

Klinikum Niederlausitz GmbH  
Krankenhausstraße 10  
01968 Senftenberg



Klinikum Niederlausitz

## **Tarifvertrag für die Ärzteschaft ( Manteltarifvertrag)**

Zwischen der

Klinikum Niederlausitz GmbH,  
Krankenhausstraße 10  
01968 Senftenberg,  
vertreten durch die Geschäftsführung

und dem

Marburger Bund LV Berlin/Brandenburg e.V.,  
Bleibtreustraße 17  
10623 Berlin,  
vertreten durch den Vorstand

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Handwritten mark

# **Inhaltsverzeichnis**

## **Abschnitt 1: Allgemeine Regelungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausschluss der Geltung
- § 3 Arbeitsvertrag
- § 4 Nebenabreden
- § 5 Probezeit
- § 6 Ärztliche Untersuchung
- § 7 Allgemeine Pflichten
- § 8 Schweigepflicht
- § 9 Belohnungen und Geschenke
- § 10 Nebentätigkeiten
- § 11 Personalakten
- § 12 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 13 Haftung

## **Abschnitt 2: Regelungen zur Arbeitszeit**

- § 14 Arbeitszeit
- § 15 Sonderformen der Arbeit
- § 16 Zulassung abweichender Regelungen vom Arbeitszeitgesetz
- § 17 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 18 Sonderkündigungsrecht
- § 19 nicht besetzt
- § 20 Arbeitsversäumnis
- § 21 Teilzeitbeschäftigung
- § 22 Beschäftigungszeit

## **Abschnitt 3: Regelungen zur Eingruppierung und zum Gehalt**

- § 23 Eingruppierung
- § 24 Tabellengehalt
- § 25 Zulagen
- § 26 Leistungsgehalt
- § 27 Gehalt Nichtvollbeschäftigter
- § 28 Bemessungsgrundlage für die Gehaltsfortzahlung
- § 29 Ansprüche und Pflichten im Krankheitsfalle
- § 30 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 31 Besondere Zahlungen
- § 32 Berechnung und Auszahlung des Gehaltes

#### **Abschnitt 4: Urlaub und Arbeitsbefreiung**

- § 33 Erholungsurlaub
- § 34 Sonderurlaub
- § 34 a Zusatzurlaub
- § 35 Arbeitsbefreiung

#### **Abschnitt 5: Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 36 Befristete Arbeitsverträge
- § 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 38 Ordentliche Kündigung
- § 39 Außerordentliche Kündigung
- § 40 Zeugnis

#### **Abschnitt 6: Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 41 Ausschlussfrist
- § 42 Ablösung bisheriger Tarifverträge
- § 43 Notlagentarifvertrag
- § 44 Inkrafttreten, Laufzeit

## **Abschnitt 1: Allgemeine Regelungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte, im Folgenden Beschäftigte genannt, die in einem Arbeitsverhältnis zur Klinikum Niederlausitz GmbH mit ihren Standorten in Senftenberg und Lauchhammer stehen.

### **§ 2 Ausschluss der Geltung**

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für leitende Ärzte (Chefärztinnen/Chefärzte, Leitende Abteilungsärztinnen/ -ärzte).

#### Protokollerklärung:

Die Geltung des Tarifvertrages ist für Akademiker/Hochschulabsolventinnen/en, die im Labor tätig sind, und für Psychologinnen/en ausgeschlossen.

### **§ 3 Arbeitsvertrag**

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.

### **§ 4 Nebenabreden**

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart oder durch Tarifvertrag vorgesehen ist.

### **§ 5 Probezeit**

1.  
Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

2.  
Hat der Beschäftigte in der Probezeit an insgesamt mehr als 10 Arbeitstagen nicht gearbeitet,

verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über 10 Tage hinausgehenden Fehltage entspricht.

## **§ 6 Ärztliche Untersuchung**

1.

Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

2.

Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Arzt seines Vertrauens oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob die Beschäftigten dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten sind. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

3.

Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben tätig sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.

4.

Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Beschäftigten auf ihren Antrag hin bekannt zu geben.

## **§ 7 Allgemeine Pflichten**

1.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Bei Vollzug einer solchen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Die Beschäftigten haben Anordnungen, deren Ausführung - ihnen erkennbar - den Strafgesetzen zuwider laufen, nicht zu befolgen.

2.

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

3.

Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Beschäftigten gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. Während dieser Tätigkeit sind die Beschäftigten grundsätzlich unfallversichert. Beim Verzicht auf die Unfallversicherung steht den Beschäftigten neben dem Zuschlag gemäß § 17 Abs. 1 lit. e) ein Einsatzzuschlag in Höhe von 20,00 Euro zu.

Der Rettungsdienst ist Dienstaufgabe.

### Protokollerklärungen zu Absatz 3

1. Eine Ärztin/ein Arzt, die/der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
2. Einer Ärztin/eines Arztes, der/dem nach § 6 persönliche oder fachliche Beeinträchtigungen (z.B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin) ärztlich attestiert wurden, ist die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar und darf daher grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden. Die Kosten für die Attestierung trägt die Ärztin/der Arzt.
3. Der Rettungsdienst ist dann nicht Dienstaufgabe, wenn die Organisation und Leitung des Rettungsdienstes an Dritte abgeben worden ist. Können diese Dritten den Rettungsdienst nicht erfüllen, wird er wieder zur Dienstaufgabe.
4. Der Einsatzzuschlag in Höhe von 20 Euro beinhaltet neben dem früheren Einsatzzuschlag gemäß dem BAT-O mit seinem Stand vom 31.12.2004 auch den bislang hausintern gezahlten Zusatzbetrag in Höhe von 5,23 Euro pro Einsatz, der dementsprechend nicht mehr gesondert gezahlt wird.

4.  
Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen, Befundberichten für Versicherungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen gehört zu den der Beschäftigten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

5.  
Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Beschäftigten gehört auch die Erteilung von Unterricht.

