

# **Tarifvertrag**

vom 19. Dezember 2006

zwischen

der **Thüringen-Kliniken „G. Agricola“ Saalfeld-Rudolstadt gGmbH**

und

der **Thüringen-Klinik Pößneck gGmbH**

- einerseits -

und

dem **Marburger Bund, Landesverband Thüringen**

- andererseits -

## Inhaltsverzeichnis

### Präambel

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Sonstige Dienstpflichten
- § 5 Qualifizierung
- § 6 Qualifizierung Ärztinnen/Ärzte in der Weiterbildung
- § 7 Arbeitszeit
- § 8 Sonderformen der Arbeit
- § 9 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 10 Bereitschaftsdienst
- § 11 Rufbereitschaft
- § 12 Eingruppierung
- § 13 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 14 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 15 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 16 Besondere Zahlungen
- § 17 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 18 Erholungsurlaub
- § 19 Zusatzurlaub
- § 20 Sonderurlaub
- § 21 Arbeitsbefreiung
- § 22 Befristete Arbeitsverträge
- § 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 24 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 25 Zeugnis
- § 26 Schadenshaftung
- § 27 Übergangsregelungen, Besitzstand
- § 28 Inkrafttreten, Laufzeit

## **Präambel**

Die TK ist derzeit nicht tarifgebunden, für die bei ihr beschäftigten Ärztinnen und Ärzte gelten daher unterschiedliche arbeitsrechtliche Vorschriften. Parallel und ergänzend zu einem zwischen der TK und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Haustarifvertrag wollen TK und MB mit dem vorliegenden Tarifvertrag besondere Regelungen für die in der TK beschäftigten Ärztinnen und Ärzte vereinbaren.

Die Tarifvertragsparteien verfolgen damit folgende Ziele:

- eigenständige und abschließende Regelung der Arbeitsbedingungen der Ärztinnen und Ärzte, die in der TK beschäftigt sind;
- weitere Steigerung der Attraktivität der TK als Arbeitgeber für Ärztinnen und Ärzte;
- Sicherung der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit der TK;
- Sicherung eines angemessenen Einkommens für die Ärztinnen und Ärzte, unter Berücksichtigung der sich aus den Besonderheiten des ärztlichen Diensts ergebenden Belastungen.

Im Hinblick auf die vorgenannten Ziele vereinbaren die Parteien was folgt:

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

1. Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte – nachfolgend einheitlich „Ärzte“ genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zur Thüringen-Kliniken „G. Agricola“ Saalfeld-Rudolstadt gGmbH oder zur Thüringen-Klinik Pößneck gGmbH (nachfolgend zusammenfassend „TK“ genannt) stehen und nicht Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind.
2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Chefärzte und leitende Abteilungsärzte sowie Ärzte, die Altersrente erhalten.

3. Dieser Tarifvertrag gilt ferner für Unternehmen, die mit der TK im konzernrechtlichen Sinn nach §§ 15 ff. AktG verbunden sind (nachfolgend auch „verbundene Unternehmen“) und ihren Beitritt zu diesem Tarifvertrag im Einvernehmen mit der Gewerkschaft MB schriftlich erklärt haben. Die TK wirkt darauf hin, dass verbundene Unternehmen diesem Tarifvertrag beitreten. Wird in dem beitretenden verbundenen Unternehmen ein anderer Tarifvertrag angewendet, so wird der Übergang zu diesem Tarifvertrag in einem Überleitungstarifvertrag geregelt.

Protokollerklärung:

