Uhlandstraße 2, 78727 Oberndorf a.N.,

vertreten durch die Geschäftsführerin Blerta Muqaku,

**SRH Kliniken Landkreis Sigmaringen GmbH,**

Hohenzollernstraße 40, 72488 Sigmaringen

vertreten durch den Geschäftsführer Sven Schönfeld,

**SRH Klinikum Burgenlandkreis GmbH,**

Humboldtstraße 31, 06618 Naumburg,

vertreten durch den/die Geschäftsführer/-in Angret Neubauer und Priv.-Doz. Dr. med. Uwe Leder,

im Übrigen vertreten durch die Gesellschafterin

**SRH Gesundheit GmbH**

Bonhoefferstraße 1, 69123 Heidelberg,

vertreten durch den/die Geschäftsführer/-in Werner Stalla und Dr. Stefanie Höger

- einerseits -

und dem

**Marburger Bund, Landesverband Baden-Württemberg e.V.,**  
Stuttgarter Straße 72, 73230 Kirchheim unter Teck,  
vertreten durch den Vorstand,  
dieser vertreten durch die Geschäftsführerin Sandra Bigge

**Marburger Bund, Landesverband Thüringen e. V.,**  
Damaschkestr. 25, 99096 Erfurt,  
vertreten durch den Vorstand,  
dieser vertreten durch den Geschäftsführer Henning Haslbeck

**Marburger Bund, Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.,**  
Doctor-Eisenbart-Ring 2, 39120 Magdeburg,  
vertreten durch den Vorstand,  
dieser vertreten durch die Geschäftsführerin Andrea Huth

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich .....	4
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden und Probezeit .....	4
§ 3	Allgemeine Pflichten.....	5
§ 4	Ärztliche Untersuchungen .....	6
§ 5	Personalakten, Zeugnis .....	6
§ 6	Teilzeitbeschäftigung.....	6
§ 7	Arbeitszeit.....	7
§ 8	Sonderformen der Arbeit .....	8
§ 9	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft .....	9
§ 10	Arbeitszeitkonten.....	11
§ 11	Vergütung .....	13
§ 12	Krankenbezüge.....	14
§ 13	Sterbegeld.....	15
§ 14	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.....	16
§ 15	Erholungsurlaub .....	16
	[§ 15a ab 01.01.2026:] .....	16
§ 15a	Optionsmodell – Wahl zusätzlicher Erholungsurlaubstage (Pilotprojekt) .....	16
§ 16	Zusatzurlaub für Nachtarbeit und nächtlichen Bereitschaftsdienst.....	18
§ 17	Zusatzurlaub für langjährig beschäftigte Ärzte .....	18
§ 18	Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung .....	19
§ 19	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung .....	20
§ 20	Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	21
§ 21	Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft und Beschäftigungssicherung .....	22
§ 22	Überleitungsregelungen.....	22
§ 23	Ausschlussfrist .....	23
§ 24	Tarifikollisionsschutz .....	23
§ 25	Salvatorische Klausel.....	23
§ 26	Laufzeit.....	24

## **§ 1 Geltungsbereich**

- ( 1 ) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für alle Ärztinnen und Ärzte<sup>1</sup> an den Akutkliniken der SRH Gesundheit GmbH, die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.

<sup>2</sup>Die Akutkliniken der SRH Gesundheit GmbH werden einzelvertraglich diesen Tarifvertrag den Ärzten, die nicht Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaft sind, anbieten.

- ( 2 ) Der Tarifvertrag gilt nicht für Chefärzte (leitende Ärzte).

## **§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden und Probezeit**

- ( 1 ) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. <sup>2</sup>Den Ärzten ist eine Ausfertigung auszuhändigen. <sup>3</sup>Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe sowie der Beginn der Beschäftigungszeit anzugeben.

- ( 2 ) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Einzelvertraglich können andere Laufzeiten und separate Kündigungsregelungen vereinbart werden.

- ( 3 ) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. <sup>2</sup>Im Arbeitsvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet werden. <sup>3</sup>Für befristet eingestellte Ärzte nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gelten abweichende Probezeiten:

- bei einer Laufzeit von weniger als zwölf Monaten vier Wochen und
- bei einer Laufzeit von mehr als zwölf Monaten sechs Wochen.

- ( 4 ) <sup>1</sup>Ärzte können aus betrieblichen Gründen versetzt werden. <sup>2</sup>Sollen Ärzte an eine Betriebsstätte oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt werden, so sind sie vorher zu hören. <sup>3</sup>Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß Betriebsverfassungsgesetz bleiben hiervon unberührt.

- ( 5 ) <sup>1</sup>Für Ärzte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung befinden, ist ein Weiterbildungsplan durch den verantwortlichen Chefarzt aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt. <sup>2</sup>Die Weiterbildungspläne sind für neu eingestellte Ärzte in der Weiterbildung spätestens vier Wochen nach Dienstantritt, für die bereits beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrags beschäftigten Ärzte in der Weiterbildung spätestens sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrags zu erstellen.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Tarifvertrag darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich selbstverständlich auf alle Geschlechter in gleicher Weise.

### § 3 Allgemeine Pflichten

- ( 1 ) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Ärzte ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Ärzte oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Arbeitgeber ist der nach der Satzung befugte Vertreter der konzernangehörigen Klinik, i.d.R. der Geschäftsführer oder eine durch diesen ausdrücklich bevollmächtigte Person.
- ( 2 ) <sup>1</sup>Die Ärzte haben über dienstliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder die vom Arbeitgeber als vertraulich gekennzeichnet sind, Verschwiegenheit zu bewahren. <sup>2</sup>Diese Verpflichtung gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- ( 3 ) <sup>1</sup>Die Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen - außer solchen von geringem Wert - in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- ( 4 ) <sup>1</sup>Die Ärzte sind verpflichtet, einer vom Arbeitgeber benannten Stelle die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, haben die Ärzte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit spätestens am darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.
- ( 5 ) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehören zu den Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.
- ( 6 ) Die 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, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes.
- ( 7 ) <sup>1</sup>Zu den Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. <sup>2</sup>Die Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärzten oder für Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden. <sup>3</sup>Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschrauber teilzunehmen. <sup>4</sup>Der Umfang wird durch den Arbeitgeber im Einzelfall festgelegt.

