

TARIFVERTRAG

für Ärztinnen und Ärzte

vom 1. Januar 2014

zwischen

**der DRK-Blutspendedienst Mecklenburg-Vorpommern
gemeinnützige GmbH**

vertreten durch die Geschäftsführer
- nachfolgend Arbeitgeber -

und

**dem Marburger-Bund
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern**

vertreten durch den 1. Vorsitzenden, dieser wiederum vertreten durch den Geschäftsführer
- nachfolgend Marburger Bund M-V -

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Alle im Dienste des DRK-Blutspendedienstes Mecklenburg-Vorpommern tätigen Ärztinnen und Ärzte widmen sich den in den Satzungen gestellten Aufgaben des Deutschen Roten Kreuzes im Dienste der Menschlichkeit. Sie sollten nach Möglichkeit aktive Mitglieder des DRK sein oder werden.

Von allen Ärztinnen und Ärzten wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für den Nächsten entspricht.

Diesem Grundsatz sind alle im DRK-Blutspendedienst Mecklenburg-Vorpommern tätigen Ärztinnen und Ärzte gleichermaßen verpflichtet.

Das Deutsche Rote Kreuz hat eine der Verpflichtung entsprechende Fürsorgepflicht für jeden einzelnen Mitarbeiter. Die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters ergeben sich aus diesem Tarifvertrag.

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Abschnitt I (Seite 5) Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Allgemeine Pflichten
- § 5 nicht besetzt
- § 6 Qualifizierung

Abschnitt II (Seite 10) Arbeitszeit

- § 7 Regelmäßige Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitszeitversäumnis
- § 8 Teilzeitbeschäftigung
- § 9 Arbeitszeitkonto
- § 10 Sonderformen der Arbeit
- § 11 Rufbereitschaft
- § 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 13 nicht besetzt
- § 14 Arbeitszeitdokumentation

Abschnitt III (Seite 18) Eingruppierung und Entgelt

- § 15 Allgemeine Eingruppierungsregelungen
- § 16 Eingruppierung
- § 17 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 18 Tabellenentgelt
- § 19 Entgeltgruppen
- § 20 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 21 nicht besetzt
- § 22 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 23 Entgelt im Krankheitsfall
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV (Seite 28)
Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Sonderurlaub
- § 28 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V (Seite 32)
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 29 Befristete Arbeitsverträge
- § 30 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 31 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 32 Zeugnis

Abschnitt VI (Seite 36)
Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 33 Ausschlussfrist
- § 34 Existenz- und Beschäftigungssicherung
- § 35 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Anlage A Entgelttabelle zu § 18

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

1.

Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem vorgenannten Arbeitgeber stehen.

2.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte, deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich vereinbart worden sind oder werden.

§ 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 mit einer Frist von 2 Monaten gekündigt werden, soweit einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist.

4.

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine andere Zeit vereinbart ist.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

1.

Ärztinnen und 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.

Ärztinnen und 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 Ärztinnen und Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Von der Zustimmung ausgenommen sind Zuwendungen im Bereich der Geringfügigkeit. Näheres ist durch Dienstanweisung zu regeln.

3.

Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Ärztinnen und 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 von Ärztinnen und Ärzten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

4.

Der Arbeitgeber hat Ärztinnen und Ärzte von etwaigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter freizustellen, so-

fern der Eintritt des Schadens nicht durch die Ärztin/den Arzt vorsätzlich herbeigeführt worden ist. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

5.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Ärztinnen und Ärzte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragen 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.

6.

Ärztinnen und 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 können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

§ 4 Allgemeine Pflichten

1.

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

**§ 5
nicht besetzt**

**§ 6
Qualifizierung**

1.

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Ärztinnen/Ärzten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Arbeitstätigkeit, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung, insbesondere zur Erhaltungsqualifikation, zur Fort- und Weiterbildung und zur Wiedereinstiegsqualifikation.

2.

Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem sich für die Ärztinnen und Ärzte aber kein individueller Anspruch ableitet, außer nach Abs. 6, das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Ärztinnen/Ärzten schriftlich bescheinigt.

3.

Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen oder individuell durch Vereinbarung bestimmt werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Ärztinnen und Ärzte kann in Geld und/ oder Zeit erfolgen.

4.

Zeiten für dienstlich erforderliche und angeordnete Fortbildungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

5.

Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

6.

Zur Teilnahme an medizinisch wissenschaftlichen Kongressen, ärztlichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen kann der Ärztin/dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt werden.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 7

Regelmäßige Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitszeitversäumnis

1.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für vollbeschäftigte Arbeitnehmer ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden.

2.

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

3.

Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die Ärztin/der Arzt am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt, wenn diese Tage nicht auf einen Sonnabend/Sonntag fallen. Kann diese Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

4.

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 die Ärztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts. Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung zulässig.

5.

nicht besetzt

6.

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage dieses Tarifvertrages im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

7.

Ärztinnen und Ärzte sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertagsarbeit sowie zu Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

8.

Persönliche Angelegenheiten haben die Ärztin/der Arzt grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

9.

Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der zuständige Vorgesetzte bzw. dessen Beauftragter unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

10.

Im Falle unberechtigten Fernbleibens vom Dienst verliert die Ärztin/der Arzt für die Zeit des Dienstversäumnisses den Anspruch auf Entgelt.

11.

Im Notfall oder bei dringenden betrieblichen Gründen hat die Ärztin/der Arzt Überstunden zu leisten. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

12.

Überstunden sind die genehmigten und geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Die für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 7 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

13.

Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des 3. Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen.

Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Der Überstundenzuschlag (§ 18) wird mit Entstehen der Überstunden fällig.

14.

Erfolgt kein Ausgleich nach Abs. 13, 1. Satz, so wird für jede nicht ausgeglichene Überstunde die Überstundenvergütung – gegen Verrechnung mit den entsprechenden Überstunden – gezahlt.

15.

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Arbeitsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag; einschließlich der Reisetage, mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.

16.

Bei Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag, einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem die Ärztin/der Arzt von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die die Ärztin/der Arzt ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

**§ 8
Teilzeitbeschäftigung**

1.

Mit Ärztinnen und Ärzten kann auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 16 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

Sofern erhebliche betriebliche Gründe gegen eine Teilzeitbeschäftigung sprechen, kann der Antrag abgelehnt werden.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 ist zu befristen.

2.

Ärztinnen und Ärzte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung erörtert.

**§ 9
Arbeitszeitkonto**

Zum Abschluss dieses Tarifvertrages bestand beim Arbeitgeber keine Betriebsvereinbarung zum Arbeitszeitkonto. Sollten nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung

Regelungslücken bestehen, vereinbaren die Tarifparteien die unverzügliche Aufnahme von Gesprächen, um diese Regelungslücken zu schließen.

§ 10

Sonderformen der Arbeit

1.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

2.

Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten.

§ 11

Rufbereitschaft

1.

Nicht zur Rufbereitschaft zählen reguläre, ggfls. zeitverlagerte Routinetätigkeiten.

2.

Rufbereitschaft leisten Ärztinnen und Ärzte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Dabei muss gewährleistet sein, dass die vom Arbeitgeber verlangte angemessene Rufzeit eingehalten wird. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Ärztinnen und Ärzte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

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).

3.

Der Ausgleichszeitraum nach dem Absatz 1 beträgt 1/2 Jahr.

§ 12

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

1.

Die Ärztin/der Arzt erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung einen Zuschlag für Überstunden in Höhe von 15 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts (siehe Anlage). Der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts errechnet sich bei einer 40 Stunden-Arbeitswoche nach folgender Formel:

$$\text{Tabellenentgelt} / 173,92 \text{ Stunden}$$

2.

Für Nachtarbeit (§ 10 Abs. 3) wird ein Zuschlag von 15 v.H des auf eine Stunde entfallenden Tabellenentgelts/volle Nachtarbeitsstunde gezahlt.

3.

Während der Zeit einer Rufbereitschaft erhält die Ärztin/der Arzt, sofern keine aktive Arbeitsleistung vorliegt, für jeweils eine volle Rufbereitschaftsstunde 12,5 v.H. des auf eine Stunde anfallenden Tabellenentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe (§ 18). Die Regelung des Abs. 1 zur Ermittlung der Stundenvergütung ist dabei anzuwenden.