1. *Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass der Landkreis Saalfeld-Rudolstadt kein verbundenes Unternehmen im vorstehenden Sinne ist.*
2. *Eine Verpflichtung, einen Beitritt eines verbundenen Unternehmens herbeizuführen, ist hiermit nicht verbunden.*
3. *Tritt ein verbundenes Unternehmen bei, gilt dieser Tarifvertrag einschließlich der ihn ergänzenden Tarifverträge für das jeweilige Unternehmen wie für die Thüringen-Kliniken „G. Agricola“ Saalfeld-Rudolstadt gGmbH, soweit auf die Thüringen-Kliniken „G. Agricola“ Saalfeld-Rudolstadt gGmbH Bezug genommen wird, gilt dies als Bezugnahme auf das jeweilige verbundene Unternehmen.*
4. Dieser Tarifvertrag findet insgesamt keine Anwendung, soweit ein Arzt Ansprüche geltend macht, die sich aus einem anderen für die TK geltenden Tarifvertrag, insbesondere dem mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Tarifwerk, ergeben, ohne dass diese Ansprüche sich auch aus dem vorliegenden Tarifvertrag ergeben. Das gleiche gilt, soweit rechtskräftig festgestellt oder von der TK anerkannt wird, dass auf das Arbeitsverhältnis eines Arztes die Bestimmungen eines anderen Tarifvertrages anwendbar sind, gleichgültig, worauf diese Anwendbarkeit beruht.

## § 2

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

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

2. Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
3. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
4. Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.

### § 3

#### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

1. Die Ärzte haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
2. Die Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ist eine Regelung über Bagatellfälle zu treffen.
3. Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Ärzte ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Ärzten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Summe aller Beschäftigungszeiten die gesetzliche Höchstgrenze von 48 Stunden überschreitet.

#### Protokollerklärung:

*Satz 3 bezieht sich nicht auf freiberufliche oder selbstständige Tätigkeiten.*

4. Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Ärzte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
5. Die Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie sind berechtigt Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten zu erhalten.
6. Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Ärzte an einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören. Bei Versetzungen und Abordnungen zu Betriebsstätten, die weiter voneinander entfernt liegen als die Krankenhäuser Rudolstadt und Pößneck – maßgeblich ist die jeweils kürzeste Straßenverbindung – bedarf es der Zustimmung des Arztes. Der aufnehmende und der abgebende Betriebsrat sind in jedem Fall zu hören. Die gesetzlichen Mitbestimmungstatbestände bleiben unberührt.

Protokollerklärungen zu Absatz 5:

*Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Betriebsstätte desselben Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

#### **§ 4**

#### **Sonstige Dienstpflichten**

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

2. Die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.
3. Der Arzt kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachterliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes.

Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachterliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so hat der Arzt nach Maßgabe seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung.

In allen anderen Fällen ist der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß seiner Beteiligung entspricht.

Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

## § 5

### Qualifizierung

1. Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse der Ärzte und den Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Betriebes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
2. Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Ärzte kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 und Absatz 10 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher

ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

3. Qualifizierungsmaßnahmen sind:

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Ärzten schriftlich bestätigt.

4. Die Ärzte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
5. Die Kosten einer vom Arbeitgeber geforderten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen. Zeiten solcher Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. Überschreiten die Aufwendungen einen Betrag von 36 Monatsgehältern des Arztes, kann mit dem Arzt eine Rückzahlungsvereinbarung individuell vereinbart werden.
6. Soweit eine sonstige Qualifizierungsmaßnahme auch im Interesse des Arbeitgebers liegt und von diesem genehmigt wird, trägt der Arbeitgeber hierfür grundsätzlich die Kosten und stellt den Arzt gegen Vergütung von der Arbeitsleistung frei, soweit dies erforderlich ist. Die Vereinbarung eines Eigenbeitrages des Arztes ist zulässig. Ein

Eigenbeitrag kann in Geld und/oder Zeit erfolgen. Näheres hierzu kann in einer Qualifizierungsvereinbarung zwischen den Betriebsparteien geregelt werden.

7. In den Fällen des Absatzes 6 ist der Arzt verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arztes oder aufgrund eines von ihm zu vertretenden Grundes endet. Satz 1 gilt nicht, wenn eine Ärztin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten 3 Monaten gekündigt oder einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat.

Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

- a) im 1. Jahr nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme, die vollen Aufwendungen,
- b) im 2. Jahr nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme, 2/3 der Aufwendungen,
- c) im 3. Jahr nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme, 1/3 der Aufwendungen.

Protokollerklärung:

*Der Arbeitgeber und der Arzt können eine für den Arzt günstigere Rückzahlungsregelung im Einzelfall schriftlich treffen.*

8. Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
9. Für Ärzte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.
10. 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 zu gewähren. Die Arbeitsbefreiung wird auf einem Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. Bei Kostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage erfolgen.