### Protokollerklärung zu Absatz 5:

Aufgrund der Zuordnung der Unterrichtserteilung zu den Hauptpflichten der Beschäftigten ist die hierzu verwandte Zeit als Arbeitszeit zu werten und wird mit dem Tabellengehalt vollständig abgegolten. Für den mit der Unterrichtserteilung verbundenen Mehraufwand (z.B. Material, Vor- und Nachbereitung des Unterrichts) wird eine pauschalierte Aufwandsentschädigung für jede erteilte Unterrichtsstunde gezahlt. Deren Höhe wird einzelvertraglich festgelegt.

Im Übrigen wird auf den Überleitungstarifvertrag für die Ärzteschaft vom 06.11.2006 verwiesen.

## **§ 8 Schweigepflicht**

Die Beschäftigten 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.

## **§ 9 Belohnungen und Geschenke**

Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Wenn den Beschäftigten diesbezüglich Vergünstigungen angeboten werden, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Geschenke unterhalb der Geringwertigkeitsgrenze unterliegen nicht der Anzeigepflicht beim Arbeitgeber. Näheres wird auf betrieblicher Ebene geregelt.

## **§ 10 Nebentätigkeiten**

Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers nennenswert zu beeinträchtigen.

### Protokollerklärung:

Eine nennenswerte Beeinträchtigung liegt vor, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet.

## **§ 11 Personalakten**

Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu erhalten.

## **§ 12 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

1.

Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen innerhalb der Klinikum Niederlausitz GmbH mit ihren Standorten in Senftenberg und Lauchhammer versetzt oder abgeordnet werden.

2.

Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Gehalt angerechnet.

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zuweisung ist unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im Inland.

3.

Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen. (Personalgestellung) § 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

### Protokollerklärung zu Absatz 3:

Personalgestellung ist unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## **§ 13 Haftung**

Für die Schadenshaftung des Beschäftigten gelten die Vorschriften, welche für die Beamten des Landes Brandenburg Anwendung finden und zwar in ihrer jeweils geltenden Fassung.

## **Abschnitt 2: Arbeitszeit**

### **§ 14 Arbeitszeit**

1.

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

2.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

3.

Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Gehalts nach § 28 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren, soweit die Heranziehung zur Arbeitsleistung nicht innerhalb eines Bereitschaftsdienstes oder Rufbereitschaftsdienstes erfolgt. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag (Montag bis Freitag) fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

4.

Auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 und des § 12 Arbeitszeitgesetz kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

5.

Die Beschäftigten, deren Aufgaben Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit erfordern, sind verpflichtet dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend zu arbeiten. Sie sind auch verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten.

6.

Mehrarbeit und Überstunden sowie Zeiten geleisteter Bereitschaftsdienste und Aktivzeiten im Rufdienst sind auf einem objektiv geeigneten Wege aufzuzeichnen. Den Betriebsparteien steht es offen, Einzelheiten hierzu und zur Erfassung der angeordneten Arbeitszeiten im Rahmen einer Vereinbarung zu regeln.

## **§ 15 Sonderformen der Arbeit**

1.  
Bereitschaftsdienst leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
2.  
Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
3.  
Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.
4.  
Sonn- und Feiertagsarbeit beginnt an den jeweiligen Sonn- und Feiertagen um 0 Uhr und endet um 24 Uhr.
5.  
Mehrarbeit sind die auf Anordnung des Arbeitgebers von Teilzeitbeschäftigten geleisteten Arbeitsstunden, die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§14 Absatz 1) gehen und nicht während des Bereitschafts- bzw. Rufbereitschaftsdienstes geleistet werden.
6.  
Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 14 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht während des Bereitschafts- bzw. Rufbereitschaftsdienstes geleistet werden.

## **§ 16 Zulassung abweichender Regelungen vom Arbeitszeitgesetz (ArbZG)**

### **I. Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft**

#### **A. Abweichende Regelungen**

1.
  - a) In Anwendung von § 7 Abs. 2a ArbZG kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 die werktägliche Arbeitszeit ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.  
Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit darf 65 Stunden nicht überschreiten. Für die Berechnung dieses Durchschnitts wird ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde gelegt.

b) Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit ist auf bis zu 24 Stunden zugelassen, wobei in einem Kalendermonat nicht mehr als:

1. drei 24-stündige Dienste an Wochenenden
2. neun 24-stündige Dienste an sonstigen Tagen
3. acht 12 Stunden und 45 Minuten dauernde Dienste an sonstigen Tagen

geleistet werden. Von Letzteren dürfen grundsätzlich nicht mehr als vier innerhalb einer Woche angeordnet werden.

Die in den Ziffern 2. und 3. genannten Dienste können neben den Diensten der Ziffer 1 geleistet werden, wobei grundsätzlich die Gesamtzahl der im Monat geleisteten Dienste nach den Ziffern 1. und 2. neun nicht überschreiten darf. Zudem dürfen nicht mehr als drei 24 - stündige Dienste pro Kalenderwoche geleistet werden.

Die Leistung von mehr als sechs Diensten pro Monat ist nur mit schriftlichem Einverständnis der Beschäftigten zulässig.

Protokollerklärung zu Absatz 1b):

Zu den 24- stündigen Diensten im Sinne der Ziffern 1 und 2 zählen auch Dienste, innerhalb derer nach dem regulärem Tagdienst ein Bereitschaftsdienst von 15,5 Stunden in einer Klinik oder von 12 Stunden im Bereich NAW geleistet wird.

Bei der Zählung der Anzahl der Dienste wird bzgl. solcher, die wochen- oder monatsübergreifend geleistet werden, auf den Beginn des Dienstes abgestellt.

2.

a) In Anwendung von § 7 Abs. 1 ArbZG kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 ArbZG die Arbeitszeit über zehn Stunden werktätlich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.

b) Der Ausgleich der Arbeitszeit hat innerhalb von 12 Monaten zu erfolgen.

c) Im Übrigen findet der Absatz 1.b) Anwendung.