4.

Für während der Rufbereitschaft geleistete volle Aktivarbeitsstunden erfolgt die Vergütung nach dem zutreffenden Tabellenentgelt (§ 18) zuzüglich des Überstundenzu-

schlags und etwaiger Zeitzuschläge. Auch hierfür findet Abs. 1 zur Ermittlung der Überstundenvergütung Anwendung.

Die kürzeste Inanspruchnahme während des Rufbereitschaftsdienstes wird mit drei Stunden bewertet (3-Stundengarantie).

Hinsichtlich dieser Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Standort einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten als Arbeitszeit bewertet.

Bei telefonischen Inanspruchnahmen ohne Einsatz am Arbeitsort wird die Summe der Inanspruchnahmen auf eine volle Stunde gerundet.

5.

Die Ärztin/Der Arzt erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen- auch bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzte- je Stunde

a) für Überstunden	15 v.H.
b) für Nachtarbeit	15 v.H.
c) für Sonntagsarbeit	25 v.H.
d) bei Feiertagsarbeit	
-ohne Freizeitausgleich	135 v.H.
-mit Freizeitausgleich	35 v.H.
e) für Arbeit am 24.Dezember und am 31.Dezember	
jeweils ab 6 Uhr	35 v.H.
f) für Arbeiten am Samstag	10 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, bei Ärztinnen und Ärzte gemäß §16 Buchstabe c und d der höchsten tariflichen Stufe.

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich

des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb der nach §7 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die Ärztin/ der Arzt je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

§ 13 nicht besetzt

§ 14 Arbeitszeitdokumentation

Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte werden gemäß der beim Arbeitgeber bestehenden Betriebsvereinbarung Zeiterfassung erfasst und dokumentiert.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen detaillierten Nachweis über erbrachte Arbeitsleistungen (u.a. Art der Tätigkeit, Dauer etc.) anzufordern.

Abschnitt III

Eingruppierung und Entgelt

§ 15

Allgemeine Eingruppierungsregelungen

1.

Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 16. Die Ärztin/der Arzt erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

2.

Die Ärztin/Der Arzt ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamt von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt, insoweit zusammen zu beurteilen. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

3.

Die Entgeltgruppe der Ärztin/des Arztes ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 16

Eingruppierung

1.

Ärztinnen und Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

- a) Entgeltgruppe I: „Arzt“
Ärztin/Arzt mit entsprechender Tätigkeit.
- b) Entgeltgruppe II: „Facharzt“
Fachärztin/ Facharzt für Transfusionsmedizin bzw. Facharzt anderer Fachrichtung mit nachweisbarer/nachgewiesener Erfahrung auf dem Gebiet der Transfusionsmedizin (mind. 2 Jahre), die ihn befähigt, eine Arzneimittelfunktion bzw. Rufbereitschaftsdienst zu übernehmen.
- c) Entgeltgruppe III: „Abteilungsleiter“
Fachärzte mit leitender bzw. verantwortlicher Tätigkeit
- d) Entgeltgruppe IV: „Institutsdirektor“
Institutsdirektor

2.

Die zum erstmaligen Abschluss dieses Tarifvertrages im Jahr 2014 in einem ungekündigtem Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber beschäftigten Ärztinnen und Ärzte werden individuell nach einer zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Tabelle in diesen Tarifvertrag übergeleitet.

§ 17

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

1.

Wird der Ärztin/dem Arzt vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens für drei zusammenhängende Monate ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

2.

Die persönliche Zulage bemisst sich für Ärztinnen und Ärzte, die in eine der Entgeltgruppen I bis III eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Ärztin/den Arzt bei dauerhafter Übertragung nach § 20 Abs. 4 ergeben hätte.

**§ 18
Tabellenentgelt**

1.

Die Ärztin/der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt (Leistungsentgelt nach § 19 Abs. 1. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn nach § 19 des Tarifvertrages geltenden Stufe. Näheres bestimmt Anlage A des Tarifvertrages.

2.