## § 6

### **Qualifizierung Ärztinnen/Ärzte in der Weiterbildung**

1. Für Ärzte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung“ befinden, ist ein Weiterbildungsplan aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt. Der Arzt ist berechtigt, dem Arbeitgeber Abweichungen vom Weiterbildungsplan schriftlich anzuzeigen.
2. Die Weiterbildung ist vom Betrieb im Rahmen seines Versorgungsauftrags bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass die Ärzte die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen können. Der Arzt hat 6 Monate vor dem Enddatum seines Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen, welche Weiterbildungsziele bislang noch nicht erreicht sind. 3 Monate vor dem Enddatum hat er schriftlich anzuzeigen, welche Weiterbildungsziele voraussichtlich während der restlichen Laufzeit des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erbracht werden können.
3. Können Weiterbildungsziele aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, in der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Arbeitsvertrages entsprechend zu verlängern, soweit der Arzt den Anzeigepflichten aus Absatz 2 nachgekommen ist. Die Regelungen des „Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung“ bleiben hiervon unberührt.

## § 7

### **Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/ dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

2. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Ärztinnen und Ärzten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
3. Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Arzt am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

*Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Ärztinnen und Ärzte, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.*

4. Aus dringenden betrieblichen/ dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
5. Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. 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. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.
6. 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.

7. Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
8. Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
9. Über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach den Absätzen 4, 7 und 8 ist der Marburger Bund unverzüglich zu informieren.
10. In Ergänzung zu § 7 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 6 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:
  - 10.1 Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Arzt je Stunde das Entgelt und den Zeitzuschlag nach § 9 Abs. 1 und 2, das heißt insgesamt maximal 135%.
  - 10.2 Für Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,
    - a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
    - b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

Abs. 1 gilt in diesen Fällen nicht. Für die Bezahlung gelten § 9 Abs. 1 und 2.

Protokollerklärungen zu § 7:

*Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 7 und 8) möglich.*

**§ 8**

**Sonderformen der Arbeit**

1. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arzt durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht herangezogen wird

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

2. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
3. Bereitschaftsdienst leistet der Arzt, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
4. Rufbereitschaft leistet der Arzt, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arzt vom Arbeitgeber mit einem Europieper, einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.
5. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

6. Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die der teilzeitbeschäftigte Arzt über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten leistet.
7. Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht innerhalb des gleichen Monats ausgeglichen werden. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung gem. § 7 Abs. 7 (Arbeitszeitkorridor) kann eine Verkürzung des Ausgleichszeitraums geregelt werden.
8. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

## § 9

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

1. Der Arzt erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde
  - a) für Überstunden 15 v.H.,
  - b) für Nachtarbeit 1,15 €
  - c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
  - d) für Feiertagsarbeit 35 v. H.,
  - e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember ab 6.00 Uhr 35 v. H.,

- f) für Arbeit an Samstagen von 13:00 bis 22:00 Uhr 0,64 Euro je Stunde, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt,

Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

2. Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 7 Abs. 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.
3. Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird im § 10 Abs. 6 geregelt, das Entgelt für Rufbereitschaft in § 11.
4. Der Arzt, der Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit leistet und dabei im Kalendervierteljahr mindestens 11 Nachtdienste leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 100 € monatlich.
5. Der Arzt, der Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit leistet und dabei im Kalendervierteljahr 6 - 10 Nachtdienste leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 80 € monatlich.
6. Der Arzt, der Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit leistet und dabei im Kalendervierteljahr 1 – 5 Nachtdienste leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 60 € monatlich.
7. Der Arzt, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich.
8. Die Zulagen gemäß den Abs.4 bis 7 werden jeweils im folgenden Kalendervierteljahr monatlich ausgezahlt.

## § 10

### Bereitschaftsdienst

1. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst gleich welcher Stufe fällt, kann unter den Voraussetzungen einer
  - Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
  - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

2. Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen, wenn dadurch für den einzelnen Arzt mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.
3. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG und innerhalb des Grenzwertes nach Ziffer 1 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 60 Stunden betragen.
4. Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

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

Bereitschaftsdienststufe B (bis zu 25 v. H. Arbeitsleistung) 60 v.H.

