# Tarifvertrag für die Beschäftigten der MDK
# MDK-T (Version Ärzte)
# MANTELTARIFVERTRAG

**für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte**
**einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte**
**der Medizinischen Dienste der**
**Krankenversicherung (MDK) und des**
**Medizinischen Dienstes des**
**Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS)**
**(MDK-T) (Version Ärzte)**
**vom 15.03.2010**

Zwischen

der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung

- einerseits -

und dem

Marburger Bund Bundesverband e.V.
Reinhardtstraße 36
10117 Berlin

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen.

# Inhaltsverzeichnis


**Inhaltsverzeichnis** **2**

**Verzeichnis der Änderungstarifverträge zum MDK-T (Version Ärzte)** **4**

§ 1 Geltungsbereich 5
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich 5
§ 3 Arbeitsvertrag 5
§ 4 Probezeit 5
§ 5 Ärztliche Untersuchung 6
§ 6 Allgemeine Pflichten 6
§ 7 Nebentätigkeiten 6
§ 8 Schadensersatzansprüche gegen Dritte 7
§ 9 Personalakte 7
§ 10 Umsetzung/Versetzung 7
§ 11 Haftung 8
§ 12 Arbeitszeit 8
§ 12 a Teilzeitbeschäftigung 9
§ 13 Arbeitsversäumnis 9
§ 14 Beschäftigungszeit 10
§ 15 Eingruppierung 11
§ 16 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit 11
§ 17 Vergütung 11
§ 17a Leistungsorientierte Vergütung 11
§ 17b Leistungs-/Projektzulagen 13
§ 18 Vergütungsgruppenstufen 14
§ 19 Kinderzuschlag 15
§ 20 Überstundenvergütung, Zuschläge 16
§ 21 Auszahlung der Vergütung 16
§ 22 Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit 16
§ 23 Leistungen im Todesfall 18
*§ 24 Urlaubsgeld 19*
§ 25 Weihnachtsgeld 19
§ 26 Jubiläumszuwendungen 20
§ 27 Erholungsurlaub 20
§ 28 Urlaubsdauer 20
§ 29 Urlaubsanspruch 20
§ 30 Sonderurlaub 21
§ 31 Urlaubsabgeltung 22
§ 32 Arbeitsbefreiung 22
§ 33 Ordentliche Kündigung 23
§ 34 Einschränkung der Kündigung 23
§ 35 Schriftform der Kündigung 24

§ 36 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit oder verminderter Erwerbsfähigkeit 24
*§ 37 Beurlaubung aus persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles 26*
§ 38 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze 26
§ 39 Zeugnisse 27
§ 40 Reisekostenvergütung, Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Fahrtkostenzuschuss 27
§ 41 Alters- und Hinterbliebenenversorgung 27
§ 42 Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen 28
§ 43 Vorschüsse und Unterstützungen 28
§ 44 Vermögenswirksame Leistungen 28
§ 45 Rationalisierungsschutz 29
§ 46 Beamtenrechtliche Vorschriften 29
§ 47 Ausschlussfristen 29
§ 48 Inkrafttreten 29
§ 49 Vertragsdauer 30

**MDK-T (Version Ärzte) - Anlage 1 Tätigkeitsmerkmale 31**

Vergütungsgruppe 11 32
Vergütungsgruppe 12 32
Vergütungsgruppe 13 32
Vergütungsgruppe 14 32
Vergütungsgruppe 15 33
Vergütungsgruppe 16 33

**MDK-T (Version Ärzte) - Anlage 2 – Vergütungstabelle 34**

Vergütungstabellen 35

**MDK-T (Version Ärzte) - Anlage 3 – Reisekostenregelung 36**

§ 1 Geltungsbereich 37
§ 2 Begriffe 37
§ 3 Dauer der Dienstreise 37
§ 4 Reisekostenerstattung 38
§ 5 Reisekosten 38
§ 6 Fahrtkosten 38
§ 7 Verpflegungsmehraufwand 39
§ 8 Übernachtungskosten 40
§ 9 Reisenebenkosten 40
§ 10 Reisekosten bei Reisen aus besonderem Anlass 40
§ 11 Inkrafttreten 41

**MDK-T (Version Ärzte) - Anlage 4 - Protokollerklärung 42**

Protokollerklärung zu § 32 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe d MDK-T 43

# Verzeichnis der Änderungstarifverträge zum MDK-T (Version Ärzte)

**MANTELTARIFVERTRAG**

**für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte**
**einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte**
**der Medizinischen Dienste der**
**Krankenversicherung (MDK) und des**
**Medizinischen Dienstes des**
**Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS)**
**vom 15. März 2010**

**geändert durch:**

| | |
|---|---|
| **1. Änderungstarifvertrag vom 29. Juni 2012** | **Inkrafttreten 01.01.2012** |
| **2. Änderungstarifvertrag vom 5. Mai 2014** | **Inkrafttreten 01.01.2014** |

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte (nachfolgend „Beschäftigte“ genannt) der der Tarifgemeinschaft beigetretenen Arbeitgeber MDK und MDS.

## § 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt nicht für

a) *nicht besetzt*
b) Beschäftigte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
c) Beschäftigte mit Versorgungszusage nach beamtenrechtlichen Grundsätzen,
d) Beschäftigte in Anstellungsverhältnissen von nicht mehr als drei Monaten Dauer je Kalenderjahr.

Protokollnotiz zu d):
Die Ausnahme gilt nicht, wenn Beschäftigte innerhalb der folgenden zwei Kalenderjahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem das erste befristete Anstellungsverhältnis bestand, wieder befristet eingestellt werden.

## § 3 Arbeitsvertrag

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Den Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

## § 4 Probezeit

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

ist oder die Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei derselben Dienststelle eingestellt werden.

## § 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines Arztes des Gesundheitsamtes oder eines arbeitsmedizinischen Dienstes feststellen zu lassen.

(2) Bei Vorliegen triftiger Gründe kann der Arbeitgeber durch das Zeugnis eines Arztes des Gesundheitsamtes oder eines arbeitsmedizinischen Dienstes feststellen lassen, ob die Beschäftigten arbeitsfähig und/oder frei von ansteckenden Krankheiten sind.

(3) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

## § 6 Allgemeine Pflichten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Für eine dienstliche Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Die Beschäftigten haben Anordnungen, deren Ausführung - ihnen erkennbar - gegen Strafbestimmungen verstoßen, nicht zu befolgen.

(2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## § 7 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber grundsätzlich 6 Wochen vor Aufnahme der Nebentätigkeit unter Angabe von deren Art und deren Umfang schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

## § 8 Schadensersatzansprüche gegen Dritte

(1) Werden Ansprüche auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand ausgelöst, so werden diese Leistungen nur gewährt, wenn die Beschäftigten oder ihre anspruchsberechtigten Hinterbliebenen ihre Ansprüche gegen den Schädiger in Höhe der Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitgeber abtreten.

(2) Übersteigt der erlangte Schadenersatz die Leistungen des Arbeitgebers, so erhalten die Beschäftigten oder ihre anspruchsberechtigten Hinterbliebenen den Unterschiedsbetrag. Die Zahlung an einen Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber zum Erlöschen.

## § 9 Personalakte

(1) Die Beschäftigten haben das Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Kopien aus der Personalakte zu fertigen.