Für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 16 Abs. 1 Buchst. c, oder d ist die Vereinbarung eines außertariflichen Entgelts jeweils nach Ablauf von drei Jahren in der letzten tariflich ausgewiesenen Stufe verbrachten Zeit zulässig.

3.

Ärztinnen und Ärzte, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eine höhere Vergütung als die des entsprechenden Tabellenentgeltes erhalten haben, bekommen zuzüglich zum Tabellenentgelt eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem ursprünglichen und dem tariflichen Entgelte laut Entgelttabelle (Besitzstand). Bei jeder Stufensteigerung bzw. tariflicher Entgelterhöhung wird die Hälfte der Differenz zwischen dem neuen und dem alten Entgelt (ohne Besitzstand) zum Abschmelzen des Besitzstandes aufgebraucht.

Protokollnotiz

1.

Für aus dem BAT übergeleitete Ärztinnen und Ärzte berechnet sich das ursprüngliche Gehalt nach Abs. 3 aus der Summe des Tabellenentgelts, der allgemeinen Zulage, dem Ortszuschlag ohne Kinderbestandteile und der monatlichen Anteile des Urlaubsgeldes und der jährlichen Zuwendung. Die kinderbezogenen Anteile des Ortszuschlages werden als persönliche Zulage weiter gezahlt, solange die Anspruchsvoraussetzungen nach dem EStG und dem BKGK oder unter Berücksichtigung des § 64 oder § 65 des EStG oder § 3 oder § 4 des BKGK bestehen.

2.

Bei Ärztinnen und Ärzten mit Verträgen über vermögenswirksame Leistungen werden diese Verträge zu Ende geführt. Neue Verträge werden nicht mehr abgeschlossen.

§ 19 Entgeltgruppen

1.

Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe einer Entgeltgruppe nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit).

Die Stufenlaufzeiten richten sich entsprechend der Entgelttabelle (Anlage A).

2.

Zu Beginn der ärztlichen Tätigkeit wird grundsätzlich die Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe gewährt (erstmalige Eingruppierung).

Zeiten ärztlicher Tätigkeiten, die nicht beim Arbeitgeber geleistet wurden, sollen bei der erstmaligen Eingruppierung in der Stufenordnung berücksichtigt werden.

3.

Mit der o.g. Vergütung ist die regelmäßige Arbeitszeit für die Ärztin/den Arzt nach § 7 abgegolten.

4.

Bisherige Sonderzahlungen wie z. B. Weihnachts- und Urlaubsentgelt sowie erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind im Tabellenentgelt nach Abs. 1 vollständig enthalten.

§ 20

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

1.

Ärztinnen und Ärzte erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

2.

Den Zeiten einer ärztlichen Tätigkeit im Sinne des § 19 Abs. 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 23 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 der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

3.

Bei einer Eingruppierung in eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe erhält die Ärztin/der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 19 Abs. 1 ergebenden Stufe.

§ 21

nicht besetzt

§ 22

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In dem Fall der Entgeltfortzahlung nach, § 23 und § 26 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 ist das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden).

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 zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

3.

Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die Ärztin/ der Arzt so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 23

Entgelt im Krankheitsfall

1.

Werden Ärztinnen und Ärzte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 22. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Versorgung und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

2.

Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Ärztinnen und Ärzte für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des §22; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Ärztinnen und Ärzte, die wegen des Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenkasse unterliegen, ist bei Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse zustünde, zugrunde zu legen.

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§35 Absatz3)
von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13.Woche und
von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39.Woche
seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

3.

Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

1.

Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt (§ 18) und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am 15. des Monats für den laufenden Kalendermonat auf ein von der Ärztin/ dem Arzt benanntes Konto innerhalb der Bun-

desrepublik Deutschland. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 22, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

2.

Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte das Tabellenentgelt (§ 18) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte 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 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 Abs. 1 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.

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

1.

Die Ärztinnen und Ärzte haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

Für zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Arbeitsverträge bleiben die bestehenden Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge unverändert bestehen.

Für Arbeitsvertragsabschlüsse nach dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages gelten folgende Regelungen:

Bis zu einem Beitragssatz von 3,5 % der Bruttolohnsumme entfällt die Eigenbeteiligung der Ärztin/des Arztes. Darüber hinaus trägt die Ärztin/der Arzt vollständig die Kosten der betrieblichen Altersversorgung.