Bereitschaftsdienststufe C (über 25 bis 40 v. H. Arbeitsleistung) 75 v.H.

Bereitschaftsdienststufe D (über 40 bis 49 v. H. Arbeitsleistung) 90 v.H.

6. Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt:

*Tabellenentgelt (abhängig von Entgeltgruppe und –stufe) dividiert durch 173,92.*

Der Arzt erhält neben dem Entgelt nach Satz 1 für die als Arbeitszeit errechnete Zeit des Bereitschaftsdienstes an Feiertagen je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts nach Satz 1.

Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.

7. Die errechnete Arbeitszeit einschließlich etwaiger Zeitzuschläge nach Ziffer 6 kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden. Zeitzuschläge für die als Arbeitszeit errechnete Zeit des Bereitschaftsdienstes an Feiertagen je Stunde in Höhe von 25 % des Stundenentgelts werden ausbezahlt.
8. Die Zuweisung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

## § 11

### Rufbereitschaft

1. Der Arzt hat sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arzt vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
2. Für eine Rufbereitschaft von mind. zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des individuellen Stundenentgelts gezahlt. Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des individuellen Stundenentgelts gezahlt.

#### Protokollerklärung:

*Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.*

3. Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme, d. h. ein Verlassen der dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle im Sinne der Ziff. 1 innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde aufgerundet, über eine Stunde hinausgehende Zeiten der Inanspruchnahme werden nach der exakten Dauer erfasst. Die so ermittelte Gesamteinsatzzeit während eines Rufbereitschaftsdienstes wird nach kaufmännischen Grundsätzen auf eine halbe Stunde gerundet.

#### Protokollerklärung:

*Hält sich der Arzt in seiner Rufbereitschaft aus arbeitsorganisatorischen Gründen auch in der inaktiven Zeit innerhalb der Klinik auf, so wird lediglich seine erste Inanspruchnahme auf eine volle Stunde gerundet.*

## § 12

### Eingruppierung

1. Für die bei der TK beschäftigten Ärztinnen und Ärzte gelten abschließend und ausschließlich die folgenden Entgeltgruppen:

Entgeltgruppe 1:

Arzt (Assistenzarzt, Stationsarzt ohne Facharztweiterbildung)

Entgeltgruppe 2:

Facharzt mit abgeschlossener Facharztweiterbildung, der zur Führung eines Facharzttitels berechtigt und in seinem Fachgebiet tätig ist, einschließlich Oberärzte

2. Für Oberärzte werden Zulagen nach Maßgabe nachfolgender Regelungen gezahlt:
  - 2.1 Oberarzt ist derjenige Arzt im stationären Bereich, dem die medizinische Verantwortung für selbständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber (Geschäftsleitung) ausdrücklich schriftlich übertragen worden ist.

*EUR 350,-- monatlich*

- 2.2 Oberarzt im Sinne der Ziff. 2.1, dem die ständige Vertretung des leitenden Arztes (Chefarzt) vom Arbeitgeber (Geschäftsleitung) ausdrücklich (schriftlich) übertragen worden ist.

*EUR 500,-- monatlich*

Innerhalb einer Klinik kann das Tätigkeitsmerkmal jeweils nur von einem Arzt erfüllt werden.

- 2.3 Facharzt, der zur Führung des Titels „Oberarzt“ aufgrund vertraglicher Abrede oder Ernennung durch die Geschäftsführung der TK berechtigt ist, ohne das die zusätzlichen Voraussetzungen der Ziff. 2.1 oder 2.2 zutreffen

*EUR 250,-- monatlich*

3. Nimmt ein Assistenzarzt aufgrund ausdrücklicher vertraglicher Abrede oder aufgrund Ernennung durch die Geschäftsführung der TK die Funktionen eines Stationsarztes wahr, so erhält er eine Zulage in Höhe von

*EUR 150,-- monatlich.*

4. Es wird folgende Entgelttabelle vereinbart:

4.1 Entgelttabelle für den Zeitraum vom 01.01.2007 – 30.06.2007

Arzt	3102,80	3302,39	3411,26	3629,00	3810,45
	(12)	(12)	(18)	(18)	
Facharzt	4037,26	4354,80	4636,05	4808,43	5080,60
	(36)	(36)	(48)	(60)	