(2) Die Beschäftigten sind zu Beschwerden und Berichten, die in die Personalakte aufgenommen werden sollen, vorher zu hören, wenn sie für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können. Ihre Äußerungen sind zu der Personalakte zu nehmen.

## § 10 Umsetzung/Versetzung

Die Beschäftigten können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen umgesetzt/versetzt werden; sie sind hierzu vorher zu hören. Die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen notwendige Umsetzung/Versetzung erfolgt nach den Grundsätzen der Sozialauswahl. Entgegenstehende wichtige persönliche Belange der Beschäftigten sind zu berücksichtigen.

## § 11 Haftung

Die Beschäftigten unterliegen der Haftung bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten.

## § 12 Arbeitszeit

(1) Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden und verteilt sich auf die Werktage von Montag bis Freitag.

(1a) In einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 oder 41 Stunden individuell vereinbart werden. Hierbei ist ein voller Entgeltausgleich und ein 25 %iger Zuschlag ab der 41. Stunde zu berücksichtigen. Die Nebenabrede kann von beiden Parteien mit einer Frist von 3 Monaten zum Kalendervierteljahr gekündigt werden.

(2) Mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung können Medizinische Dienste mit ihrem Betriebsrat/Personalrat unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien in Anwendungsvereinbarungen festlegen, dass aus betrieblichen Gründen für einen festzulegenden Zeitraum von maximal 24 Monaten und für einen festzulegenden Beschäftigtenkreis oder für alle Beschäftigten die „temporäre tarifliche Wochenarbeitszeit“ bei entsprechender Anpassung der Vergütung zuzüglich eines Lohnausgleiches in Höhe von 20% auf bis zu 35 Stunden gesenkt wird (Arbeitszeitkorridor). Härtefälle sind in der Anwendungsvereinbarung zu berücksichtigen.

(3) Sonn- und Feiertage sind arbeitsfrei. Das gilt auch für den 24. Dezember und den 31. Dezember.

(4) Mehrarbeit sind die auf Anordnung über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; sie ist auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf alle Beschäftigten zu verteilen sowie zeitlich zu begrenzen unter Beachtung der Belange der Beschäftigten. Mehrarbeit ist im geleisteten Umfang durch Freizeitausgleich innerhalb von sechs Monaten abzugelten. Soweit dies nicht möglich ist, ist eine Barabgeltung vorzunehmen.

(5) Überstunden sind die auf Anordnung über die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; sie sind auf dringende Fälle zu beschrän-

ken und möglichst gleichmäßig auf alle Beschäftigten zu verteilen sowie zeitlich zu begrenzen unter Beachtung der Belange der Beschäftigten.

(6) Überstunden einschließlich der Zuschläge nach § 20 sind durch Freizeitausgleich grundsätzlich innerhalb von sechs Monaten abzugelten. Soweit dies nicht möglich ist, ist eine Barabgeltung vorzunehmen.

(7) Nachtarbeit ist die Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

(8) Bei Dienstreisen wird für jeden Werktag die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme, einschließlich An- und Abreise, bei mehrtägigen Dienstreisen mindestens jedoch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. Bei Dienstreisen, deren Dauer einschließlich der Fahrzeiten weniger als die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit beträgt, gilt die tatsächliche Abwesenheit als Arbeitszeit. Erfolgt die An- oder Abreise aus dienstlichen Gründen an einem arbeitsfreien Tag, wird die Fahrzeit zur Hälfte als Arbeitszeit berücksichtigt. Reisezeiten werden bei der Erfassung in Bezug auf die Feststellung der Höchstarbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz nicht berücksichtigt.

(9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle.

Protokollnotiz zu Abs. 2:
Vollzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit nach Absatz 2 abgesenkt wird, gelten weiterhin als vollzeitbeschäftigt.

## § 12 a Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigte haben die Möglichkeit, ihre regelmäßige Arbeitszeit insbesondere im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu verändern.

## § 13 Arbeitsversäumnis

(1) Die Beschäftigten dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Vergütung.

(2) Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so haben die Beschäftigten außerdem spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. In besonderen Einzelfällen kann sie auch schon früher verlangt werden. Das Verlangen ist den Beschäftigten zu begründen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist spätestens am darauffolgenden Arbeitstag die ärztliche Anschlussbescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

## § 14 Beschäftigungszeit

(1) Die Beschäftigungszeiten haben Auswirkungen auf Leistungen nach § 22 (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss), nach § 26 (Jubiläumsleistungen) und nach dem Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz. Sie finden Berücksichtigung bei § 33 (Kündigungsfristen) und bei § 34 (Einschränkung der Kündigung).

(2) Beschäftigungszeit ist die beim jeweiligen MDK bzw. MDS und den jeweiligen Rechtsvorgängern, sowie bei anderen MDK / beim MDS zurückgelegte Beschäftigungszeit. Zeiten des Grundwehr- und Bundesgrenzschutzdienstes, des freiwilligen Wehr- und Bundesgrenzschutzdienstes, von Wehrübungen, des Zivildienstes sowie des Zivilschutzdienstes werden, wenn und soweit die einschlägigen Gesetze dies vorschreiben, als Beschäftigungszeit angerechnet. Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit nach dem BEEG und der Pflegezeit nach dem PflegeZG zählen als Beschäftigungszeit. Eine Beurlaubung gemäß § 30 (Sonderurlaub) gilt nicht als Beschäftigungszeit.

(3) Andere Zeiten können auf Antrag berücksichtigt werden.

(4) Die Anrechnung der Beschäftigungszeiten nach Absatz 2 und 3 wird 6 Monate nach der Einstellung wirksam. Die nach Absatz 3 anerkannten Beschäftigungszeiten sind hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Leistungen nach § 22 und nach § 26 zu beschränken.

Protokollnotiz:
Am 01.05.2010 bereits festgesetzte Beschäftigungszeiten bleiben unberührt.

## § 15 Eingruppierung

Die Eingruppierung erfolgt aufgrund der von den Beschäftigten überwiegend ausgeübten Tätigkeit nach Maßgabe der Anlage 1.

## § 16 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird den Beschäftigten vorübergehend oder vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Vergütungsgruppe entspricht und haben sie diese mindestens zwei Monate ausgeübt, erhalten sie für den Kalendermonat, in dem sie mit der ihnen übertragenen Tätigkeit begonnen haben und für jeden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen der Vergütung, die den Beschäftigten zustehen würde, wenn sie in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wären und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in die sie eingruppiert sind. § 18 Absatz 6 ist zu beachten.

## § 17 Vergütung

(1) Die Vergütung der Beschäftigten besteht aus der Tabellenvergütung, der leistungsorientierten Vergütungsspanne (§ 17a) und dem Kinderzuschlag (§ 19).

(2) Die Höhe der Tabellenvergütung ist in der Vergütungstabelle (Anlage 2) festgelegt.
Für Teilzeitbeschäftigte bemisst sich die Vergütung nach der individuellen Arbeitszeit.

(3) Tabellenvergütungsbeträge werden kaufmännisch auf volle Euro gerundet.

(4) Neben der Vergütung nach Absatz 1 kann eine Leistungs- und Projektzulage nach § 17 b gewährt werden.