#### **§ 4 Ärztliche Untersuchungen**

- ( 1 ) Die Ärzte haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor deren Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- ( 2 ) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann die Ärzte auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>2</sup>Auf Verlangen der Ärzte ist er hierzu verpflichtet.
- ( 3 ) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch den Betriebsarzt oder den MDK feststellen lassen, ob die Ärzte dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten sind.
- ( 4 ) Ärzte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- ( 5 ) <sup>1</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. <sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Ärzten auf deren Antrag bekannt zu geben.

#### **§ 5 Personalakten, Zeugnis**

- ( 1 ) <sup>1</sup>Die Ärzte haben das Recht, ihre Personalakten vollständig selbst einzusehen oder von einem schriftlich Bevollmächtigten einsehen zu lassen, sowie entsprechende Ablichtungen zu fertigen. <sup>2</sup>Die Ärzte müssen über Behauptungen und Beschwerden tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. <sup>3</sup>Ihre Äußerungen sind zur Personalakte zu nehmen.
- ( 2 ) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Ärzte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit (Endzeugnis); auf Verlangen des Arztes muss es sich auch auf Führung und Leistung erstrecken. <sup>2</sup>Aus triftigen Gründen können Ärzte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis). <sup>3</sup>Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Ärzte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis). <sup>4</sup>Die Zeugnisse werden vom leitenden Arzt und vom Arbeitgeber unterschrieben.

#### **§ 6 Teilzeitbeschäftigung**

<sup>1</sup>Teilzeitarbeit wird gemäß der Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung ermöglicht. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung soll auf Antrag bis zu fünf Jahre befristet werden. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden. <sup>4</sup>Der Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.



## § 7 Arbeitszeit

- ( 1 ) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit soll grundsätzlich auf fünf Kalendertage verteilt werden, sie kann nur im Ausnahmefall aus betrieblichen Gründen auf sechs Kalendertage verteilt werden. <sup>3</sup>Arbeitsleistungen (Vollarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) am Wochenende (Freitag 21:00 Uhr bis Montag 6:00 Uhr) dürfen an höchstens zwei Wochenenden im Kalendermonat angeordnet werden. <sup>4</sup>Darüber hinaus dürfen weitere Arbeitsleistungen (Vollarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) nur angeordnet werden, wenn anderenfalls die Patientensicherheit gefährdet ist. <sup>5</sup>Jedenfalls ein freies Wochenende pro Kalendermonat ist zu gewährleisten.

### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Die Tarifparteien gehen davon aus, dass Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihres Beschäftigungsumfangs an weniger Wochenenden eingesetzt werden als Vollzeitbeschäftigte, aber im Fall ihres Einsatzes in der jeweiligen Dienstform gleich lange.
  2. Ein Wochenende ist auch mit Arbeitsleistung belegt, wenn ein Dienst ungeplant durch Mehrarbeit/Überstunden oder dienstplanmäßig in das Wochenende hineinragt oder ein Dienst lediglich vor Montag 6:00 Uhr beginnt und aus dem Wochenende herausragt.
  3. Erstreckt sich ein Wochenende über zwei Kalendermonate und fallen Arbeitsleistungen an, so gilt im Ausgangsmonat das letzte Wochenende und im Folgemonat das erste Wochenende als mit Arbeitsleistungen belegt.
- ( 2 ) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und die arbeitsschutzrechtlich zulässigen Arbeitszeiten ist ein Zeitraum von bis zu zwölf Monaten zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt zwölf Monate. <sup>3</sup>Bei der Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist für genommenen Urlaub mit Entgeltanspruch und für Zeiten, in denen Krankenbezüge nach § 12 zustehen, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit anzusetzen.
- ( 3 ) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Ärzte am 24. Dezember und am 31. Dezember sowie an gesetzlichen Feiertagen unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 von der Arbeit freigestellt.
- <sup>2</sup>Kann die Freistellung am 24. Dezember oder am 31. Dezember aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 innerhalb der drei folgenden Kalendermonate zu gewähren. <sup>3</sup>Kann die Freistellung am gesetzlichen Feiertag aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 innerhalb der drei folgenden Kalendermonate zu gewähren, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>4</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan unter Nennung des konkreten Feiertags oder Vorfesttags besonders ausgewiesen werden. <sup>5</sup>§ 4 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c und d SRH-Kliniken-TV-Ärzte-Entgelt bleiben unberührt.
- <sup>6</sup>Für Ärzte, die nach einem von der Feiertagsruhe unabhängigen Schema an wechselnden Arbeitstagen eingesetzt werden, vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember sowie für gesetzliche Feiertage die regelmäßige Arbeitszeit um die Stundenzahl, die der Arzt hätte arbeiten müssen, wenn er dienstplanmäßig zur Arbeit am 24. Dezember, 31. Dezember oder gesetzlichen Feiertag herangezogen worden wäre.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 3:

1. Für die am 24. Dezember oder 31. Dezember abgeleistete regelmäßige Arbeitszeit erhalten Ärzte neben der Gewährung von entsprechendem Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 (vgl. Absatz 3 Satz 2)  
das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung (100 v.H. des tariflichen Stundenentgelts je Stunde), jeweils ab 6:00 Uhr einen Zeitzuschlag gemäß § 4 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d SRH-Kliniken-TV-Ärzte-Entgelt (50 v.H. des tariflichen Stundenentgelts je Stunde)  
zuzüglich etwaiger weiterer Zeit-/Zuschläge nach Maßgabe des § 4 SRH-Kliniken-TV-Ärzte-Entgelt.
  2. Für die an einem gesetzlichen Feiertag abgeleistete regelmäßige Arbeitszeit erhalten Ärzte neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung (100 v.H. des tariflichen Stundenentgelts je Stunde)
    - bei Gewährung von Freizeitausgleich: das Entgelt gemäß § 19 fortgezahlt (vgl. Absatz 3 Satz 3) sowie einen Zeitzuschlag gemäß § 4 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c, 2. Spiegelstrich SRH-Kliniken-TV-Ärzte-Entgelt (50 v.H. des tariflichen Stundenentgelts je Stunde)
    - ohne Gewährung von Freizeitausgleich: einen Zeitzuschlag gemäß § 4 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c, 1. Spiegelstrich SRH-Kliniken-TV-Ärzte-Entgelt (150 v.H. des individuellen Stundenentgelts je Stunde)zuzüglich etwaiger weiterer Zeit-/Zuschläge nach Maßgabe des § 4 SRH-Kliniken-TV-Ärzte-Entgelt.
  3. Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. Absatz 3 Satz 6) betrifft die Ärzte, die wegen des Dienstplans am 24. Dezember, 31. Dezember oder gesetzlichen Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.
- ( 4 ) <sup>1</sup>Es wird ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von 45 Stunden eingerichtet. <sup>2</sup>Bei Teilzeitverträgen reduziert sich der Korridor entsprechend dem Verhältnis der individuellen zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. <sup>3</sup>Die innerhalb des Arbeitszeitkorridors zusätzlich oder weniger geleisteten Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

### **§ 8 Sonderformen der Arbeit**

- ( 1 ) Die Ärzte sind im Rahmen begründeter betrieblicher/ dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- ( 2 ) <sup>1</sup>Ärzte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- ( 3 ) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Ärzte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.



- ( 4 ) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der Lage der täglichen Arbeitszeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden in Zeitabschnitten von einem Monat vorsieht.
- ( 5 ) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst kann auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. <sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.
- ( 6 ) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr.

**[Absatz 6 ab 01.01.2026:]**

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr.

- ( 7 ) Bereitschaftsdienst leisten die Ärzte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.
- ( 8 ) Rufbereitschaft leisten die Ärzte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb ihrer individuellen oder durch Dienstplan geregelten Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, und durch technische Hilfsmittel (z. B. Telefon oder Piepser) jederzeit erreichbar sind, um auf Abruf die Arbeit in angemessener Zeit aufzunehmen.
- ( 9 ) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die wöchentliche Obergrenze des Arbeitszeitkorridors gemäß § 7 Absatz 4 hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Überstunden werden im Rahmen des § 10 Absatz 2 dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.
- (10) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Es wird jedoch für jeden Arbeitstag einschließlich der Reisetage mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. <sup>3</sup>Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten bei SRH-Klinik-internen Dienstreisen insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag und gegen Nachweis der Ärzte 25 v.H. dieser überschrittenen Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweiligen geltenden Vorschrift die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist anteilig Rechnung zu tragen.

## **§ 9 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

- ( 1 ) Bereitschaftsdienst kann angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass regelhaft Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- ( 2 ) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

<sup>2</sup>Bei Bereitschaftsdiensten der Stufen I, II und III bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

- ( 3 ) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden:

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes.

<sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit maximal 24 Stunden betragen.

- ( 4 ) <sup>1</sup>Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a ArbZG und innerhalb der Voraussetzungen nach Absatz 3 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Freizeitausgleich erfolgen. <sup>2</sup>Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 60 Stunden betragen. <sup>3</sup>Auf Grund dieser Regelung (Opt-out) darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arzt schriftlich eingewilligt hat. <sup>4</sup>Der Arzt kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber darf einen Arzt nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

<sup>6</sup>Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes wird während der Bereitschaftszeit ein Ruheraum zur Verfügung gestellt, welcher bei Bedarf und Nichtinanspruchnahme während der Bereitschaftszeit genutzt werden kann. <sup>7</sup>Weiterhin hat der Arzt einmal jährlich Anspruch auf eine arbeitsmedizinische Untersuchung beim Betriebsarzt mit dem Zwecke festzustellen, ob keine Hinderungsgründe für die Teilnahme am Bereitschaftsdienst mit erweiterten Arbeitszeiten bestehen. <sup>8</sup>Die Kosten für eine solche Untersuchung werden vom Arbeitgeber getragen.

- ( 5 ) Für den Ausgleichszeitraum gilt § 7 Absatz 2.

- ( 6 ) <sup>1</sup>Bei der Anordnung von Bereitschaftsdiensten gemäß Absatz 2 bis 5 hat der Arzt grundsätzlich im Kalendermonat höchstens fünf Bereitschaftsdienste zu leisten. <sup>2</sup>Aus folgenden Gründen sind Überschreitungen dieser Anzahl möglich:

- a) bei Gefährdung der Patientensicherheit.
- b) bei Abschluss einer individuellen schriftlichen Vereinbarung mit dem Arzt.  
Die Laufzeit einer solchen Vereinbarung darf längstens sechs Monate betragen. Sie ist mit einer Frist von einem Monat zum Laufzeitende von jeder Seite schriftlich kündbar. Der Arbeitgeber darf einen Arzt nicht benachteiligen, weil dieser die Vereinbarung nicht schließt oder sie kündigt.
- c) bei Kleinstabteilungen mit bis zu sechs dienstfähigen Vollzeitkräften oder weniger, sofern eine von Satz 1 abweichende Betriebsvereinbarung zur Regelung des Bereitschaftsdienstes in der jeweiligen Abteilung vorliegt.  
Diese Betriebsvereinbarung ist dem zuständigen Marburger Bund Landesverband nach Abschluss unverzüglich zur Kenntnis zu geben. Bei der Feststellung der Zahl der Vollzeitkräfte sind Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit anteilig zu berücksichtigen.

<sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 gelten für Ärzte in Teilzeit folgende kalendermonatliche Höchstgrenzen:

- Beschäftigungsumfang bis einschl. 30 %: 2 Bereitschaftsdienste
- Beschäftigungsumfang bis einschl. 50 %: 3 Bereitschaftsdienste
- Beschäftigungsumfang bis einschl. 80 %: 4 Bereitschaftsdienste.

<sup>4</sup>Absatz 7 bleibt unberührt.

( 7 ) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Ärzte Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in Absatz 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der Ärzte oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

( 8 ) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft darf die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

<sup>3</sup>Bei der Anordnung von Rufbereitschaft hat der Arzt grundsätzlich im Kalendermonat höchstens zwölf Rufbereitschaften zu leisten. <sup>4</sup>Überschreitungen dieser Anzahl sind bei Gefährdung der Patientensicherheit möglich.

<sup>5</sup>Abweichend von Satz 3 gelten für Ärzte in Teilzeit folgende kalendermonatliche Höchstgrenzen:

- Beschäftigungsumfang bis einschl. 30 %: 4 Rufbereitschaften
- Beschäftigungsumfang bis einschl. 50 %: 7 Rufbereitschaften
- Beschäftigungsumfang bis einschl. 80 %: 9 Rufbereitschaften.

<sup>6</sup>Die jeweilige Rufbereitschaft wird dem Kalendermonat zugeordnet, in dem sie begonnen hat.

<sup>7</sup>Eine Rufbereitschaft umfasst maximal die Zeitspanne von 24 Stunden. <sup>8</sup>Bei Ärzten, die im Kalendermonat sowohl Rufbereitschaft als auch Bereitschaftsdienst leisten, wird für die Berechnung der Anzahl an Rufbereitschaften nach Satz 3 und 5 ein Bereitschaftsdienst als zwei Rufbereitschaften gewertet. <sup>9</sup>Für die kalendermonatlichen Höchstgrenzen des Bereitschaftsdienstes gilt Absatz 6.

## **§ 10 Arbeitszeitkonten**

( 1 ) <sup>1</sup>Es werden für alle Ärzte Arbeitszeitkonten eingerichtet, auf denen die durch die Über- oder Unterschreitung der regelmäßigen Arbeit entstehenden Zeitguthaben oder -schulden festgehalten werden. <sup>2</sup>Die Ausgestaltung und die Handhabung der Arbeitszeitkonten werden durch Betriebsvereinbarungen näher geregelt.

( 2 ) <sup>1</sup>Das Arbeitszeitkonto wird nach dem Ampelprinzip in drei Phasen geführt und gesteuert:

- |                     |                                   |
|---------------------|-----------------------------------|
| — grüne Phase plus  | 0 bis 50 Stunden                  |
| — gelbe Phase plus  | über 50 bis 80 Stunden            |
| — rote Phase plus   | über 80 Stunden                   |
| — grüne Phase minus | 0 bis -50 Stunden                 |
| — gelbe Phase minus | unter -50 Stunden bis -80 Stunden |
| — rote Phase minus  | unter -80 Stunden                 |

<sup>2</sup>Die Grenzwerte für die Ampelphasen können aufgrund von Betriebsvereinbarungen abweichend nach oben vereinbart werden.

<sup>3</sup>Die einzelnen Phasen werden wie folgt gesteuert:

- Phase grün: Ärzte und Arbeitgeber können gemäß der betrieblichen Notwendigkeiten jederzeit Stunden auf- und abbauen.
- Phase gelb: Nur im gegenseitigen Einvernehmen von Ärzten und Arbeitgeber können im Plusbereich weitere Plusstunden und im Minusbereich weitere Minusstunden aufgebaut werden.
- Phase rot: Im Plusbereich sind weitere Plusstunden nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats zulässig, es sei denn, weitere Plusstunden sind zur Sicherstellung der Patientenversorgung unumgänglich. Im Minusbereich sind weitere Minusstunden nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

( 3 ) In Betriebsvereinbarungen wird darüber hinaus insbesondere festgelegt:

- a) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleiches gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben bzw. den Abbau von Zeitschulden,
- b) die Möglichkeit, auch Zeitzuschläge und Zulagen faktorisiert dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

( 4 ) Für nicht vollbeschäftigte Ärzte sind die festgelegten Zeitgrenzen, Zeitguthaben und Zeitschulden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit der vollbeschäftigten Ärzte zu bemessen (s. Absatz 2).

( 5 ) Die Ärzte werden mindestens monatlich über den Stand ihres Arbeitszeitkontos informiert.

( 6 ) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto tritt keine Minderung des Zeitguthabens ein.

( 7 ) <sup>1</sup>Bei Austritt soll das Arbeitszeitkonto ausgeglichen sein. <sup>2</sup>Verbliebene Plus-Salden werden aber nur dann zu dem zum Zeitpunkt des Austritts aktuellen Stundensatz vergütet, wenn der Ausgleich aus von den Ärzten nicht zu vertretenden Gründen unterblieben ist, verbliebene Minussalden nur dann entsprechend verrechnet, wenn der Zeitausgleich aus von den Ärzten zu vertretenden Gründen unterblieben ist.

- ( 8 ) Einmal im Kalenderjahr muss die 0-Linie erreicht werden, ggf. durch Freizeitausgleich oder durch Bezahlung der Plusstunden.
- ( 9 ) <sup>1</sup>Die Arbeitszeiten der Ärzte sind durch elektronische Verfahren oder auf andere Art in geeigneter Weise objektiv zu erfassen und zu dokumentieren. <sup>2</sup>Hierzu verwendet der Arbeitgeber eine Software zur elektronischen Dienstplangestaltung, die Grundlage der Abrechnung ist.

## **§ 11 Vergütung**

- ( 1 ) Ärzte sind entsprechend ihrer nicht nur vorübergehend und zeitlich mindestens zur Hälfte ihrer individuellen Wochenarbeitszeit auszuübenden Tätigkeit wie folgt eingruppiert:

### **Entgeltgruppe Ä1: Arzt**

### **Entgeltgruppe Ä2: Facharzt**

Facharzt ist derjenige Arzt, der aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in der Abteilung sein Fachgebiet selbständig vertritt.