(Verweildauer in der Stufe in Monaten)

4.2 Entgelttabelle für den Zeitraum ab 01.07.2007

Arzt	3151,53	3354,26	3464,84	3686,00	3870,30
	(12)	(12)	(18)	(18)	
Facharzt	4100,68	4423,20	4708,87	4883,95	5160,40
	(36)	(36)	(48)	(60)	

(Verweildauer in der Stufe in Monaten)

5. Ärzte ohne Facharztanerkennung:

Zeiten ärztlicher Tätigkeit werden bei der Stufenzuordnung angerechnet. Eine Tätigkeit als Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Zeit.

Ärzte mit Facharztanerkennung:

Zeiten fachärztlicher Tätigkeiten werden in der Regel angerechnet. Zeiten einer vorgehenden beruflichen Tätigkeit können angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

Unter Zeiten einer vorgehenden beruflichen Tätigkeit sind Zeiten zu verstehen, in denen tatsächlich eine solche Tätigkeit ausgeübt wurde.

Protokollerklärung:

*Folgende Unterbrechungen sind insoweit unschädlich:*

- a) *Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,*
- b) *Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 15 bis zu 39 Wochen,*
- c) *Zeiten eines bezahlten Urlaubs,*
- d) *Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.*

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

6. Hinsichtlich der Beschleunigung und Verzögerung des Stufenaufstiegs gelten ausdrücklich die Vorschriften des § 13 dieses Manteltarifvertrages.

### **§ 13**

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

1. Die Ärzte erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
2. Bei Leistungen des Arztes, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verlängert werden.

Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Ärzten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist

eine betriebliche Kommission zuständig. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Marburger Bund benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll. Eine Verlängerung der Stufenlaufzeit ist nur möglich, wenn eine betriebliche Kommission eingerichtet wurde.

Protokollerklärung:

*Die Kommission hat bis zum 30.06.2007 Kriterien für die Beurteilung, ob eine Verkürzung oder Verlängerung der Stufenlaufzeit vorzunehmen ist, zu erarbeiten.*

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

*Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, dürfen nicht zu einer Verlängerung der Stufenlaufzeit führen. Leistungsgeminderte Ärzte sind Ärzte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleitung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.*

3. Für die Berechnung der Verweildauer gemäß § 12 Abs. 4 stehen folgende Zeiten der ärztlichen Tätigkeit gleich:
  - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 15 bis zu 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
  - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Ärzte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

4. Wird dem Arzt vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

Die persönliche Zulage bemisst sich für Ärzte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 2 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das für den Arzt bei dauerhafter Übertragung nach § 13 Ziffer 1 ergeben hätte.

## **§ 14**

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 15 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 16.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. *Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*
2. *Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $1/65$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.*
3. *Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist der Arzt so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.*

**§ 15**

**Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

1. Wird der Arzt durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhält er für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Arbeitsentgelt (§ 12) fortgezahlt. Nach Ablauf des nach Satz 1 maßgebenden Zeitraums erhält der Arzt, der zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten erreicht hat, für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss.
2. Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrallengeld und dem sich nach Absatz 1 Satz 1 ergebenden Nettoarbeitsentgelt.

Er wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung gezahlt. Leistungen, die der Arzt aufgrund des „Leistungsplans betriebliche Altersversorgung“ erhält, werden angerechnet.

Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens des Arztes kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. Für den Arzt, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für den versicherungspflichtigen Arzt zugrunde zu legen.

3. Das Entgelt im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

Krankengeldzuschüsse, die über den Zeitpunkt, zu dem der Arzt eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, gewährt worden sind, gelten als Vorschuss auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehende Rente; die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

Verzögert der Arzt schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gelten die für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankengeldzuschüsse in vollem Umfang als Vorschuss; Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Leistungen auf den Arbeitgeber über.

Protokollerklärung zu § 15 Abs. 2 Satz 1:

*Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld.*

## § 16

### Besondere Zahlungen

1. Ärzte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 24 Ziffer 2)
  - a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
  - b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

2. Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Ärzte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. 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. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Ärzten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist im Rahmen des TV Altersversorgung bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage im Rahmen des Tarifvertrags Altersversorgung nicht zu berücksichtigen.
3. Beim Tod von Ärzten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. 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.