## § 17a Leistungsorientierte Vergütung

(1) Beschäftigte haben auf der Basis von betrieblichen Regelungen Anspruch auf eine zusätzliche leistungsorientierte Vergütung. Die Teilnahme an dem System der leistungsori-

entierten Vergütung ist seitens der Beschäftigten freiwillig.

(2) Ob Anspruch auf eine zusätzliche leistungsorientierte Vergütung besteht, ist anhand der Kriterien „Leistungsmenge“, „Leistungsgüte“, „soziale Kompetenz“ und - soweit relevant - „Führungskompetenz“ festzustellen. Die genaue Ausgestaltung dieser Kriterien und die Bemessung der leistungsorientierten Vergütung erfolgt auf betrieblicher Ebene in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen.

(3) Die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen müssen auch Regelungen zum Zeitpunkt und zur Art der Auszahlung der leistungsorientierten Vergütung enthalten. Hinsichtlich der Auszahlungsart sind die nachfolgenden beiden Arten einzeln oder auch in Kombinationen möglich:

a. Die Auszahlung als Einmalzahlung spätestens innerhalb von drei Monaten nach Feststellung des Anspruches. Die Einmalzahlung beträgt mindestens das 13fache (für 12 Monate) der Differenz der unteren leistungsorientierten Vergütungsspanne und der Stufe E4 und maximal das 26fache (für 24 Monate) der Differenz der oberen leistungsorientierten Vergütungsspanne und der Stufe E4. Die leistungsorientierte Vergütungsspanne ist Bestandteil der Vergütungstabelle. Die Einmalzahlung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

b. Die Auszahlung als monatliche Prämie spätestens innerhalb von drei Monaten nach Feststellung des Anspruches. Die monatliche Prämie ist für mindestens 12 Monate und für maximal 24 Monate zu zahlen. Sie beträgt mindestens die Differenz der unteren leistungsorientierten Vergütungsspanne und der Stufe E4 und maximal die Differenz der oberen leistungsorientierten Vergütungsspanne und der Stufe E4. Die leistungsorientierte Vergütungsspanne ist Bestandteil der Vergütungstabelle. Die Prämie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Statt der Auszahlung als Einmalbetrag oder als monatliche Prämie kann auch ein vorgezogener Stufensprung betrieblich vereinbart werden.

(4) Die Medizinischen Dienste sind verpflichtet, mindestens 15 % der Beschäftigten des jeweiligen MDK leistungsorientiert zu vergüten. Jährlich zum 30.06. ist die Erfüllung der 15 %-Quote gegenüber dem Betriebsrat / Personalrat nachzuweisen. MDK, die nicht leistungsorientiert vergütet haben, haben letztmalig für das Jahr 2010 mit der Juli-Vergütung des Jahres 2011 0,3 % der Jahresvergütungssumme gleichmäßig an die Beschäftigten auszuzahlen.

## § 17b Leistungs-/Projektzulagen

(1) Zusätzlich zur Vergütung nach § 17 können Leistungszulagen/-prämien bzw. Projektzulagen gewährt werden, um besondere Leistungen bzw. Erfolge von Beschäftigten und Beschäftigtengruppen zu fördern und zu honorieren bzw. eine Mehrleistung durch ein Engagement in einem Projekt abzugelten.

(2) Zur Ausgestaltung des leistungsorientierten Vergütungssystems und des Zielvereinbarungssystems schließen die einzelnen MDK sowie der MDS Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen.

(3) Grundlage für die Gewährung von Leistungszulagen/-prämien und Maßstab für die Bemessung der besonderen individuellen Leistungen und Erfolge im Sinne dieser Bestimmung sind Zielvereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber und Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen geschlossen werden. Grundlage für die Gewährung von Projektzulagen sind Projektvereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber und Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen geschlossen werden. Zielvereinbarungen können mit allen Beschäftigten und Beschäftigtengruppen abgeschlossen werden. Bietet der Arbeitgeber Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen eine Zielvereinbarung an, ist er verpflichtet, Beschäftigten/Beschäftigtengruppen mit vergleichbaren Aufgaben und Zielstellungen ebenfalls entsprechende Zielvereinbarungen anzubieten. Der Abschluss von Zielvereinbarungen nach dieser Regelung ist freiwillig.

(4) Die Höhe der Leistungszulage bzw. der Projektzulage beträgt bis zu 4% der Endstufenvergütung (Spalte „L max." in der Vergütungstabelle in Anlage 2) der zum Zeitpunkt der Auszahlung maßgebenden Vergütungsgruppe des Beschäftigten. Die Leistungszulage bzw. Projektzulage kann monatlich für einen festgelegten Zeitraum oder als Einmalbetrag gezahlt werden. In Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen können sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat/Personalrat auch auf die wahlweise Substitution von Entgelt durch Zusatzurlaub verständigen.

(5) Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat/Personalrat kann verlangen, dass zur Klärung von Differenzen hinsichtlich des Inhalts von Zielvereinbarungen, der Leistungsbemessung und der Vergabe von Leistungszulagen eine betriebliche Schlichtungsstelle gebildet wird. Auf Antrag einer Seite sind Vertreter der jeweiligen Tarifvertragspartei hinzuzuziehen.

(6) Die Leistungszulage/-prämie bzw. Projektzulage ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Protokollnotiz zu § 17 b:
Bereits am 01.04.2004 bestehende Zulagen-Regelungen können weiter bestehen.

## § 18 Vergütungsgruppenstufen

(1) Beschäftigte erhalten bei der Einstellung vom Beginn des Monats an und weiterhin bis zum Erreichen der Endstufe die Stufe ihrer Vergütungsgruppe, die ihren Erfahrungsjahren entspricht. Der grundsätzliche regelmäßige Verlauf der Einstufung ist folgendermaßen:

| | |
|---|---|
| 1. Jahr der Tätigkeit im MDK/MDS: | Einstiegsstufe E |
| 2. und 3. Jahr der Tätigkeit im MDK/MDS: | Erfahrungsstufe E1 |
| 4., 5. und 6. Jahr der Tätigkeit im MDK/MDS: | Erfahrungsstufe E2 |
| 7., 8. und 9. Jahr der Tätigkeit im MDK/MDS: | Erfahrungsstufe E3 |
| ab dem 10. Jahr der Tätigkeit im MDK/MDS: | Endstufe E4 |

(2) Erfahrungsjahre sind die nach dem Eintritt im Medizinischen Dienst zurückgelegten vollendeten Jahre. Grundsätzlich ist als Eintrittstermin der Monatserste des Eintrittsmonats zu Grunde zu legen. Nach § 14 MDK-T erworbene Beschäftigungszeiten können von Erfahrungsjahren im Sinne dieser Bestimmung abweichen.

(3) Erfahrungsjahre können auch vorzeitig erreicht werden, indem Beschäftigte – sofern diese die erforderlichen Erfahrungen vorzeitig gesammelt haben – vor Ablauf der vorgesehenen Fristen höheren Erfahrungsstufen zugeordnet werden. Die Beschäftigten verbleiben dann für die vorgesehene regelmäßige Jahresanzahl in dieser vorzeitigen Erfahrungsstufe und werden nach Ablauf dieser vorgesehenen regelmäßigen Jahresanzahl der nächsten Erfahrungsstufe zugeordnet.