## B. Einwilligung

Im Hinblick auf notwendige Einwilligungen des/r Beschäftigten zu Verlängerung der Arbeitszeit gilt die jeweilige gesetzliche Regelung.

## C. Ruhezeiten

Ergänzend zu den §§ 5, 9, 10, 11 ArbZG müssen zwei Wochenenden oder je zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage pro Kalendermonat beschäftigungsfrei bleiben.

## D. Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

Der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter/innen wird neben den in den vorangegangenen Regelungen enthaltenden Begrenzungen der Dienstzahlen und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sowie der Bestimmung des § 16 Absatz C wie folgt gewährleistet:

- a) Anspruch des/der Mitarbeiters/in auf Durchführung zusätzlicher arbeitsmedizinischer Untersuchungen (Halbierung des Regelintervalls zwischen den Untersuchungen)
- b) Durchführung zusätzlicher arbeitsmedizinischer Begehungen der Arbeitsplätze und Aufenthaltsräume (Halbierung des Regelintervalls zwischen den Begehungen)
- c) zwingende Gewährung einer zusätzlichen Pause von 30 Minuten während der Leistung von 24-stündigen Diensten
- d) Anspruch des/r Mitarbeiters/in auf von der Klinikum Niederlausitz GmbH getragene gesundheitsfördernde Maßnahmen

E. § 14 Absatz 4 bleibt im Übrigen unberührt.

## II. Rufbereitschaft

Im Hinblick auf die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft werden die obigen Absätze A. 1.a); 2. a), b); B.; C.; D. a), d); E. entsprechend angewendet.

## § 17 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

1 a.

Die bis zum 30.04.2017 über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit, welche während der Bereitschaftsdienste in den Kliniken bzw. Abteilungen oder aber im bodengebundenen Rettungsdienst geleistet wird, wird gemäß der für die jeweilige Dienstsäule festgestellten durchschnittlichen Belastung (Inanspruchnahme durch Arbeitsleistungen) und der dementsprechend einschlägigen Bereitschaftsdiensttabelle vergütet.

Bereitschaftsdiensttabelle 1: Belastung von mehr als 40 % bis zu 49 %

Arbeitsstunden/ Gehaltsgruppe	AZ 2	AZ 3	AZ 4	AZ 5
a) ab der vollendeten 40sten bis einschließlich der 48sten Stunde	23,48€	25,56 €	27,65 €	29,21 €
b) ab der vollendeten 48sten bis einschließlich der 60sten Stunde	25,56 €	27,65 €	30,47 €	32,88 €
c) ab der vollendeten 60sten Stunde	27,65 €	30,47 €	33,28 €	35,79 €.

Bereitschaftsdiensttabelle 2: Belastung von mehr als 25 % bis zu 40%

Arbeitsstunden/Vergütungs-, Gehaltsgruppe	AZ 2	AZ 3	AZ 4	AZ 5
a) ab der vollendeten 40sten bis einschließlich der 48sten Stunde	18,99 €	20,77 €	22,54 €	23,48 €
b) ab der vollendeten 48sten bis einschließlich	20,77 €	22,54 €	24,62 €	27,13 €

der 60sten Stunde				
c) ab der vollendeten 60sten Stunde	22,54 €	24,74 €	26,82 €	29,33 €.

Bereitschaftsdiensttabelle 3: Belastung von bis zu 25%

Arbeitsstunden/Vergütungs-, Gehaltsgruppe	AZ 2	AZ 3	AZ 4	AZ 5
a) ab der vollendeten 40sten bis einschließlich der 48sten Stunde	14,92 €	16,38 €	17,74 €	18,47 €
b) ab der vollendeten 48sten bis einschließlich der 60sten Stunde	16,38 €	17,74 €	19,41 €	21,29 €
c) ab der vollendeten 60sten Stunde	17,74 €	19,51 €	21,08 €	23,06 €.

1b.

Die ab dem 01.05.2017 über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit, welche während der Bereitschaftsdienste in den Kliniken bzw. Abteilungen oder aber im bodengebundenen Rettungsdienst geleistet wird, wird gemäß der für die jeweilige Dienstsäule festgestellten durchschnittlichen Belastung (Inanspruchnahme durch Arbeitsleistungen) und der dementsprechend einschlägigen Bereitschaftsdiensttabelle vergütet.

Bereitschaftsdiensttabelle 1: Belastung von mehr als 40 % bis zu 49 %

Arbeitsstunden/ Gehaltsgruppe	AZ 2	AZ 3	AZ 4	AZ 5
a) ab der vollendeten 40sten bis einschließlich der 48sten Stunde	23,94€	26,07 €	28,20 €	29,79 €
b) ab der vollendeten 48sten bis einschließlich der 60sten Stunde	26,07 €	28,20 €	31,07 €	33,55 €
c) ab der vollendeten 60sten Stunde	28,20 €	31,07 €	33,94 €	36,50 €.

Bereitschaftsdiensttabelle 2: Belastung von mehr als 25 % bis zu 40%

Arbeitsstunden/Vergütungs-, Gehaltsgruppe	AZ 2	AZ 3	AZ 4	AZ 5
a) ab der vollendeten 40sten bis einschließlich der 48sten Stunde	19,36 €	21,18 €	22,99 €	23,94 €
b) ab der vollendeten 48sten bis einschließlich der 60sten Stunde	21,18 €	22,99 €	25,11 €	27,67 €
c) ab der vollendeten 60sten Stunde	22,99 €	25,23 €	27,35 €	29,91 €.

Bereitschaftsdiensttabelle 3: Belastung von bis zu 25%

Arbeitsstunden/Vergütungs-, Gehaltsgruppe	AZ 2	AZ 3	AZ 4	AZ 5
a) ab der vollendeten 40sten bis einschließlich der 48sten Stunde	15,21 €	16,70 €	18,09 €	18,83 €
b) ab der vollendeten 48sten bis einschließlich der 60sten Stunde	16,70 €	18,09 €	19,79 €	21,71 €
c) ab der vollendeten 60sten Stunde	18,09 €	19,90 €	21,50 €	23,52 €.