### **Entgeltgruppe Ä3: Oberarzt**

Oberarzt ist derjenige Facharzt, dem die Verantwortung für selbständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden.

### **Entgeltgruppe Ä4: Chefarztstellvertreter**

Chefarztstellvertreter ist derjenige Facharzt, dem die ständige Vertretung des leitenden Arztes (Chefarzt) vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist. Chefarztstellvertreter ist nur derjenige Arzt, der den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik nur von einem Arzt erfüllt werden.

- ( 2 ) <sup>1</sup>Die Ärzte erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die neue Stufe erreicht wird. <sup>2</sup>Die entsprechenden Verweildauern in der jeweiligen Stufe sind in der Entgelttabelle ausgewiesen.

<sup>3</sup>Die Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten, die in der Entgelttabelle angegeben sind. <sup>4</sup>Den Zeiten einer Tätigkeit in diesem Sinne stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 12 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.



- ( 3 ) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Entgelt der Ärzte ist der Kalendermonat. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt zum 15. des Kalendermonats auf ein von den Ärzten eingerichtetes Girokonto im Inland.
- ( 4 ) <sup>1</sup>Für die Anrechnung von Vorzeiten ärztlicher Tätigkeit gilt Folgendes: Bei der Stufenzuordnung werden Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung als förderliche Zeiten berücksichtigt. <sup>2</sup>Eine Tätigkeit als Arzt im Praktikum (AiP) gilt als ärztliche Tätigkeit. <sup>3</sup>Zeiten von Berufserfahrung aus nichtärztlicher Tätigkeit können berücksichtigt werden.
- ( 5 ) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung eine Zulage im Umfang von bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise gewährt werden. <sup>2</sup>Ärzte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
- ( 6 ) <sup>1</sup>Wird Ärzten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. <sup>2</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich bei Ärzten, die in eine der Entgeltgruppen Ä 1 bis Ä 3 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.
- ( 7 ) <sup>1</sup>Die Ärzte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. <sup>3</sup>Die Ärzte müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringender beziehungsweise erbrachter Leistung beigetragen haben. <sup>4</sup>Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. <sup>5</sup>Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- ( 8 ) <sup>1</sup>Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Ärzte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 € brutto. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arzt dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Ärzten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## **§ 12 Krankenbezüge**

- ( 1 ) <sup>1</sup>Werden die Ärzte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Entgelt gemäß § 19 fortgezahlt. <sup>2</sup>Nach Ablauf des nach Satz 1 maßgebenden Zeitraums erhalten die Ärzte, die zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit von

mehr als einem Jahr aufweisen, einen Krankengeldzuschuss. <sup>3</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Betriebszugehörigkeit

- von mehr als einem Jahr: längstens bis zum Ende der 13. Woche
- von mehr als drei Jahren: längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

- ( 2 ) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Ärzte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung , aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, zu der der Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. <sup>2</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satz 1. <sup>3</sup>Die Ansprüche der Ärzte gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. <sup>4</sup>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 Satz 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Ärzte haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.
- ( 3 ) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld des Sozialleistungsträgers und dem sich nach Absatz 1 Satz 1 ergebenden Nettoarbeitsentgelt gezahlt. <sup>2</sup>Ärzte, die unter die Regelung des § 71 BAT gefallen sind, erhalten den Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Nettokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 Satz 1 ergebenden Nettoarbeitsentgelt. <sup>3</sup>Für Ärzte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Ärzte zugrunde zu legen.
- ( 4 ) Für die Ärzte, die bisher bis zur 26. Woche Lohnfortzahlung hatten, führt der Arbeitgeber bis zur 26. Woche die Umlage zur VBL weiterhin in der vollen Höhe ab, als hätte er die volle Lohnfortzahlung.
- ( 5 ) Ärzte, die unter die Regelung des § 71 BAT gefallen sind und zum Stichtag 01.07.2006 privatversichert waren, erhalten weiterhin die Lohnfortzahlung bis zu 26 Wochen.

### **§ 13 Sterbegeld**

<sup>1</sup>Beim Tod von Ärzten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten oder dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und- in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

## **§ 14 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

<sup>1</sup>Die Ärzte haben Anspruch auf Versicherung bei ausschließlich eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrags mit dem Marburger Bund. <sup>2</sup>Bestehende Haustarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen für die Arbeitnehmer bleiben unberührt.

## **§ 15 Erholungsurlaub**

- ( 1 ) <sup>1</sup>Die Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19. <sup>2</sup>Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. <sup>3</sup>Aus betrieblichen Gründen kann er in zwei Teilen gewährt werden. <sup>4</sup>Auf Wunsch des Arztes ist eine Teilung des Urlaubs möglich; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.
- ( 2 ) <sup>1</sup>Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Ärzte liegende Gründe dies rechtfertigen. <sup>2</sup>Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten vier Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.
- ( 3 ) <sup>1</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage.
- <sup>2</sup>Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden zusätzlichen arbeitsfreien bzw. zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubsanspruchs. <sup>3</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.
- ( 4 ) <sup>1</sup>Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Ärzte als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 3. <sup>2</sup>Absatz 3 Satz 3 findet entsprechende Anwendung. <sup>3</sup>§ 5 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt.
- ( 5 ) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 11 Absatz 3 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- ( 6 ) Im Übrigen gilt das BUrlG.

### **[§ 15a ab 01.01.2026:]**

#### **§ 15a Optionsmodell – Wahl zusätzlicher Erholungsurlaubstage (Pilotprojekt)**

- ( 1 ) Ärzte der SRH Zentralklinikum Suhl GmbH und der SRH Klinikum Karlsbad-Langensteinbach GmbH haben einen Anspruch, auf 2,5 v.H. ihres Tabellenentgelts zu verzichten und stattdessen pro Kalenderjahr sechs zusätzliche Erholungsurlaubstage unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 zu erhalten (Wahlrecht).