(4) Für Beschäftigte in den Vergütungsgruppen 14 bis 16 erfolgt eine erfahrungsbezogene Zuordnung in die Stufen E bis E4 bzw. – zeitlich befristet - in die leistungsorientierte Vergütungsspanne.

(5) Die Vollendung von Erfahrungsjahren verlängert sich um Zeiten der Elternzeit / Pflegezeit – sofern hier keine Teilzeit während der Elternzeit / Pflegezeit im Medizinischen

Dienst ausgeübt wird - und des Sonderurlaubs, sowie um Zeiten der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit, sofern diese mehr als 6 volle Monate beträgt.

(6) Bei Höhergruppierungen erfolgt die Zuordnung zu der nächst niedrigeren Erfahrungsstufe unter Beibehaltung der in der bisherigen Erfahrungsstufe verbrachten Zeiten.

Beschäftigte, die zum Einstellungszeitpunkt über besondere Berufserfahrungen verfügen, die für die Tätigkeit im MDK von Bedeutung sind, können der Erfahrungsstufe E1, E2 oder E3 zugeordnet werden.

(7) Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Tabellenumstiegs am 01.12.2005 im MDK/MDS tätig waren bzw. deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Tabellenumstiegs geruht hat, haben Anspruch auf eine Besitzstandszulage in Höhe des Differenzbetrages, soweit die am 30.11.2005 geltende Tabellenvergütung höher, als die am 01.12.2005 geltende Tabellenvergütung ist. Diese Besitzstandszulage entfällt, sobald sie von der Zuordnung in höhere Erfahrungsstufen aufgezehrt wird.

## § 19 Kinderzuschlag

(1) Einen Kinderzuschlag in Höhe von 102 € erhalten Beschäftigte für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 62 oder 64 EStG zustehen würde. Stünde neben dem Beschäftigten einer anderen Person für dasselbe Kind ebenfalls ein kinderbezogener Anteil nach Orts-/Sozialzuschlagsregelungen des öffentlichen Dienstes zu, gilt für den Anspruch auf Auszahlung des Kinderzuschlages nach diesem Tarifvertrag die Reihenfolge, die sich bei Anwendung des EStG ergibt.

(2) Der Kinderzuschlag wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, bis zum Ende des Monats, in dem diese wegfallen. Die Beschäftigten haben die Anspruchsvoraussetzung durch geeignete Belege und soweit dies nicht möglich ist, durch Erklärung nachzuweisen und jede Änderung, die für den Anspruch maßgebend ist, unverzüglich anzuzeigen.

## § 20 Überstundenvergütung, Zuschläge

(1) Die Barabgeltung für Überstunden beträgt je Stunde 1/167 der Vergütung (§ 17) des Kalendermonats, in dem die Überstunden geleistet wurden, ggf. zuzüglich eines Zuschlages von 25%. Überstundenzuschläge werden ab der 41. Wochenarbeitsstunde gezahlt.

(2) Für Nachtarbeit gemäß § 12 Abs. 7 beträgt der Zuschlag je Stunde 3 Euro.

Protokollnotiz:
Es besteht Einigkeit darüber, dass der Nachtarbeitszuschlag ausschließlich für Arbeitszeit und nicht etwa für Reisezeit gezahlt wird. Er wird allerdings Gutachtern / Gutachterinnen auch für im Zusammenhang mit nächtlichen Qualitätsprüfungen anfallenden Reisezeiten gewährt.

## § 21 Auszahlung der Vergütung

(1) Die Vergütung ist am 15. eines jeden Monats zu zahlen. Fällt der Zahlungstag auf einen arbeitsfreien Tag, so ist die Vergütung am vorhergehenden Arbeitstag zu zahlen.

(2) Besteht der Anspruch auf Vergütung nicht für den vollen Monat, so ist für jeden Kalendertag 1/30 der Vergütung zu zahlen.

(3) Überzahlte Vergütung ist zurückzuzahlen. Von der Rückforderung zuviel gezahlter Vergütung und sonstigen sich aus dem Vertrag ergebenen Nachforderungen kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlte Vergütung übersteigen.

(4) Den Beschäftigten ist eine Abrechnung auszuhändigen, die Auskunft über die Zusammensetzung der Vergütung gibt. Die Abrechnung kann entfallen, wenn sich gegenüber dem Vormonat keine Änderung ergibt.

## § 22 Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit

(1) Den Beschäftigten wird im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit oder während der Dauer eines durch die Sozialversicherungsträger, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung genehmigten - bzw. bei nicht

gesetzlich kranken- oder rentenversicherten Beschäftigten einer ärztlich verordneten - stationären Vorsorge- oder medizinischen Rehabilitationsmaßnahme die Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen weitergezahlt, bei einer Beschäftigungszeit zu Beginn des auslösenden Ereignisses

von mindestens 2 Jahren bis zur Dauer von 9 Wochen,
von mindestens 3 Jahren bis zur Dauer von 12 Wochen,
von mindestens 5 Jahren bis zur Dauer von 15 Wochen,
von mindestens 8 Jahren bis zur Dauer von 18 Wochen,
von mindestens 10 Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen.

(2) Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.06.1994 beginnt, wird die Vergütung gemäß Abs. 1 bis zur Dauer von 6 Wochen weitergezahlt. Einmalig in jedem Kalenderjahr besteht nach Ablauf von 6 Wochen für die Zeit des sich anschließenden Krankengeldbezuges Anspruch auf Krankengeldzuschuss, und zwar bei einer Beschäftigungszeit zu Beginn des auslösenden Ereignisses

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. Erstreckt sich die Erkrankung ununterbrochen von einem in das nächste Kalenderjahr oder erkranken die Beschäftigten innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit erneut wegen der gleichen Ursache, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem Vorjahr.

(3) Bei einem durch den zuständigen Unfallversicherungsträger anerkannten Arbeitsunfall oder durch eine beim Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit wird der Zuschuss zum Krankengeld einmalig bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

(4) (Fassung ab 01.06.2014:) Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 2 und 3 beträgt den Unterschiedsbetrag zwischen der Höhe des Nettoentgelts des letzten vollen Abrechnungsmonats und der Leistung des Kranken-/Unfallversicherungsträgers. Sind Beschäftigte privat krankenversichert, ist die Höhe der Leistungen nach Absatz 2 und 3 insgesamt auf den Betrag begrenzt, der ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustehen würde.

*(Fassung bis 31.05.2014:) Der Krankengeldzuschuss nach Abs. 2 und 3 beträgt höchstens den Unterschiedsbetrag zwischen der Höhe des Nettoentgelts des letzten vollen Abrechnungsmonats und der Leistung des Kranken-/Unfallversicherungsträgers. Sind Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit, ist die Höhe der Leistungen nach Abs. 2 und 3 insgesamt auf den Betrag begrenzt, der ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustehen würde.*

(5) Leistungen nach Absatz 1-4 werden nicht über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses hinaus gezahlt. Leistungen, die über den Zeitpunkt des Beginns einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung - ausgenommen einer Hinterbliebenenrente - gezahlt worden sind, gelten als Vorschuss auf diese Renten- oder Versorgungsleistungen. Insoweit gehen die Ansprüche der Beschäftigten auf den Arbeitgeber über.