1c.

Die Feststellung der durchschnittlichen Belastung innerhalb der jeweiligen Bereitschaftsdienstsäule erfolgt auf Grundlage der Erfassung der zu leistenden Bereitschaftsdiensttätigkeiten. Die Erfassung hat sich auf einen Zeitraum von mindestens drei Kalendermonaten zu erstrecken.

Die Zuweisung zu den Bereitschaftsdiensttabellen erfolgt als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

1d.

Werden Beschäftigte im bodengebundenen Rettungsdienst tätig, erhalten sie neben der Vergütung gemäß Absatz 1a bzw. 1b einen Zuschlag in Höhe von 25,00 € pro Einsatz im Bereitschaftsdienst.

2.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die in Bereitschaftsdiensten der Kliniken, Abteilungen bzw. des bodengebundenen Rettungsdienstes erbrachte Arbeitszeit zwischen der individuell vereinbarten Arbeitszeit und der vollendeten 40. Stunde mit dem Stundensatz der für die Dienstsäule zutreffenden Bereitschaftsdiensttabelle entlohnt.

3.

Im Übrigen wird auf den Überleitungstarifvertrag für die Ärzteschaft vom 06.11.2006 verwiesen.

4a.

Die Beschäftigten erhalten neben dem Gehalt bzw. der Vergütung gemäß Absatz 1a bzw. 1b Zeitzuschläge.

Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - ab dem 01.08.2016 je Stunde

- a) für Nachtarbeit 5,00 €,
- b) für Sonn- und Feiertagsarbeit 8,50 €,

Die Zeitzuschläge nach a) und b) können nebeneinander beansprucht werden. Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vom - Hundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden.

4b.

Leisten die Beschäftigten sieben oder mehr Bereitschaftsdienste im Monat wird ab dem 01.08.2016 neben der Vergütung gemäß Absatz 1a und 1b sowie der Zeitzuschläge nach Absatz 4a ein Zuschlag von 5,00 € pro Bereitschaftsdienststunde gezahlt. Bereitschaftsdienste im Bereich NAW werden insoweit nur berücksichtigt, als es sich um Dienste von 19:00 Uhr bis 07:00 Uhr sowie um 24- stündige Dienste handelt. Dienste von 19:00 Uhr bis 07:00 Uhr werden dabei als 0,5 Bereitschaftsdienst und 24- stündige Dienste als 1,0 Bereitschaftsdienst gewertet. Leistet ein Mitarbeiter sowohl Ruf- als auch Bereitschaftsdienste und überschreitet die Gesamtzahl dieser Dienste die Zahl sechs in einem Kalendermonat, werden die über die Zahl sechs hinaus geleisteten Dienste ebenfalls bezuschlagt. Bei Ermittlung der Gesamtzahl der Dienste pro Monat zum Zwecke der Bezuschlagung wird ein Rufbereitschaftsdienst als 0,5 Bereitschaftsdienst gewertet. Handelt es sich bei dem die Zahl sechs überschreitenden Dienst um einen Bereitschaftsdienst, beträgt der Zuschlag 5,00 € pro Bereitschaftsdienststunde; handelt es sich um einen Rufbereitschaftsdienst, beträgt der Zuschlag 3,00 € pro Zeitstunde des Rufbereitschaftsdienstes. Im Hinblick auf die Bezuschlagung der Dienste werden diese in der Reihenfolge berücksichtigt, in der sie geleistet werden. Bei der Zählung der Dienste, die monatsübergreifend geleistet werden, wird auf den Beginn des Dienstes abgestellt.

5.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 von 100 als Arbeitszeit bewertet und mit der für Rufbereitschaften festgesetzten Stundenvergütung abgegolten. Für angefallene Arbeit, einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die für Rufbereitschaften festgesetzte Stundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens 3 Stunden angesetzt. Werden die Beschäftigten während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt. Die Vergütung für die sich nach Satz 2 bis 4 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeit).

Zeitzuschläge für Nachtarbeit bzw. Sonntags- und Feiertagsarbeit werden für die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft in der in Absatz 4 genannten Höhe gezahlt. Im Übrigen können für die Zeit der Rufbereitschaft keine Zeitzuschläge beansprucht werden.

#### Protokollerklärung:

Die Tarifvertragsparteien stimmen dahingehend überein, dass bis auf die Änderungen im Hinblick auf die Höhe der Stundenvergütung und der Stundengarantie die Regelung des BAT-O (VKA), § 15, Abs. 6b, Unterabsatz 2 bis 4 mit seinem Stand vom 31.12.2004 und die hierzu bestehende Rechtsprechung Anwendung finden soll.

Tabelle zur Stundenvergütung für Rufbereitschaftsdienste:

<u>Gehaltsgruppen</u>	<u>Stundensätze</u>
AZ2	29,00 €
AZ3	33,50 €
AZ4	37,00 €
AZ5	40,50 €

Es wird im Übrigen auf den Überleitungstarifvertrag für die Ärzteschaft vom 06.11.2006

verwiesen.

Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende kündbar.

6.

Mit den vorgenannten Vergütungen sind alle sonstigen Ansprüche der Beschäftigten auf Freizeitausgleich oder ähnliches für Arbeitsleistungen während der aufgeführten Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste, für Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit abgegolten.

7.

Geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden werden mit Freizeit ausgeglichen.

### **§ 18 Sonderkündigungsrecht**

Die § 16 und § 17 Absätze 1a bis 5 können mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materiellrechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien eröffnet werden. Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zur Ausübung dieses Sonderkündigungsrechtes.

### **§ 19 nicht besetzt**

### **§ 20 Arbeitsversäumnis**

1.

Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten haben die Beschäftigten unbeschadet des § 35 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

2.

Die Beschäftigten dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fern bleiben. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Gehalt.