## § 17

### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

1. Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Arzt benanntem Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 14, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1:

*Werden durch die Überweisung auf ein ausländisches Konto Mehrkosten im Vergleich zur Überweisung auf ein inländisches Konto verursacht, so trägt der Arzt die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.*

2. Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 12) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
3. Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
4. Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

5. Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
6. Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

## **§ 18 Erholungsurlaub**

1. Die Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 14). Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.

### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

*Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil mindestens zwei Wochen betragen.*

2. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
  - a) Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Ärztin/der Arzt als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Abs. 3; § 5 BUrlG bleibt unberührt.



- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag  
Zusatzurlaub, höchstens jedoch zwei Arbeitstage.

Protokollerklärung:

*Es besteht Einigkeit, dass im Rahmen der Dienstplangestaltung eine möglichst gleichmäßige Einteilung der Ärzte zu Nachtschichten anzustreben ist.*

2. Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
3. Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
 

- 150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
- 300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
- 450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
- 600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

4. Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt vier Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. Bei Ärzten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen.
5. Im Übrigen gilt § 18 entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

*Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung,*

*Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 13 Ziffer 3 unschädlich.*

## § 20

### **Sonderurlaub**

Der Arzt kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Wenn der Sonderurlaub vier Wochen übersteigt, gilt die Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit nach § 24 Ziffer 2. Zeiten vergleichbarer beruflicher Tätigkeiten während des Sonderurlaubes werden anerkannt.

## § 21

### **Arbeitsbefreiung**

1. Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arzt unter Fortzahlung der Vergütung (§ 14) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
  - a) Niederkunft der Ehefrau / im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin –  
1 Arbeitstag,
  - b) Tod des Ehegatten / Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils –  
2 Arbeitstage,
  - c) Eheschließung des Arztes –  
1 Arbeitstag,
  - d) 25- und 40-jährigem Arbeitsjubiläum –  
1 Arbeitstag,

- e) schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn der Arzt deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht –  
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
  - f) bei angeordneter versorgungsärztlicher Untersuchung oder Behandlung; erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten
  - g) bei ansteckenden Krankheiten in der Familie, sofern der Amtsarzt das Fernbleiben von der Arbeit aufgrund gesetzlicher Vorschriften anordnet;
  - h) Der Arzt wird für ärztliche Behandlung für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit und, soweit sie nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, von der Arbeit ohne Fortzahlung der Vergütung freigestellt.
2. Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 14) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Arzt nicht Anspruch auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arzt hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
3. Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern sowie berufsständischer Versorgungswerke für Ärzte kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 14) gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

4. Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesvorstände, des Bundesvorstandes sowie der Hauptversammlung auf Anfordern des Marburger Bundes Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 14 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber kann auf Anfordern des Marburger Bundes Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 14 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

## § 22

### **Befristete Arbeitsverträge**

1. Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
2. Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
3. Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens vier Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
4. Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

5. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate

zum Schluss eines Kalendermonats.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Ärzten verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

*Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.*

### § 23

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

1. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arzt einen Anspruch auf Regelaltersrente im Sinne des § 35 SGB VI bzw. eines berufsständischen Versorgungswerkes für Ärzte hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

2. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Ärzte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Arzt hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
3. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arzt nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arzt innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
4. Verzögert der Arzt schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Ziffer 4 S. 2. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
5. Soll die/der Ärzte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

## § 24

### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)
  - bis zu einem Jahr ein Monat,
  - von mehr als einem Jahr 6 Wochen,
  - von mindestens 5 Jahren 3 Monate  
zum Monatsschluss,
  - von mindestens 8 Jahren 4 Monate,
  - von mindestens 10 Jahren 5 Monate,
  - von mindestens 12 Jahren 6 Monate  
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
  
2. Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber oder in verbundenen Unternehmen im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 20, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. Wechseln Ärzte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

## § 25

### Zeugnis

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Ärzte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
  
2. Aus triftigen Gründen können Ärzte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

3. Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Ärzte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
4. Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Das Endzeugnis und das Zwischenzeugnis sind von dem leitenden Arzt und einer vertretungsberechtigten Person des Arbeitsgebers zu unterzeichnen.