- ( 2 ) <sup>1</sup>Die Ärzte müssen ihren Anspruch bis spätestens 31.07. eines Kalenderjahrs für das folgende Kalenderjahr in Textform geltend machen. <sup>2</sup>Die Ausübung des Wahlrechts ist beschränkt auf den Zeitraum des jeweiligen folgenden Kalenderjahrs (Bindungsdauer von einem Kalenderjahr).
- ( 3 ) <sup>1</sup>Machen bis zum 31.07. eines Kalenderjahrs mehr als 30 v.H. der Vollzeitkräfte einer Abteilung (Stellenumfang der Abteilung) oder machen Ärzte in einer Abteilung von vier oder weniger Vollzeitkräften (Stellenumfang der Abteilung) das Wahlrecht geltend, ist das Wahlrecht ausgeschlossen, wenn die hierfür auf Betriebsebene eingesetzte Kommission zu dem Ergebnis kommt, dass die Umsetzung des geltend gemachten Wahlrechts im folgenden Kalenderjahr eine Aufstockung des bisherigen Stellenumfangs der Abteilung erfordern würde. <sup>2</sup>Machen mehr Ärzte einer Abteilung ihr Wahlrecht geltend, als nach den Vorgaben des Satzes 1 möglich ist, legt die Kommission fest, wie viele Vollzeitkräfte der Abteilung ihr Wahlrecht ohne eine Aufstockung des bisherigen Stellenumfangs der Abteilung ausüben können, und lässt über die Verteilung dieses Kontingents im ersten Kalenderjahr des Inkrafttretens des Optionsmodells im Klinikum das Los unter den Ärzten der Abteilung entscheiden, die ihren Anspruch nach Absatz 2 geltend gemacht haben. <sup>3</sup>In den darauffolgenden Kalenderjahren werden im Fall von konkurrierenden Ansprüchen Ärzte, die für das laufende Kalenderjahr bereits Erholungsurlaubstage nach Absatz 1 erlangt haben, beim Wahlrecht für das folgende Kalenderjahr nachrangig berücksichtigt, nur im Übrigen entscheidet das Los.
- ( 4 ) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat jeweils bis spätestens zum 15.09. des Kalenderjahrs den Anspruch für das folgende Kalenderjahr entweder in Textform zu bescheinigen oder bei Vorliegen eines Ausschlussgrunds nach Absatz 3 den Anspruch unter Nennung des Grunds in Textform abzulehnen. <sup>2</sup>Hat der Arbeitgeber den Anspruch nicht spätestens bis zum 15.09. des Kalenderjahrs unter Nennung des Grunds in Textform abgelehnt, gilt der Anspruch für das folgende Kalenderjahr als zugestanden.
- ( 5 ) Im Übrigen gilt § 15 entsprechend.

#### Protokollerklärungen:

- <sup>1</sup>Bei Ausübung des Wahlrechts werden Ärzte weiterhin mit der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit im Dienstplan geplant und erhalten hierfür das um 2,5 v.H. abgesenkte monatliche Tabellenentgelt sowie die zusätzlichen sechs Erholungsurlaubstage im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Zur Berechnung der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile bestimmt sich die Höhe des individuellen Stundenentgelts weiterhin auf der Grundlage des nicht abgesenkten monatlichen Tabellenentgelts.
- <sup>1</sup>Der Anspruch besteht für Vollzeitbeschäftigte und für Teilzeitbeschäftigte. <sup>2</sup>§ 15 Absatz 3 Satz 2 und 3 bleiben unberührt. <sup>3</sup>Bei Feststellung der Vollzeitkräfte nach Absatz 3 (Stellenumfang der Abteilung) sind Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit anteilig zu berücksichtigen.
- <sup>1</sup>Die Kommission setzt sich zusammen aus zwei Arbeitgebervertretern des betroffenen Klinikums sowie zwei ärztlichen Betriebsräten (vier Mitglieder). <sup>2</sup>Alternativ zu einem oder beiden ärztlichen Betriebsräten kann der zuständige Marburger Bund Landesverband auch Ärzte aus dem betroffenen Klinikum als Kommissionsmitglied benennen.
- <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien streben an, das Optionsmodell auf den gesamten Geltungsbereich dieses Tarifvertrags auszuweiten, wenn es im Pilotprojekt erfolgreich umgesetzt wird. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber führt eine erste Evaluierung für den Zeitraum von 01.01.2027 bis zum 30.06.2027 im Juli 2027 durch. <sup>3</sup>Die Ergebnisse werden die Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde 2027 mit dem Ziel

besprechen, sich hieraus eventuell ergebende Anpassungen zur besseren Umsetzbarkeit des Optionsmodells zu vereinbaren.

## **§ 16 Zusatzurlaub für Nachtarbeit und nächtlichen Bereitschaftsdienst**

- ( 1 ) Der Zusatzurlaub für Nachtarbeit bemisst sich nach der im vorausgegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Es ergeben sich bei

— mindestens 110 Nachtstunden im Kalenderjahr	1 Arbeitstag,
— mindestens 220 Nachtstunden im Kalenderjahr	2 Arbeitstage,
— mindestens 330 Nachtstunden im Kalenderjahr	3 Arbeitstage,
— mindestens 450 Nachtstunden im Kalenderjahr	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19.

- ( 2 ) Der Zusatzurlaub für nächtlichen Bereitschaftsdienst bemisst sich nach der Anzahl der Bereitschaftsdienststunden, die im vorausgegangenen Kalenderjahr in die Zeit nach § 8 Absatz 6 fielen. Es ergeben sich bei

— mindestens 220 Nachtstunden im Kalenderjahr	1 Arbeitstag,
— mindestens 330 Nachtstunden im Kalenderjahr	2 Arbeitstage,
— mindestens 500 Nachtstunden im Kalenderjahr	3 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19.