### **§ 21 Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigte können ihre wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen des § 16 derart individuell gestalten, dass sie nicht an das Verhältnis von Vollarbeitszeit zur Teilarbeitszeit gebunden sind.

### **§ 22 Beschäftigungszeit**

Beschäftigungszeit ist die bei der Klinikum Niederlausitz GmbH bzw. einem ihrer Rechtsvorgänger ( Kreiskrankenhaus Senftenberg, Krankenhaus Lauchhammer, Bergmannskrankenhaus Klettwitz) nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte ununterbrochene Zeit. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubes gemäß § 34.

## **Abschnitt 3: Eingruppierungen und Gehalt**

### **§ 23 Eingruppierung**

1.

Ärztinnen und Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

a) Gehaltsgruppe AZ 2:

Ärztinnen und Ärzte, die keine Fachärztinnen/ Fachärzte in dem Fachgebiet sind, in welchem sie tätig werden, mit entsprechender Tätigkeit

b) Gehaltsgruppe AZ 3:

Fachärztinnen und Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit

c) Gehaltsgruppe AZ 4:

Oberärzte

d) Gehaltsgruppe AZ 5:

Leitende Oberärzte

#### Protokollerklärung:

Facharzt ist derjenige Arzt, der aufgrund abgeschlossener Facharztausbildung in seinem Fachgebiet tätig ist.

Oberärzte sind diejenigen Ärzte, die als Oberarzt eingestellt sind bzw. werden, oder denen die medizinische Verantwortung für selbständige Bereiche der Klinik vom Arbeitgeber durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde zum "Oberarzt" ausdrücklich übertragen worden ist. Die Übertragung von Verantwortungsbereichen durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde zum "Funktionsoberarzt" ist dem nicht gleichzusetzen.

Oberärzte sind den Fachärzten und Funktionsoberärzten übergeordnet.

Leitende Oberärzte sind diejenigen Ärzte, denen die ständige Vertretung des Leitenden Arztes (Chefarzt) vom Arbeitgeber durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde zum Leitenden Oberarzt nach Abschluss dieses Tarifvertrages (vom 05.02.2009) übertragen worden ist. Leitender Oberarzt ist nur derjenige Arzt, der den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. Innerhalb einer Klinik kann diese Position in der Regel nur einem Arzt übertragen werden.

Ob innerhalb einer Klinik eine solche Position geschaffen wird, ist grundsätzlich von der Größe der Klinik, der Zahl der dort tätigen Ärzte, der Struktur der Klinik selbst und weiteren vergleichbaren Umständen abhängig.

Vom leitenden Oberarzt ist die Position des Stellvertretenden Chefarztes zu unterscheiden. Letzterer vertritt den Leitenden Arzt nur in dessen Abwesenheit. Zudem führt diese nicht zu einer Eingruppierung in die Gehaltsgruppe AZ5.

Innerhalb einer Klinik können die Positionen eines Leitenden Oberarztes und des Stellvertretenden Chefarztes nicht nebeneinander, sondern nur alternativ besetzt werden.

2.

Die Gehaltsgruppe ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

## § 24 Tabellengehalt

1.

Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellengehalt. Die Höhe bestimmt sich nach der Gehaltsgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Berufsjahresstufe.

### Protokollerklärung

In dem Tabellengehalt sind die nach dem BAT- O geregelten allgemeinen Zulagen und der Ortszuschlag (Stufe 2) enthalten. Der ehemalige „Kinderzuschlag“ wird, soweit es in den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages zu diesem Tarifvertrag geregelt ist, gezahlt.

2.

Für die Eingruppierung in die Berufsjahresstufen werden vorherige Zeiten entsprechender ärztlicher Tätigkeit angerechnet. Bei Ärzten ohne Facharztanerkennung werden alle Zeiten ärztlicher Tätigkeit bei der Stufenzuordnung angerechnet.

Werden Beschäftigte aus der Position des/r Funktionsoberarztes/-ärztin zum Oberarzt/-ärztin ernannt, beginnt die Eingruppierung in der Gehaltsgruppe AZ4 mit der Berufsjahresstufe 4.

### Protokollerklärung:

Zeiten ärztlicher Tätigkeiten außerhalb der EU im Sinne der Ziffer 2 sind nur solche, die von einer Ärztekammer als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt werden. Zeiten ärztlicher Tätigkeiten innerhalb der EU werden anerkannt.

Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der nächst höheren Berufsjahresstufe jeweils verkürzt werden.

Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des Absatz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 29 bis zu sechs Wochen
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches oder 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 vom vorangegangenen Satz 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 und 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 Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

3.

Unabhängig von Absatz 2 kann der Arbeitgeber zur Deckung des Personalbedarfs, insbesondere bei Neueinstellungen Zeiten einer vorherigen anderweitigen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

## § 25 Zulagen

1a.

Beschäftigte können durch Aushändigung einer entsprechenden Ernennungsurkunde ausdrücklich zur/m DRG - Beauftragte/r bestellt werden.

Der/die DRG - Beauftragte hat insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass in ihrer/seiner Klinik:

- eine systemseitige Erfassung aller Aufnahmediagnosen und ggf. Aufnahmenebendiagnosen innerhalb von durchschnittlich 3,0 Kalendertagen nach der Aufnahme erfolgt
- eine regelmäßige Dokumentation des ärztlichen Verlaufsberichtes (Befunderhebungen, ärztliche Anweisungen, ärztliche Verlaufsbeobachtung, Diagnostik, Begründungen für Verweildauerüberschreitungen) erfolgt
- die Erfassung und Dokumentation von Qualitätsindikatoren (QS-Bögen) durchgeführt wird
- eine systemseitige Erfassung und Dokumentation aller Hauptdiagnosen und Nebendiagnosen nach ICD-10 unter der Berücksichtigung der deutschen Kodierrichtlinie (spätestens durchschnittlich 8,0 Kalendertage nach Entlassung des Patienten) vorgenommen wird
- eine systemseitige Erfassung und Dokumentation der OPS-Schlüssel unter Berücksichtigung der deutschen Kodierrichtlinie (spätestens durchschnittlich 8,0 Kalendertage nach Entlassung des Patienten) erfolgt
- eine systemseitige Erfassung der pflegerelevanten Nebendiagnosen, welche vom Pflegepersonal vorgegeben wurden, unter Berücksichtigung der deutschen Kodierrichtlinie durchgeführt wird
- eine Überprüfung und evtl. Vervollständigung der Dokumentation in der Patientenakte stattfindet.