Protokollnotiz:
Wird der Beschäftigte aufgrund derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig und liegen zwischen dem Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit und dem Beginn der Folgekrankheit nicht mindestens 6 Monate, so werden Leistungen insgesamt nur für die aufgrund seiner Beschäftigungszeit gem. § 14 zu Beginn des auslösenden Ereignisses maßgebenden Dauer gezahlt.

## § 23 Leistungen im Todesfall

(1) Hinterlassen die Beschäftigten Angehörige, mit denen sie zur Zeit des Todes in häuslicher Gemeinschaft lebten oder Kinder, für die ihnen ein Kinderzuschlag nach diesem Tarifvertrag zustand, so erhalten diese für den Sterbemonat und zwei weitere Monate die Vergütung in Höhe des Monatsgehaltes, auf das der Verstorbene im Sterbemonat Anspruch gehabt hätte. Der Anspruch besteht auch dann, wenn wegen Arbeitsunfähigkeit oder während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder der Elternzeit kein Gehaltsanspruch bestand. Ist an den Verstorbenen die Vergütung für den Sterbemonat oder darüber hinaus bereits gezahlt, so wird diese auf die an die Hinterbliebenen zu zahlenden Leistungen angerechnet. Die Zahlung an einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber zum Erlöschen.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag sonstigen Personen zu gewähren, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen, maximal jedoch bis zu dem in Abs. 1 festgesetzten Betrag.

## *§ 24 Urlaubsgeld*

*- unbesetzt -*

## § 25 Weihnachtsgeld

(1) Die Beschäftigten erhalten für jedes Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in Höhe von 100 v.H. der im Auszahlungsmonat maßgeblichen Vergütung (§ 17) einschließlich der persönlichen Zulagen nach § 16. Besteht für den Auszahlungsmonat kein Anspruch auf Vergütung, gilt als Bemessungsgrundlage die Vergütung des letzten vollen Kalendermonats der Beschäftigung.

(2) Das Weihnachtsgeld wird mit den Bezügen für den Monat November ausgezahlt.

(3) Das Weihnachtsgeld wird für jeden Kalendermonat, in dem kein Anspruch auf Vergütung besteht, anteilig um je 1/12 gekürzt. Dies gilt nicht bei Bezug von Leistungen nach § 22, bei Krankengeldbezug, bei Mutterschaftsgeld, bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 36 Abs. 3 sowie bei Ableistung von Grundwehr- und Zivildienst.

(4) Für die Kalendermonate, für die eine von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart wurde, ändert sich die Höhe des Weihnachtsgeldes entsprechend.

(5) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während der Probezeit endet, haben keinen Anspruch auf anteiliges Weihnachtsgeld. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung endet, haben für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, keinen Anspruch auf anteiliges oder volles Weihnachtsgeld – es sei denn es erfolgt eine Anschlussbeschäftigung bei einem MDK / beim MDS. Befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis auf einen Gesamtzeitraum von 11 Monaten oder weniger befristet ist, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Mehrere befristete Arbeitsverhältnisse sind zu addieren, sofern sie nicht länger als einen Monat unterbrochen werden.

## § 26 Jubiläumszuwendungen

Nach einer Beschäftigungszeit gemäß § 14 von

25 Jahren werden 350,00 €
40 Jahren werden 450,00 €
50 Jahren werden 550,00 €

als Jubiläumszuwendung gewährt.

## § 27 Erholungsurlaub

(1) Unter Fortzahlung der Bezüge wird ein Erholungsurlaub gewährt. Das Urlaubsjahr läuft vom 1. Januar bis 31. Dezember.

(2) Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der Interessen der Beschäftigten zu gewähren.

## § 28 Urlaubsdauer

(1) Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage.

(2) Teilzeitbeschäftigten, die nicht an allen Arbeitstagen tätig sind, wird der tarifliche Urlaub anteilmäßig gewährt.

## § 29 Urlaubsanspruch

(1) Der Urlaubsanspruch kann erstmalig 6 Monate nach dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses geltend gemacht werden, es sei denn, dass die Beschäftigten vorher ausscheiden.

(2) Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden vollen Kalendermonat der Beschäftigung. Das gilt entsprechend, wenn das Beschäftigungsverhältnis

ruht. Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.

(3) Urlaub, der nicht spätestens 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres angetreten wird, verfällt ohne Anspruch auf Geldentschädigung, es sei denn, dass er erfolglos vor Ablauf der Dreimonatsfrist schriftlich geltend gemacht worden ist.

(4) Erkranken die Beschäftigten während des Urlaubs und zeigen sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Die Beschäftigten haben sich nach planmäßigem Ablauf ihres Urlaubs oder - falls die Krankheit länger dauert - nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

(5) Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, so ist er auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen und nach Fortfall der Hinderungsgründe unverzüglich, spätestens jedoch bis zum Ablauf des Jahres, in das der Urlaub übertragen worden ist, zu nehmen; ansonsten verfällt der Urlaub, soweit er nicht den gesetzlichen Urlaubsanspruch betrifft.

## § 30 Sonderurlaub

Die Beschäftigten können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, unter Verzicht auf die Bezüge, Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit gemäß § 14, es sei denn, dass der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat. Umfasst der Sonderurlaub lediglich einen Teil des Monats, so werden die Bezüge des laufenden Monats für jeden unbezahlten Urlaubstag um 1/22 gekürzt. Sonderurlaub von weniger als 1 Monat tangiert § 14 nicht.

## § 31 Urlaubsabgeltung

Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden, wenn den Beschäftigten der noch zustehende Urlaub nicht mehr vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden kann. Es wird für jeden Urlaubstag 1/22 der letzten monatlichen Vergütung gezahlt.

## § 32 Arbeitsbefreiung

(1) Die Beschäftigten werden zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten unter Fortzahlung der Bezüge für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt, insbesondere bei Ausübung eines

a) Ehrenamtes in einem Selbstverwaltungsorgan eines Sozialversicherungsträgers oder in einer Ärztekammer,
b) Mandates in einem Kommunalparlament,
c) öffentlichen Ehrenamtes als Arbeits-, Sozial- oder Verwaltungsrichter, Schöffe, Geschworener usw.,
d) einer Funktion in einer vertragsschließenden Gewerkschaft (z. B. Tarifkommissionsmitglied, Mitglied in einem satzungsgemäßen Organ).

Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht nur in der Höhe, in der die Beschäftigten keine Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen können. Die fortgezahlte Vergütung gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistung der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen. In den Fällen der Buchstaben a) und d) ist der Ersatzanspruch nicht geltend zu machen.

(2) In besonderen Fällen wird, im zeitlichen Zusammenhang mit dem auslösenden Ereignis, im notwendigen Umfang Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt. Diese Fälle sind:

- Umzug aus dienstlichen Gründen
- schwere Erkrankung von nahen Angehörigen, die mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft leben, für die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege, dabei gilt bei Erkrankung von Kindern vorrangig § 45 SGB V

- Tod von nahen Angehörigen
- 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum.

(3) Nahe Angehörige im Sinne des Absatzes 2 sind Eltern, Kinder, Geschwister, Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Lebenspartner in häuslicher Gemeinschaft und Schwiegereltern.

## § 33 Ordentliche Kündigung

(1) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsende.