- ( 3 ) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahrs. <sup>2</sup>Scheidet der Arzt vor dem Beginn des folgenden Urlaubsjahres aus, erfolgt eine Abgeltung.

- ( 4 ) Bei teilzeitbeschäftigten Ärzten wird die mindestens zu erbringende Stundenzahl nach Absatz 1 und 2 entsprechend ihrer Teilzeitquote berechnet.

- ( 5 ) Im Übrigen gilt § 15 mit Ausnahme von Absatz 3 und 4 entsprechend.

## **§ 17 Zusatzurlaub für langjährig beschäftigte Ärzte**

- ( 1 ) Ärzte haben einen jährlichen Anspruch auf Zusatzurlaub unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19

— bei Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren	pro Kalenderjahr 2 Arbeitstage,
— bei Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren	pro Kalenderjahr 3 Arbeitstage,
— bei Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren	pro Kalenderjahr 4 Arbeitstage.

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

Vor dem Hintergrund des Inkrafttretens der Zusatzurlaubsregelung zum 01.07.2025 gelten für das zweite Kalenderhalbjahr 2025 abweichend von Absatz 1 einmalig folgende Werte:

— bei Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren	pro Kalenderjahr 1 Arbeitstag,
— bei Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren	pro Kalenderjahr 2 Arbeitstage,



— bei Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren pro Kalenderjahr 2 Arbeitstage.

- ( 2 ) Der Anspruch entsteht erstmals im Kalenderjahr, in dem die Betriebszugehörigkeit erreicht wird.
- ( 3 ) Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die der Arzt in Betrieben der SRH oder deren Rechtsvorgänger in einem Arbeitsverhältnis, Ausbildungsverhältnis oder als Arzt im Praktikum (AiP) zurückgelegt hat, auch wenn sie unterbrochen ist.
- ( 4 ) Im Übrigen gilt § 15 mit Ausnahme von Absatz 3 und 4 entsprechend.

### **§ 18 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung**

- ( 1 ) <sup>1</sup>Die Ärzte sollen auf Antrag bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts erhalten, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der Sonderurlaub wird zusammenhängend in ganzen Monaten bis zur Höchstdauer von fünf Jahren gewährt.
- ( 2 ) Als Fälle in Anlehnung an § 616 BGB, in denen Ärzte unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin  
im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 1 Arbeitstag,
- b) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners im Sinne  
des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen  
anderen Ort 1 Arbeitstag,
- d) schwere Erkrankung
  - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben  
Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
  - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht  
vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr  
kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder  
bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
  - cc) einer Betreuungsperson, wenn Ärzte deshalb  
die Betreuung ihres 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 die Ärzte in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der Ärzte zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- e) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn  
diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

- ( 3 ) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

- ( 4 ) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 nur insoweit, als die Ärzte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen können. <sup>2</sup>Die gezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Ärzte haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- ( 5 ) Zur Vor- und Nachbereitung und zur Teilnahme an Tarifverhandlungen wird den Ärzten, die der Tariff Kommission angehören, auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 erteilt.
- ( 6 ) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern wird den Ärzten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 gewährt, sofern nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
- ( 7 ) Zur Teilnahme an medizinischen wissenschaftlichen Kongressen und ärztlichen Fortbildungsveranstaltungen u.ä. ist dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 zu gewähren.

### **§ 19 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 7 Absatz 3, § 12 Absatz 1, § 15 Absatz 1, **[ab 01.01.2026 zusätzlich: § 15a Absatz 1], § 16 Absatz 1, 2, § 17 Absatz 1, § 18 Absatz 2, 4 bis 7** werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden) sowie die Jubiläumssprämie gemäß § 5 SRH-Kliniken-TV-Ärzte-Entgelt.

#### Protokollerklärungen zu Satz 2 und 3:

- <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $1/65$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile (13 Wochen x 5 Tage = 65), die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln (z.B. 4-Tage-Woche:  $1/52$ , 3-Tage-Woche:  $1/39$ , 2-Tage-Woche:  $1/26$ , 1-Tag-Woche:  $1/13$ ).
- <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen (z.B. bei einem vollen Kalendermonat in der 5-Tage-Woche:  $1/22$ , bei zwei vollen Kalendermonaten in der 5-Tage-Woche:  $1/43$ ). <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

3. <sup>1</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. <sup>2</sup>Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. <sup>1</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis ohne Anspruch auf Entgelt vorlagen (z.B. Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums, unbezahlte Arbeitsbefreiung, Elternzeit), ist bei Berechnung des Tagesdurchschnitts der Divisor um die Zahl der unverschuldeten Fehltage zu reduzieren (z.B. 7 Arbeitstage unverschuldete Arbeitszeitversäumnis innerhalb von drei Kalendermonaten in der 5-Tage-Woche: 1/58). <sup>2</sup>Überschreiten die im Berechnungszeitraum zu berücksichtigenden Arbeitstage mit Anspruch auf Entgelt einen Monat (z.B. 5-Tage-Woche: weniger als 22 Arbeitstage, 4-Tage-Woche: weniger als 17 Arbeitstage, 3-Tage-Woche: weniger als 13 Arbeitstage, 2-Tage-Woche: weniger als 9 Arbeitstage, Ein-Tage-Woche: weniger als 4 Arbeitstage), so sind die letzten drei Kalendermonate mit Anspruch auf Entgelt vor Beginn der unverschuldeten Arbeitsversäumnis als Berechnungszeitraum heranzuziehen.
5. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind Ärzte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## **§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- ( 1 ) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arzt das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat; bei Ärzten, die Pflichtmitglieder einer auf landesrechtlicher Grundlage errichteten Versorgungseinrichtung für Ärzte (ärztliche Versorgungswerke) sind, endet das Arbeitsverhältnis abweichend davon mit Ablauf des Monats, in dem die für das jeweilige ärztliche Versorgungswerk geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente erreicht ist, sofern dies der spätere Zeitpunkt ist,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
  - c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrags,
  - d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass der Arzt dauernd erwerbsunfähig ist, zugestellt wird.