Zudem hat er an den Beratungen der DRG - Arbeitsgruppe teilzunehmen.

DRG - Beauftragte können sich eine Zulage in Höhe von bis zu 300,00 € monatlich erarbeiten; dies in Abhängigkeit von der Erfüllung der nachfolgenden Kriterien:

A) Bei Erfüllung des Qualitätskriteriums erhält der DRG - Beauftragte eine Zulage in Höhe von 150,00 € pro Monat.

Das Qualitätskriterium ist erfüllt, wenn die Zahl der notwendigen Rückläufe vom Case- mix-performer zur Klinik des/der DRG - Beauftragten nicht mehr als 10 % aller Fälle der Klinik des DRG - Beauftragten ausmacht.

Als Rückläufe in diesem Sinne werden verstanden:

Rückläufe

- wegen fehlender Erfassung der Aufnahmediagnosen,
- wegen der Unvollständigkeit oder dem Fehlen der Entlassungsdiagnosen,
- wegen der Unvollständigkeit oder dem Fehlen von Nebendiagnosen,
- wegen der Unvollständigkeit oder dem Fehlen der OPS - Schlüssel (offene, falsch angelegte oder fehlende Operationen),
- wegen dem Fehlen oder der Unvollständigkeit der Dokumentation in der Patientenakte (z.B. fehlende Epikrise, fehlender OP - Bericht).

Einem Rücklauf in diesem Sinne ist gleichgesetzt, wenn aufgrund der Eilbedürftigkeit der Abrechnung des Falles, statt eines Rücklaufes zum Arzt eine Ergänzung der fehlenden oder unvollständigen Daten/Unterlagen durch den Case - mix - performer erfolgt.

Die Abstimmung zwischen Arzt und Case - mix - performer und umgekehrt zu Fragen der Kodierung bei unterschiedlicher Auslegung der deutschen Kodierrichtlinie bzw. bei Verletzung der Plausibilität wird nicht als Rückläufer verstanden.

B) Bei Erfüllung des quantitativen Kriteriums B1 erhält der DRG - Beauftragte eine Zulage in Höhe von 75,00 € pro Monat.

Das Kriterium B1 ist erfüllt, wenn die Eingabe der Aufnahmehauptdiagnose innerhalb von durchschnittlich 3,0 Kalendertagen nach Aufnahme des Patienten für einen stationären Krankenhausaufenthalt und durch die Klinik des/der DRG - Beauftragten erfolgt.

C) Bei Erfüllung des quantitativen Kriteriums B2 erhält der DRG - Beauftragte eine Zulage in Höhe von 75,00 € pro Monat.

Das Kriterium B2 ist erfüllt, wenn die Vidierung zur Freigabe der Rechnungslegung durch den/die DRG - Beauftragten bzw. im Urlaubs- /Krankheitsfall durch einen hierzu ermächtigten Vertreter innerhalb von durchschnittlich 8,0 Kalendertagen nach Entlassung des Patienten erfolgt.

1b.

Bei Erfüllung mehrerer Kriterien, werden die zu beanspruchenden Zulagen addiert.

Die Zahlung der Zulagen erfolgt jeweils rückwirkend für drei Monate.

Für die Prüfung, ob und in welcher Höhe die Zulagen beansprucht werden können, wird dieser zurückliegende 3 - Monats - Zeitraum betrachtet. Die Auskehrung der Zulagen erfolgt dann mit der diesem Zeitraum folgenden nächsten Gehaltszahlung.

Die in Absatz 1a genannten Kriterien können bei Notwendigkeit abgepasst bzw. verändert werden

2.

Beschäftigte, die durch Aushändigung einer entsprechenden Ernennungsurkunde ausdrücklich zur/m stellvertretende/r Chefärztin/Chefarzt bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Funktionszulage von monatlich 100,00 €. Kein Anspruch auf diese Zulage besteht bei einer Eingruppierung des Beschäftigten in der Gehaltsgruppe AZ 5.

3.

Beschäftigte, die durch Aushändigung einer entsprechenden Ernennungsurkunde ausdrücklich zur/m Funktionsoberärztin/Funktionsoberarzt bestellt sind, erhalten für die Dauer der Bestellung eine Zulage von monatlich 300,00 €.

4.

Fachärztinnen und Fachärzte erhalten für jede im Nachfolgendem genannte Zusatzweiterbildung bzw. jeden Schwerpunkt etc. i. S. d. Weiterbildungsordnung der Landesärztekammer Brandenburg eine Zulage, sofern er in dem entsprechendem Gebiet der Zusatzweiterbildung bzw. des Schwerpunktes etc. tätig wird:

a) Weiterbildungsordnung der Landesärztekammer Brandenburg vom 26.10.2005

Für Zusatzbezeichnungen:

Akupunktur , Allergologie, Hämostaseologie, Homöopathie, Kinder - Orthopädie, Manuelle Medizin/Chirotherapie, Medikamentöse Tumortherapie, Medizinische Informatik, Naturheilverfahren, Notfallmedizin, Palliativmedizin, Phlebologie, Physikalische Therapie und Balneologie, Proktologie, Psychotherapie - fachgebunden, Sozialmedizin, Rehabilitationswesen, Röntgendiagnostik - fachgebunden, Spezielle Schmerztherapie, Sportmedizin, Suchtmedizinische Grundversorgung, Tropenmedizin: 100,00 € monatlich.