## **§ 26**

### **Schadenshaftung**

In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln vorliegen, ist der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen. Im Übrigen gelten die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung.

## **§ 27**

### **Übergangsregelungen, Besitzstand**

1. Dieser Tarifvertrag stellt in Verbindung mit den in ihm in Bezug genommenen Tarifverträgen eine abschließende Regelung der Rechte und Pflichten der Ärzte dar. Er löst die bislang bei der TK geltenden tariflichen Regelungen abschließend und ausnahmslos ab, und zwar ausdrücklich auch solche tariflichen Regelungen, die von diesem Tarifvertrag einschließlich der in ihm in Bezug genommenen und ihn ergänzenden Tarifverträge nicht anderweitig geregelt werden.
2. Soweit mit einem Arzt, auf den dieser Tarifvertrag nach Maßgabe des § 1 anwendbar ist, individuelle Vertragsinhalte vereinbart sind, gehen diese der tarifvertraglichen Regelung vor und treten an deren Stelle, dieser Tarifvertrag gilt insoweit also nicht. Der Arzt ist jedoch berechtigt, durch einseitige schriftliche Erklärung gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber die Anwendung der Bestimmungen dieses Tarifvertrags an Stelle der bislang geltenden arbeitsvertraglichen Bestimmungen zu verlangen, eine solche Erklärung muss dem jeweiligen Arbeitgeber bis zum 31.03.2007 zugehen.

3. Alle Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages beschäftigt sind, erhalten Bestandsschutz.
  - 3.1 Soweit sich für den jeweiligen Beschäftigten aus der Anwendung des zum 01.01.2007 geltenden Tarifvertrages eine niedrigere Gesamtmonatsvergütung gegenüber seiner vergleichbaren monatlichen Vergütung am 31.12.2006, bestehend aus Grundvergütung, Ortzuschlag und allgemeine Zulage, ergibt, wird der jeweilige Differenzbetrag als monatliche Ausgleichszulage neben den zum 01.01.2007 geltenden Vergütungsleistungen weiter gewährt.
  - 3.2 Auf diese Ausgleichszulage werden zukünftige Tarifierhöhungen zu 50 % angerechnet. Beträgt die Höhe der Ausgleichszulage nach einer solchen Anrechnung weniger als EUR 10,00, so entfällt die Ausgleichszulage ersatzlos.
  - 3.3 Bei Veränderungen (Erhöhungen oder Reduzierungen) der vertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zum 01.01.2007 wird die Ausgleichszulage entsprechend dem Verhältnis der neu vereinbarten zur vormaligen Arbeitszeit angepasst.
  - 3.4 Bei Veränderungen der Lebenssituation in Bezug auf den Ortzuschlag der monatlichen Vergütung am 31.12.2006 entfällt der Bestandsschutz im gleichen Maße, wie er auch ohne Vorliegen dieses Tarifvertrages entfallen würde und die Ausgleichszulage reduziert sich entsprechend.
4. Befristet bis zum 31.12.2008 und unter Ausschluss der Nachwirkung gilt folgende Regelung:
  - 4.1 Für im September 2006 zu berücksichtigte Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT-O in der für September 2006 zustehenden Höhe als Besitzsandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzsandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem eine anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder aufgrund

einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat der Arzt dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2006 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

- 4.2 § 17 Abs. 2 ist anzuwenden. Ansprüche nach Absatz 4.1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit dem Arzt abgefunden werden.
- 4.3 Die Absätze 4.1 und 4.2 gelten entsprechend für zwischen dem 01.10.2006 und 31.12.2006 geborene Kinder der übergeleiteten Ärzte.

## § 28

### Inkrafttreten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2007 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2009.
3. Abweichend von Ziff. 2 kann § 12 Ziffer 4 frühestens zum 31.12.2008 gekündigt werden, mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres.

---

Thüringen-Kliniken „G. Agricola“  
Saalfeld-Rudolstadt gGmbH

---

Thüringen-Klinik Pößneck gGmbH

---

Marburger Bund  
Landesverband Thüringen

Saalfeld, den \_\_\_\_\_