<sup>2</sup>Im Falle von Satz 1 Buchstabe d haben die Ärzte den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

- ( 2 ) <sup>1</sup>Im Falle teilweiser Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. <sup>2</sup>Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. <sup>3</sup>Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. <sup>4</sup>Liegt bei Ärzten, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX sind, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 die nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

( 3 ) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>2</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

( 4 ) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit

— bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss
— von mehr als einem Jahr	6 Wochen
— von mindestens 5 Jahren	3 Monate
— von mindestens 8 Jahren	4 Monate
— von mindestens 10 Jahren	5 Monate
— von mindestens 12 Jahren	6 Monate
— von mindestens 15 Jahren	7 Monate
— von mindestens 20 Jahren	12 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

<sup>3</sup>Die Betriebszugehörigkeit umfasst sämtliche Beschäftigungszeiten bei Unternehmen der SRH.

( 5 ) <sup>1</sup>Soweit Ärzte am Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrages nicht ordentlich kündbar waren, verbleibt es dabei. <sup>2</sup>In diesem Fall ist eine fristlose Kündigung nur aus in der Person oder in dem Verhalten liegenden wichtigen Gründen möglich. <sup>3</sup>Eine Änderungskündigung kann gemäß § 55 BAT (West) in der zuletzt gültigen Fassung erfolgen.

( 6 ) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

## **§ 21 Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft und Beschäftigungssicherung**

Zur wirtschaftlichen Existenzsicherung eines Krankenhauses und zur Vermeidung eines Personalabbaus können für Ärzte an einzelnen Krankenhäusern durch einen separaten Tarifvertrag befristet Abweichungen von der Entgelttabelle, von der wöchentlichen Arbeitszeit und von sonstigen tariflichen Leistungen vereinbart werden.

## **§ 22 Überleitungsregelungen**

( 1 ) <sup>1</sup>Die am 01.01.2007 bereits beschäftigten Ärzte werden nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrags in die neuen Vergütungsgruppen sowie in die entsprechenden Stufen übergeleitet. <sup>2</sup>Ist in einzelnen Vergütungsgruppen die Übertragung der Tätigkeiten durch den Arbeitgeber notwendig, so wird diese rückwirkend anerkannt, wenn diese Übertragung in der Vergangenheit nachweislich durch den Arbeitgeber erfolgt ist.

( 2 ) <sup>1</sup>Die familienbezogenen Bestandteile des Ortszuschlags und der Sozialzuschlag für Kinder werden auf der Grundlage der am 01.01.2007 vorliegenden bisherigen Anspruchsvoraussetzungen ermittelt. <sup>2</sup>Der sich daraus ergebende Betrag wird als persönliche Zulage bis zum Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen weitergezahlt.

( 3 ) <sup>1</sup>Für folgende Kliniken gelten besondere Überleitungsregelungen:

- SRH Krankenhaus Waltershausen-Friedrichroda GmbH: SRH-TV-KWF-Bezug vom 17.04.2015
- SRH Krankenhaus Oberndorf a.N. GmbH: SRH-TV-Ärzte-KOB-Bezug vom 01.01.2015
- SRH Kliniken Landkreis Sigmaringen GmbH: SRH-SIG-Ü-TV-Ärzte vom 26.07.2016
- SRH Klinikum Burgenlandkreis GmbH: Anwendungs- und Überleitungstarifvertrag Ärzte SRH KBLK vom 26.08.2020 mit Ausnahme von § 1 Absatz 2 Satz 2 ÜTV; § 3 Absatz 7 ÜTV gilt bis 30.06.2027.

<sup>2</sup>Die Absätze 1 und 2 gelten für diese Kliniken nicht.

( 4 ) Alle Betriebsvereinbarungen und Konzernvereinbarungen sowie sonstige kollektive Vereinbarungen, die bessere Arbeitsbedingungen für die Ärzte regeln, bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.

### **§ 23 Ausschlussfrist**

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus.

### **§ 24 Tarifikollisionsschutz**

<sup>1</sup>Die unterzeichnenden SRH Kliniken verpflichten sich, den jeweils nächsten gekündigten Entgelt- und/oder Manteltarifvertrag für Ärzte mit dem Marburger Bund zu verhandeln. <sup>2</sup>Im Fall der Überschneidung der Geltungsbereiche oder Regelungen des SRH-TV-Ärzte-Mantel bzw. SRH-TV-Ärzte-Entgelt mit anderen bei SRH gültigen Tarifverträgen anderer Gewerkschaften, wenden die unterzeichnenden SRH Kliniken für die Ärzte die mit dem Marburger Bund abgeschlossenen Tarifverträge an. <sup>3</sup>Zur rechtlichen Sicherstellung wird folgendes vereinbart:

- a) Unter Bezugnahme auf die Ausführungen des BVerfG in seinem Urteil vom 11.07.2017 (RN 178 ff.) vereinbaren die Tarifvertragsparteien, dass die Rechtsfolgen aus § 4a TVG (Verdrängung von Tarifverträgen) nicht eintreten.
- b) Für die Laufzeit dieser Vereinbarung erklären die Tarifvertragsparteien, keinen Antrag gemäß §§ 2a Absatz 1 Nr. 6, 99 ArbGG zu stellen.
- c) Sollten durch eine Änderung der Rechtslage die vorstehenden Regelungen undurchführbar oder erheblich eingeschränkt werden, besteht ein Recht auf außerordentliche Kündigung dieser Regelungen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall zu Verhandlungen über eine wirkungsgleiche Vereinbarung.

### **§ 25 Salvatorische Klausel**

<sup>1</sup>Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, nichtig oder lückenhaft sein oder werden, so bleibt die Wirksamkeit des übrigen Vertrages hiervon unberührt. <sup>2</sup>Die Vertragsparteien werden - gegebenenfalls in der gebührenden Form - die unwirksame oder nichtige Bestimmung durch eine solche