Für Zusatzbezeichnungen:

Ärztliches Qualitätsmanagement, Diabetologie, Geriatrie, Handchirurgie, Infektologie, Intensivmedizin, Kinder - Endokrinologie, Kinder - Gastroenterologie, Kinder - Kinder - Pneumologie, Kinder - Rheumatologie, Magnetresonanztomographie - fachgebunden, Orthopädische Rheumatologie, Plastische Operationen, Schlafmedizin, Spezielle Orthopädische Chirurgie, Spezielle Unfallchirurgie : 300,00 € monatlich.

Für Schwerpunkte jeglicher Art: 300,00 € monatlich.

b) Weiterbildungsordnung der Landesärztekammer Brandenburg vom 11.11.1995

Für Zusatzbezeichnungen:

Allergologie, Homöopathie, Chirotherapie, Medizinische Informatik, Naturheilverfahren, Phlebologie, Physikalische Therapie, Balneologie und Medizinische Klimatologie, Psychotherapie , Sozialmedizin, Rehabilitationswesen, Sportmedizin, Tropenmedizin : 100,00 € monatlich.

Für Zusatzbezeichnungen:

Handchirurgie, Plastische Operationen : 300,00 € monatlich.

Für Schwerpunkte sowie die Fakultative Weiterbildung Spezielle Anästhesiologische, Chirurgische, Herzchirurgische, Internistische, Kinderchirurgische, Pädiatrische, Neurochirurgische, Neurologische bzw. Plastisch-Chirurgische Intensivmedizin, die Fachkunde Magnetresonanztomographie und -spektroskopie, die Fakultative Weiterbildung Spezielle Orthopädische Chirurgie, sowie ab dem 01.07.2014 für die Spezielle Visceralchirurgie: 300,00 € monatlich.

c) Zulagen für sonstige Zusatzweiterbildungen, Schwerpunkte etc. i. S. der oben genannten Weiterbildungsordnungen können aufgrund von Einzelfallentscheidungen zugestanden werden, wenn diese Weiterbildungen der Unternehmensstrategie entsprechen.

5.

Besteht ein Anspruch eines Beschäftigten auf mehrere Zulagen nach den Absätzen 2 - 4, so werden diese nur in Höhe von insgesamt 600,00 Euro monatlich gezahlt. Die Zulagen nach den Absätzen 1a bzw. 1b bleiben bzgl. dieser Höchstgrenze unberücksichtigt.

## **§ 26 Leistungsgehalt**

Die Einführung eines Leistungsgehaltes ist zulässig. Das Leistungsgehalt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellengehalt. Die Einführung und die Ausgestaltung des Systems einer leistungsbezogenen Bezahlung erfolgt durch Betriebsvereinbarung.

## **§ 27 Gehalt Nichtvollbeschäftigter**

Nichtvollbeschäftigte erhalten von dem Tabellengehalt (§ 24), das für entsprechende Vollbeschäftigte festgelegt ist und von Zulagen nach § 25 Absatz 3 und 4, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Zulagen nach § 25 Absatz 1 und 2 werden in vollem Umfang gezahlt. § 25 Absatz 5 bleibt unberührt.

### Protokollerklärung:

Satz 1 bezieht sich auch auf den ehemaligen „Kinderzuschlag“, soweit nach den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages zu diesem Tarifvertrag ein Anspruch auf diesen besteht.

## **§ 28 Bemessungsgrundlage für die Gehaltsfortzahlung**

In den Fällen der Gehaltsfortzahlung nach § 14 Absatz 3, § 29 Absatz 1, § 33 Absatz 1, § 35 Absatz 1 werden das Tabellengehalt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile werden auf Basis des im maßgebenden Zeitraum gültigen Dienstplanes (Berechnungszeitraum) gezahlt.

### Protokollerklärung:

§ 28 Satz 1 bezieht sich auch auf den ehemaligen „Kinderzuschlag“, soweit nach den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages zu diesem Tarifvertrag ein Anspruch auf diesen besteht.

## **§ 29 Ansprüche und Pflichten im Krankheitsfall**

1.

Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Gehalt nach § 28. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

### Protokollerklärung zu Absatz 1, Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt wurde.

2.

In den Fällen des Absatzes 1 sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die

Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben die Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtlicher Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Halten sich die Beschäftigten bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, sind sie darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtlichen Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten tragen die Beschäftigten. Darüber hinaus sind die Beschäftigten, wenn sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

Kehren arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte in das Inland zurück, sind sie verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Gehaltes zu verweigern, solange die Beschäftigten die von ihnen nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegen oder den ihnen nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommen, es sei denn, dass die Beschäftigten die Verletzung dieser ihnen obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten haben.

3.

In den Fällen des Absatzes 1, Satz 3, sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

a) eine Bescheinigung der Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger oder

b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen. Absatz 2, Unterabsatz 4 gilt entsprechend.

4.

Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 28; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

5.

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§22) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die

Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

6.

Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

### **§ 30 Forderungsübergang bei Dritthaftung**

1.

Können Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihnen durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Beschäftigten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, von Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zur Einrichtung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

2.

Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

3.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstigen Bezüge zu verweigern, wenn die Beschäftigten den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen den Dritten auf den Arbeitgeber verhindern, es sei denn, dass die Beschäftigten die Verletzung dieser ihnen obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten haben.

### **§ 31 Besondere Zahlungen**

1.

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, 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 Beschäftigte 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 dem Beschäftigten Tabellengehalt oder Gehaltsfortzahlung zusteht. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Gehalt.

2.

Beschäftigte erhalten eine Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 22)

- a) von 25 Jahren in Höhe von 3 10,00 Euro
- b) von 40 Jahren in Höhe von 4 10,00 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jubiläumszuwendung in voller Höhe.

3.

Beim Tod von Beschäftigten, 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 Tabellengehalt 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. Sind dem Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet. Wer den Tod des Verstorbenen vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

## **§ 32 Berechnung und Auszahlung des Gehalts**

1.