(2) *unbesetzt*

(3) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit gemäß § 14

| | | |
|---|---|---|
| von mehr als | 6 Monaten | 6 Wochen, |
| von mindestens | 5 Jahren | 3 Monate, |
| von mindestens | 8 Jahren | 4 Monate, |
| von mindestens | 10 Jahren | 8 Monate, |
| von mindestens | 12 Jahren | 10 Monate, |
| von mindestens | 15 Jahren | 12 Monate, |

zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Für die Beschäftigten beträgt die längste Kündigungsfrist drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

## § 34 Einschränkung der Kündigung

(1) Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren gemäß § 14, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres kann den Beschäftigten nur aus einem in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegenden wichtigen Grund gekündigt werden.

(2) Sind die Beschäftigten gemäß Absatz 1 dauernd außerstande diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, die die Voraussetzungen für die Eingruppierung in ihre Vergütungsgruppe bilden und können ihnen andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale ihrer Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden, so kann das Beschäftigungsverhältnis zum Zwecke der Rückgruppierung einmal um eine Vergütungsgruppe unter

Einhaltung der längsten Kündigungsfrist gemäß § 33 gekündigt werden. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn

a) die Beschäftigten das 50. Lebensjahr vollendet haben und eine Leistungsminderung durch einen Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit herbeigeführt wurde, ohne dass die Beschäftigten vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben, oder

b) die Beschäftigten das 50. Lebensjahr vollendet haben und eine Leistungsminderung auf einer durch die Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 10 Jahren gemäß § 14 beruht oder

c) die Beschäftigten das 55. Lebensjahr vollendet haben.

## § 35 Schriftform der Kündigung

Kündigungen bedürfen der Schriftform. Auf Verlangen der Beschäftigten sind ihnen vom Arbeitgeber die Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen. Satz 2 gilt nicht für Kündigungen während der Probezeit.

## § 36 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit oder verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Bestehen seitens des Arbeitgebers Zweifel an der Berufs- oder Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten, kann der Arbeitgeber die Beschäftigten zur körperlichen Untersuchung sowie zur Erstellung eines entsprechenden Gutachtens eines Arztes des Gesundheitsamtes, eines Arztes des Rentenversicherungsträgers, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung auffordern. Kommen sie dieser Aufforderung nicht nach oder verzögern sie diese schuldhaft, so endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des übernächsten Monats nach Erhalt der schriftlichen Aufforderung durch den Arbeitgeber, sich einer Untersuchung zu unterziehen.

(2) Wird durch ein Gutachten eines Arztes des Gesundheitsamtes, eines Arztes des Rentenversicherungsträgers, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung festgestellt, dass sich die Dienstfähigkeit der Beschäftigten

bis zu dem Grade vermindert hat, der Voraussetzung für die Zuerkennung einer Rente aus der Rentenversicherung, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versicherungseinrichtung ist, haben die Beschäftigten bis zum Ablauf des übernächsten Monats nach Erhalt der schriftlichen Aufforderung durch den Arbeitgeber einen Rentenantrag zu stellen. Kommen die Beschäftigten dieser Aufforderung schuldhaft nicht nach oder verzögern sie schuldhaft die Bearbeitung des Rentenantrages, so endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf der in Absatz 1 genannten Frist.

(3) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung festgestellt, dass die Beschäftigten einen Anspruch auf Berufsunfähigkeitsrente oder auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit haben, und üben die Beschäftigten am Tage der Zustellung des Rentenbescheides ihre Tätigkeit noch aus, endet das Beschäftigungsverhältnis mit dem Ablauf des Monats, in dem der Bescheid - bei sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- und Versorgungseinrichtungen das amtsärztliche Gutachten - zugestellt wird, frühestens jedoch am Vortage des Rentenbeginns. Sind die Beschäftigten am Tage der Zustellung des Rentenbescheides arbeitsunfähig krank, endet das Beschäftigungsverhältnis am Vortage des Rentenbeginns, frühestens jedoch an dem Tage, an dem die Beschäftigten ihre Tätigkeit letztmalig ausgeübt haben. Die rückwirkende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach Satz 2 führt nicht zur Rückforderung von Weihnachtsgeld (§ 25) oder von Jubiläumszuwendungen (§ 26), die zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides an die Beschäftigten bereits zur Zahlung angeordnet waren. Sind die Beschäftigten nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert oder haben sie gegen die gesetzliche Rentenversicherung aus versicherungsrechtlichen Gründen keinen Rentenanspruch, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers der Bescheid einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung.

(4) Bei Fortfall der Rente wegen Wiedereintritts der vollen Berufs- oder Erwerbsfähigkeit werden die Beschäftigten unter Anrechnung der früheren Beschäftigungszeit auf Antrag, der innerhalb 3 Monaten zu stellen ist, wieder eingestellt. Die Eingruppierung erfolgt in die frühere Vergütungsgruppe. Unterbrechungszeiten sind keine Beschäftigungszeiten nach § 14.

(5) Das Beschäftigungsverhältnis endet nicht, wenn der Beschäftigte, der laut Rentenbescheid Anspruch auf eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung hat, nach dem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Restleistungsvermögen auf dem bishe-

rigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(6) Liegt bei einem Beschäftigten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit oder verminderter Erwerbsfähigkeit nach Abs. 3 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.

## *§ 37 Beurlaubung aus persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles*

*- ab 01.07.2003 entfallen -*

## § 38 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze

(1) Mit dem Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen, endet das Beschäftigungsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Für in berufsständischen Versorgungswerken versicherte Beschäftigte endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem das vereinbarte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Altersrente des berufsständischen Versorgungswerks vollendet wird.

(2) Das Beschäftigungsverhältnis der Beschäftigten, die vor dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze eine Vollrente aus der Rentenversicherung oder eine entsprechende Leistung aus einer berufsständischen Altersversorgung erhalten, endet mit dem Vortage des Rentenbeginns bzw. des Leistungsbeginns, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber unverzüglich von der Rentenantragstellung bzw. Leistungsantragsstellung zu unterrichten.

## § 39 Zeugnisse

(1) Bei Kündigungen haben die Beschäftigten Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer ihrer Tätigkeit. Dieses 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 Beschäftigten sind berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

## § 40 Reisekostenvergütung, Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Fahrtkostenzuschuss

(1) Die Erstattung von Reisekostenvergütung ist in der Reisekostenregelung (Anlage 3) festgelegt.

(2) Für die Gewährung von Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Fahrtkostenzuschuss gilt das jeweilige Landes- bzw. Bundesbeamtenrecht.

## § 41 Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Die Beschäftigten werden zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des "Versorgungstarifvertrages der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste" versichert.

(2) Entgeltumwandlung zum Zwecke der zusätzlichen Altersversorgung wird in dem „Entgeltumwandlungstarifvertrag der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste“ geregelt.

(3) Für die Beschäftigten, die nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI (bis 31. Dezember 1991 § 7 Abs. 2 AVG) von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, trägt der Arbeitgeber die Hälfte des Beitrages zu einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung höchstens aber die Hälfte des Beitrages, der zu zahlen wäre, wenn die Beschäftigten nicht von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreit worden wären.

## § 42 Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

Für die Gewährung von Beihilfen gilt das jeweilige Landesrecht bzw. Bundesrecht. Ab 01.07.2004 entfällt der Beihilfeanspruch für Tarifbeschäftigte. Für Beschäftigte, die vor dem Stichtag 01.02.2004 eine private Krankenversicherung mit Beihilfeanspruch abgeschlossen haben, gilt der Beihilfeanspruch nach den Vorschriften des Bundes/der Länder weiter.