2.

Beim Tod von Ärztinnen und 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 einen weiteren Monat 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.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26

Erholungsurlaub

1.

Ärztinnen und Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Tabellenentgeltes (§§ 18 und 22). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. 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 kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:

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) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub 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 des Folgejahres angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai des Folgejahres 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 Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 25 genannten Zeitpunkt gezahlt.

3.

Die Urlaubsvergütung berechnet sich nach § 22.

§ 27

Sonderurlaub

Ärztinnen und Ärzte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 28

Arbeitsbefreiung

1.

Als Fälle nach § 616 BGB in denen Ärztinnen und Ärzte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 18 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a. Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes –
- zwei Arbeitstage
- b. Ärztliche Behandlung von Ärztinnen und Ärzten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss – erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

- c. Niederkunft der Ehefrau/ der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes - ein Arbeitstag
- d. Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund- ein Arbeitstag
- e. Schwere Erkrankung
 - Einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt- ein Arbeitstag/Kalenderjahr
 - Eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf §45 SGB V besteht oder bestanden hat- bis zu vier Arbeitstage/Kalenderjahr
 - Einer Betreuungsperson, wenn Ärztinnen und Ärzte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung pflegebedürftig ist, übernehmen muss- bis zu vier Arbeitstage/Kalenderjahr.

Die unter e. aufgeführten Fälle können durch den Arbeitgeber auf Antrag gewährt werden.

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 Tabellenentgeltes nach § 18 nur insoweit, als Ärztinnen und Ärzte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Ärztinnen und Ärzte 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 Tabellenentgeltes nach § 18 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

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 fünf Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 18 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem DRK-Blutspendedienst Mecklenburg-Vorpommern kann auf Anfordern des Marburger Bundes Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Tabellenentgeltes nach § 18 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden. Die wählten Mitglieder der Tariff Kommission beantragen hierfür die Arbeitsbefreiung mittels Novatime zur Freigabe bei der Geschäftsführung des Arbeitgebers. Entstehende Reisekosten trägt der Marburger Bund M-V.

5.

Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz, für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern sowie berufsständischer Versorgungswerke für Ärzte/Zahnärzte kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 18 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 29

Befristete Arbeitsverträge

1.

Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Befristete Arbeitsverträge für Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung sind nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung (ÄAVertrG) abzuschließen. Die Regelungen der Weiterbildungsordnung Mecklenburg-Vorpommern bleiben unberührt.

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.

3.

Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

4.

Nach Ablauf der Probezeit richtet sich die Kündigungsfrist nach § 31 Abs. 1.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist

§ 30

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem die Ärztin/der Arzt das Lebensjahr vollendet hat, indem er Anspruch auf die ungeminderte Altersrente hat.

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvertrag).

2.

Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) oder eines berufsständischen Versorgungswerks für Ärzte/Zahnärzte rechtskräftig geworden ist, wonach die Ärztin/der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Ärztin/Der Arzt hat den Arbeitgeber von der Rechtskräftigkeit des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Rechtskräftigkeit des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SBG 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 oder eines berufsständischen Versorgungswerks für Ärzte/ Zahnärzte 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 die Ärztin/der Arzt nach seinem vom Rentenversicherungsträger bzw. in einem berufsständischen Versorgungswerk für Ärzte/Zahnärzte festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Ärztin/der Arzt innerhalb von zwei Wochen

nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

4.

Verzögert die Ärztin/der Arzt schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/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. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin/ dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

5.

Soll die Ärztin/der Arzt, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 31

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1.

Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des unbefristeten Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 2 Satz 1 und 2)

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

2.

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 27, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt. Wechseln Ärztinnen und Ärzte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. Als Beschäftigungszeit gelten auch zurückgelegte Zeiten beim Rechtsvorgänger.

§ 32 Zeugnis

1.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Ärztinnen und 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 Ärztinnen und Ärzte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

3.

Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Ärztinnen und 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 Zwischenzeugnis sind von der leitenden Ärztin/dem leitenden Arzt und einer vertretungsberechtigten Person des Arbeitgebers zu unterzeichnen.