Bemessungszeitraum für das Tarifgehalt und die sonstigen Gehaltsbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tariflich nicht ausdrücklich etwas Anderes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Monat, auf ein von den Beschäftigten benanntem Konto im Inland.

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind sowie Zahlungen nach § 28, Satz 2, sind am Zahltag des 2. Kalendermonats der ihrer Entstehung folgt, fällig.

2.

Besteht ein Anspruch auf das Tabellengehalt oder die sonstigen Gehaltsbestandteile 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 Gehalt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellengehalts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Gehaltsbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

3.

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 Gehaltsbestandteil ist einzeln zu runden.

4.

Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 2 entsprechend.

5.

Einzelvertraglich können neben dem Tabellengehalt zustehende Gehaltsbestandteile (z.B. Zeitzuschläge) pauschalisiert werden.

## **Abschnitt 4: Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 33 Erholungsurlaub**

1.

Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Gehalts (§ 28). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche ergeben sich folgende Urlaubsansprüche in jedem Kalenderjahr:

	Beschäftigungszeit	1.-3. Jahr	4.-7. Jahr
Berufserfahrung			
Bis zu 3 Jahren		27 Tage	
Bis zu 10 Jahren		28 Tage	29 Tage
Über 10 Jahre		30 Tage	

Berücksichtigt werden im Rahmen der Berufserfahrung jegliche Zeiten einer Berufstätigkeit nach Erlangung der Approbation als Arzt/ Ärztin. Zeiten der Tätigkeit als Arzt/Ärztin im Praktikum werden ebenfalls anerkannt.

Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis bereits vor Geltung dieses Tarifvertrages bestand und denen aufgrund der bislang geltenden tariflichen Regelung ein höherer Urlaubsanspruch zustand, bleibt dieser höhere Anspruch auch künftig besitzstandswahrend erhalten.

Im Rahmen der Personalgewinnung kann diese Regelung aufgrund von Einzelfallentscheidungen auch auf neu eingestellte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen entsprechend angewandt werden.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Jahr an Berufserfahrung/ Beschäftigungszeit, das im Laufe des Kalenderjahres beginnt. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der

mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

2.

Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- b) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- c) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Gehalt wird zu dem in § 32 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- d) Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten wird, verfällt.

### **§ 34 Sonderurlaub**

1.

Beschäftigten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegensetzen.

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

2.

Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als der in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

3.

Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 22. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich

anerkannt hat.

Protokollerklärung:

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

### **§ 34a Zusatzurlaub**

Beschäftigte erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden gemäß § 15 Abs. 3 beginnend ab dem Jahr 2012 einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern sie im vorausgegangenem Kalenderjahr mindestens 288 Stunden Bereitschaftsdienst in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistet haben. § 33 Abs. 1, Unterabsatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

Protokollerklärung:

Bemessungszeitraum für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist das jeweils vorangegangene Kalenderjahr.

### **§ 35 Arbeitsbefreiung**

1.

Als Fälle nach 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Gehalts nach § 28 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- |  |  |
|--|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin<br>im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  | 1 Arbeitstag                               |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der<br>Lebenspartnerin/des Lebenspartners im<br>Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,<br>eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage                              |
| c) 40-jähriges Arbeitsjubiläum   | 1 Arbeitstag                               |
| d) schwere Erkrankung  |  |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er<br>in demselben Haushalt lebt   | 1 Arbeitstag<br>im Kalenderjahr            |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr<br>noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden<br>Kalenderjahr kein nach § 45 SGB V besteht<br>oder bestanden hat,  | bis zu vier Arbeitstage<br>im Kalenderjahr |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung

nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,

bis zu vier Arbeitstage  
im Kalenderjahr

2.

Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes nach

§ 28 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Gehaltes geltend machen können. Das fortgezahlte Gehalt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

3.

Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts nach § 28 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Gehalt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den begründeten Fällen können auch solche Anlässe gehören, für die nach Abs. 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht, z.B. für Umzug.

4.

Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Beschäftigten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes nach § 28 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## **Abschnitt 5:**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 36 Befristete Arbeitsverträge**

1.

Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

2.

Eine ordentliche Kündigung ist auch bei befristeten Arbeitsverträgen statthaft. Hierbei sind die in § 38 genannten Kündigungsfristen zu beachten.

#### **§ 37 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

1.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

2.

Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der bestandskräftige Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids und der eingetretenen Bestandskraft 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 Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

4.

Verzögern Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin /eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 6 Abs. 2 bestimmten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

5.

Sollen die Beschäftigten, deren 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.

### **§ 38 Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

Bis zum Ende des 6. Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 22)

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsschluss
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

### **§ 39 Außerordentliche Kündigung**

1.

Der Arbeitgeber und die Beschäftigten sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

2.

Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

## **§ 40 Zeugnis**

1.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten 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 Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

3.

Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Beschäftigte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

## **Abschnitt 6: Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 41 Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches auch für später fällige Leistungen aus.

### **§ 42 Ablösung bisheriger Tarifverträge**

Dieser Tarifvertrag ersetzt in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag Nr. 4 (Gehaltsordnung) vom 28.08.2014 und dem Überleitungstarifvertrag für die Ärzteschaft vom 06.11.2006 den Tarifvertrag (Manteltarifvertrag) vom 23.05.2012 sowie den Vergütungstarifvertrag Nr. 3 (Gehaltsordnung) vom 23.05.2012.

### **§ 43 Notlagentarifvertrag**

Zur wirtschaftlichen Zukunftssicherung der Klinikum Niederlausitz GmbH und zur Sicherung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte kann zeitlich befristet und aufgrund einer haustariflichen Regelung von diesem Tarifvertrag und den ihn ergänzenden Tarifverträgen abgewichen werden. Der Marburger Bund sichert für entsprechende Notlagen Verhandlungsbereitschaft zu.

**§ 44 Inkrafttreten, Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01.08.2016 in Kraft. Seine Laufzeit endet zum 31.10.2018

Senftenberg, den

Berlin, den

.....  
Klinikum Niederlausitz GmbH

.....  
Marburger Bund