## § 43 Vorschüsse und Unterstützungen

(1) Für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen geben sich die Arbeitgeber eigene Richtlinien.

(2) Für die Gewährung von Unterstützung gelten die Unterstützungsgrundsätze (UGr) des Landes bzw. des Bundes.

## § 44 Vermögenswirksame Leistungen

(1) Die Beschäftigten erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

(2) Für die Vollbeschäftigten beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 40,00 €. Für Teilzeitbeschäftigte wird die vermögenswirksame Leistung anteilmäßig gezahlt.

(3) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gezahlt, für die den Beschäftigten Vergütung oder Leistungen gemäß § 22 zustehen.

(4) Die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

(5) Die Beschäftigten teilen dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und geben hierbei, soweit dies nach der Art und Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

(6) Der Anspruch auf Zahlung der vermögenswirksamen Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten dem Arbeitgeber die nach Abs. 5 erforderlichen Angaben mitteilen sowie für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres.

## § 45 Rationalisierungsschutz

Für Beschäftigte, die von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sind, gilt der „Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) bei den Medizinischen Diensten der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS)".

## § 46 Beamtenrechtliche Vorschriften

(1) Wird in diesem Tarifvertrag auf die für die Beamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen und sind Beamte bei dem Arbeitgeber nicht beschäftigt, sind die Vorschriften anzuwenden, die für die Beamten des Landes gelten, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

(2) Für den MDS gilt das Recht für Bundesbeamte.

## § 47 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten 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.

## § 48 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2014 in Kraft.

## § 49 Vertragsdauer

(1) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31.12.2015, gekündigt werden.

(2) Für folgende Regelungen gilt, abweichend von Abs. 1, als Kündigungsfrist ein Monat zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31.12.2015:

- § 12 Arbeitszeit
- § 17 Bestandteile der Vergütung (Anlage 2)

Protokollnotiz zu Abs. 1:
Die tarifschließenden Parteien stimmen darin überein, bei Unklarheiten oder unterschiedlicher Auslegung dieses Tarifvertrages jederzeit, auch bei ungekündigtem Tarifvertrag, die Verhandlungen aufzunehmen.

Essen/Berlin, den 15.03.2010

Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung

Marburger Bund Bundesverband e.V.

# MDK-T (Version Ärzte) - Anlage 1
# Tätigkeitsmerkmale

**Anlage 1**

zum

**MANTELTARIFVERTRAG**
**für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte**
**einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte**
**der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK)**
**und des Medizinischen Dienstes**
**des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS)**
**vom 15.03.2010**

# TÄTIGKEITSMERKMALE

## Vergütungsgruppe 11

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, wissenschaftliche Hochschulbildung oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern

## Vergütungsgruppe 12

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 11 herausheben

z. B.
1. Arzt/Ärztin
2. Zahnarzt/Zahnärztin
3. Facharzt/Fachärztin ohne sozialmedizinische Berufserfahrung

## Vergütungsgruppe 13

Beschäftige mit Tätigkeiten, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 12 herausheben

z. B.
1. Ärzte/Ärztinnen mit sozialmedizinischer Weiterbildung und schwierigen Aufgaben
2. Fachärzte/Fachärztinnen/Zahnärzte/Zahnärztinnen mit sozialmedizinischer Berufserfahrung

## Vergütungsgruppe 14

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 13 herausheben

z. B. Ärzte/Ärztinnen/Fachärzte/Fachärztinnen/Zahnärzte/Zahnärztinnen mit besonderen Aufgaben, z.B. eine Vorgesetztenfunktion für ärztliche Gutachter

## Vergütungsgruppe 15

Beschäftigte, die sich durch die besondere Aufgabenstellung und die damit verbundene Verantwortung aus der Vergütungsgruppe 14 herausheben

## Vergütungsgruppe 16

Beschäftigte, die sich durch die besondere Aufgabenstellung und die damit verbundene Verantwortung aus der Vergütungsgruppe 15 herausheben.

# MDK-T (Version Ärzte) - Anlage 2 – Vergütungstabelle

**Anlage 2**

zum

**MANTELTARIFVERTRAG**
**für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte**
**einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte**
**der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK)**
**und des Medizinischen Dienstes**
**des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS)**
**vom 15.03.2010**

# VERGÜTUNGSTABELLE

# Vergütungstabellen

**Vergütungstabelle Version Ärzte gültig ab 01.04.2014 bis 31.03.2015**

| Erfahrungsjahre / Vergütungsgruppe | Eintiegsstufe E | E1 | E2 | E3 | E4 | Leistungsorientierte Vergütungsspanne | L max. nach § 17 b |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | 7.318 | 7.561 | 7.806 | 8.002 | 8.197 | 8.443 bis 8.754 | 328 |
| 15 | 6.988 | 7.220 | 7.454 | 7.641 | 7.828 | 8.063 bis 8.360 | 313 |
| 14 | 6.401 | 6.615 | 6.829 | 7.000 | 7.173 | 7.388 bis 7.661 | 287 |
| 13 | 5.766 | 5.958 | 6.151 | 6.306 | 6.462 | 6.656 bis 6.901 | 258 |
| 12 | 5.201 | 5.376 | 5.548 | 5.687 | 5.829 | 6.004 bis 6.225 | 233 |

**Vergütungstabelle Version Ärzte gültig ab 01.04.2015 bis 31.12.2015**

| Erfahrungsjahre / Vergütungsgruppe | Einstiegsstufe E | E1 | E2 | E3 | E4 | Leistungsorientierte Vergütungsspanne | L max. nach § 17 b |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | 7.450 | 7.697 | 7.947 | 8.146 | 8.345 | 8.595 bis 8.912 | 334 |
| 15 | 7.114 | 7.350 | 7.588 | 7.779 | 7.969 | 8.208 bis 8.511 | 319 |
| 14 | 6.516 | 6.734 | 6.952 | 7.126 | 7.302 | 7.521 bis 7.799 | 292 |
| 13 | 5.870 | 6.065 | 6.262 | 6.420 | 6.578 | 6.775 bis 7.025 | 263 |
| 12 | 5.295 | 5.473 | 5.648 | 5.789 | 5.934 | 6.112 bis 6.338 | 237 |

**Anlage 3**
zum

**MANTELTARIFVERTRAG**
**für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte**
**einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte**
**der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK)**
**und des Medizinischen Dienstes**
**des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS)**
**vom 15.03.2010**

# Reisekostenregelung

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS) erfassten Beschäftigten.

(2) In Dienst-/Betriebsvereinbarungen kann jeder Medizinische Dienst ergänzende Regelungen treffen, die diese Reisekostenregelung nicht verschlechtern.

## § 2 Begriffe

(1) Als Dienstreisen gelten Reisen zur vorübergehenden Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes des/der Beschäftigten, die schriftlich angeordnet oder genehmigt sind.

(2) Fahrten am Dienst- oder Wohnort zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Arbeitsstelle gelten als Dienstgang. Für Beschäftigte im Außendienst gilt hierfür die Genehmigung als erteilt.

(3) Dienstort ist der Landkreis bzw. die kreisfreie Stadt, in dem bzw. in der die Dienststelle ihren Sitz hat, welcher der/die Beschäftigte primär zugeordnet ist.