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 33

Ausschlussfrist

1.

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

2.

Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 34

Existenz- und Beschäftigungssicherung

Zur Vermeidung bzw. Beseitigung wirtschaftlicher Probleme des Blutspendedienstes, zu dessen Existenzsicherung oder zur Vermeidung eines Personalabbaus, können für Ärztinnen und Ärzte an einzelnen Instituten für Transfusionsmedizin Abweichungen von den Regelungen dieses Tarifvertrages tariflich geregelt werden. Dies betrifft u.a. Abweichungen von der Entgelttabelle nach § 18, einschließlich deren Anpassung nach § 22 dieses Tarifvertrages, von der wöchentlichen Arbeitszeit sowie sonstige tarifliche Leistungen.

§ 35

In-Kraft-Treten/Laufzeit

1.

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2014 in Kraft. Für die Entgeltregelungen nach § 18, Abs. 1, Anlage A, gilt der 01. Januar 2014 als Anspruchsbeginn.

2.

Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.03.2016.

3.

Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden

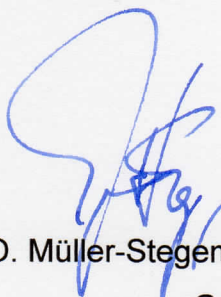
- a) § 11 Abs. 3 und 4 mit einer Frist von drei Monaten, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materiell rechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien eröffnet werden; rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Kündigungsrechts;
- b) die Nebenabrede nach § 13 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres;
- c) die Anlage A zu § 18, Abs. 1 und 2 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31.03.2016.

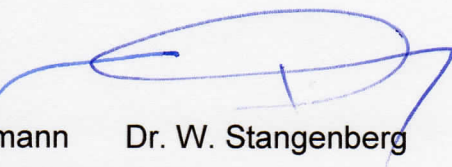
4.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass für den Fall, dass sich während der Vertragslaufzeit gesetzliche Änderungen ergeben oder Regelungslücken offenkundig werden, die von diesem Tarifvertrag nicht gedeckt werden, sie unverzüglich Verhandlungen aufnehmen, um im Sinne der Wahrung der Vertragstreue diese Regelungslücken zu schließen.

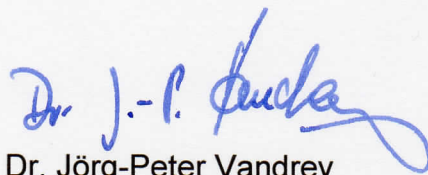
Neubrandenburg, den 08.10.2014

Für den Arbeitgeber


O. Müller-Stegemann
Geschäftsführer


Dr. W. Stangenberg

Für den Marburger Bund M-V


Dr. Jörg-Peter Vandrey
Geschäftsführer

Marburger Bund
August-Bebel-Str. 11
18055 Rostock

Anlage A
des Tarifvertrages – Entgelttabelle (§ 18)

Stufe 1 **01.01.2014 bis** **31.12.2014**
Einmalzahlung **1.000,00 €**

ab dem Jahr	1	2	3	4	5	6
Arzt	3.470,00 €	3.670,00 €	3.810,00 €	4.050,00 €	4.340,00 €	4.460,00 €
ab dem Jahr	1	4	7	9	11	13
Facharzt	4.580,00 €	4.970,00 €	5.300,00 €	5.500,00 €	5.690,00 €	5.880,00 €
Abteilungsleiter	5.900,00 €	6.200,00 €	6.500,00 €			
Institutsdirektor	6.800,00 €	7.200,00 €				

Stufe 2 **01.01.2015 bis** **31.03.2016**
Erhöhung 7,00%

ab dem Jahr	1	2	3	4	5	6
Arzt	3.713,00 €	3.927,00 €	4.077,00 €	4.334,00 €	4.644,00 €	4.773,00 €
ab dem Jahr	1	4	7	9	11	13
Facharzt	4.901,00 €	5.318,00 €	5.671,00 €	5.885,00 €	6.089,00 €	6.292,00 €
Abteilungsleiter	6.313,00 €	6.634,00 €	6.955,00 €			
Institutsdirektor	7.276,00 €	7.704,00 €				