Protokollnotiz:
Sofern der/die Beschäftigte an mehreren Orten eingesetzt wird, ist reisekostenrechtlich nur ein Dienstort zulässig.

(4) Jede Dienstreise ist nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit durchzuführen. Es ist stets die wirtschaftlichste Verbindung, das wirtschaftlichste Verkehrsmittel in Anspruch zu nehmen. Fahrpreisermäßigungen (z. B. Bahncard) sind zu berücksichtigen.

## § 3 Dauer der Dienstreise

(1) Die Dienstreise beginnt mit dem Zeitpunkt der Abreise von der Arbeitsstelle und endet bei der Rückkehr zur Arbeitsstelle. Sie muss von der Wohnung aus angetreten oder dort

beendet werden, wenn dies wirtschaftlicher ist.

(2) Wird die Dienstreise im Urlaub angetreten (dienstlich veranlasste Unterbrechung des Urlaubs), tritt an die Stelle des Dienstortes oder der Wohnung der Urlaubsort.

(3) Dem/der Beschäftigten ist es zumutbar, die Dienstreise um 6.00 Uhr zu beginnen und bis 22.00 Uhr zu beenden.

## § 4 Reisekostenerstattung

(1) Der/die Beschäftigte hat Anspruch auf Erstattung der anlässlich der Dienstreise notwendigerweise entstandenen Kosten. Die Erstattung ist schriftlich unter Vorlage aller Belege zu beantragen.

(2) Der Erstattungsantrag ist unverzüglich vorzulegen. Wird der Antrag aus vom Beschäftigten zu vertretenden Gründen später als drei Monate nach Abschluss der Dienstreise / des Dienstganges vorgelegt, kann der Arbeitgeber den Ausgleich verweigern.

## § 5 Reisekosten

Reisekosten sind

1. Fahrtkosten / Wegstrecken und Mitnahmeentschädigung (§ 6)
2. Verpflegungsmehraufwand (§ 7)
3. Übernachtungskosten (§ 8)
4. Reisenebenkosten (§ 9)

## § 6 Fahrtkosten

(1) Die Fahrtkosten für Dienstreisen / Dienstgänge (§ 2 Abs. 2) werden im jeweils genehmigten Umfang erstattet. Dabei sind in der Regel die Kosten der 2. Klasse bzw. der Touristen- / Economyklasse zugrunde zu legen. Unter Beachtung von § 2 Abs. 4 können zusätzliche Kosten für (z. B. für Schlafwagen) erstattet werden.

(2) Bei genehmigter Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges wird für jeden dienstlich gefahrenen Kilometer eine pauschale Wegstreckenentschädigung nach dem Einkommensteuergesetz in der jeweils geltenden Fassung gewährt.

Die steuerfreien Pauschalsätze bei Dienstreisen betragen derzeit je Kilometer:

| | |
|---|---|
| für die Nutzung von Kraftwagen: | 0,30 € |
| für die Nutzung von Motorrädern, Motorrollern, Mopeds und Mofas | 0,20 € |

Protokollnotiz:
Es besteht Einigkeit darin, dass die km-Sätze automatisch an die jeweils aktuell bundesweit geltenden steuerfreien Pauschalsätze angepasst werden.

(3) Für die Benutzung von Kraftfahrzeugen, die vom Arbeitgeber beschafft und auf dessen Kosten unterhalten oder betrieben werden, werden mit dem/der Beschäftigten gesonderte Vereinbarungen getroffen.

## § 7 Verpflegungsmehraufwand

(1) Die Höhe des Tagegeldes für Verpflegungsmehraufwand bei Dienstreisen im Inland richtet sich nach der Dauer der Dienstreise (§ 3).

(2) Das Tagegeld im Inland richtet sich nach dem Einkommensteuergesetz in der jeweils geltenden Fassung. Es beträgt zurzeit bei Abwesenheit

| | |
|---|---|
| a) von mehr als 8 Stunden | 12,00 € |
| b) 24 Stunden | 24,00 € |

Bei mehrtägigen Dienstreisen beträgt das Tagegeld an An- und Abreisetagen unabhängig von der Abwesenheit an diesen Tagen jeweils 12,00 €.

Soweit Mahlzeiten vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, sind die steuerlich vorgesehenen Kürzungen für Mahlzeitengestellung durch den Arbeitgeber vorzunehmen.

Bei einer Dienstreise ins Ausland gelten die jeweils aktuellen Tagegeldsätze bzw. auch Kürzungssätze für erhaltene Mahlzeiten.

(3) Für Beschäftigte im Außendienst können ergänzende Regelungen innerhalb des jeweiligen MDK getroffen werden.

## § 8 Übernachtungskosten

(1) Notwendige Übernachtungskosten und damit im Zusammenhang stehende Frühstückkosten werden gegen Nachweis erstattet.

(2) Bei einer mehrtägigen Dienstreise werden die notwendigen Übernachtungskosten gegen Nachweis, bei Fehlen eines Nachweises jedoch mindestens der lohnsteuerfreie Pauschalbetrag erstattet.

## § 9 Reisenebenkosten

Reisenebenkosten sind die zur Erledigung des Dienstgeschäftes unabweisbare Auslagen. Hierzu zählen z.B.
- Kosten für dienstlich veranlassten Schriftverkehr,
- dienstlich veranlasste Post-, Telegramm-, Telefax- und Fernsprechgebühren,
- Parkgebühren, im besonderen Fall auch Kosten für Garage,
- Kosten der Gepäckbeförderung, -versicherung, -aufbewahrung.

Sie werden gegen Nachweis erstattet.

## § 10 Reisekosten bei Reisen aus besonderem Anlass

(1) Bei Reisen im Zusammenhang mit Fortbildungsmaßnahmen wird der Umfang der Erstattung notwendiger Kosten mit der Genehmigung festgesetzt. Für die Höhe der Kostenerstattung soll das Maß des dienstlichen Interesses zugrundegelegt werden.

(2) nicht besetzt

(3) Bei Reisen aus Anlass der vorübergehenden Abordnung an einen anderen Dienstort wird Reisekostenerstattung wie bei Dienstreisen gewährt. Sie kann durch gesonderte Vereinbarung abgelöst werden.

## § 11 Inkrafttreten

Diese Reisekostenregelung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

**Anlage 4**
zum

**MANTELTARIFVERTRAG**
**für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte**
**einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte**
**der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK)**
**und des Medizinischen Dienstes**
**des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS)**
**vom 05.05.2014**

# Protokollerklärung zu § 32 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe d MDK-T

## Protokollerklärung zu § 32 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe d MDK-T

Regelung zu Netzwerktreffen des Marburger Bundes

Es besteht Einvernehmen darüber, dass für die vom Marburger Bund zwecks Begleitung von Tarifverhandlungen mit der TG MDK organisierten Netzwerktreffen bezahlte Arbeitsbefreiung für die Ärztinnen und Ärzte der MDK erfolgt, soweit je MDK zuzüglich zu den Verhandlungskommissions-Mitgliedern des Marburger Bundes, 1 Arzt bzw. 1 Ärztin an diesem Netzwerktreffen teilnimmt. Netzwerktreffen finden durchschnittlich 1x jährlich statt.