

**Manteltarifvertrag vom 01.01.2007
in der Fassung vom 01.01.2019**

Zwischen der

Schlosspark-Klinik GmbH für die Schlosspark-Klinik

sowie der

Park-Klinik Weißensee GmbH & Co. Betriebs KG für die Park-Klinik Weißensee

(im Folgenden Kliniken genannt)

und dem

Marburger Bund,

Verband der angestellten und beamteten Ärzte Deutschlands

Landesverband Berlin / Brandenburg e.V.

(im Folgenden Gewerkschaft genannt)

wird folgender Tarifvertrag geschlossen (wobei aus sprachtechnischen Gründen die Bezeichnung von Personen stets maskulin erfolgt, die feminine Form jedoch jeweils als eingeschlossen gilt):

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich.....	3
§ 2	Notlagentarifverträge	3
§ 3	Öffnungsklauseln	3
§ 4	Einstellung und Arbeitsvertrag	3
§ 5	Probezeit.....	4
§ 6	Beschäftigungszeit / Betriebszugehörigkeit	4
§ 7	Ärztliche Untersuchung.....	4
§ 8	Sorgfaltspflicht des Mitarbeiters	4
§ 9	Schweigepflicht.....	5
§ 10	Belohnungen oder Geschenke	5
§ 11	Nebenbeschäftigung	5
§ 12	Zeugnis	5
§ 13	Arbeitszeit	5
§ 14	Arbeit zu besonderen Zeiten.....	8
§ 15	Bewertung und Bezahlung des Bereitschaftsdienstes	8
§ 16	Bewertung und Bezahlung Rufbereitschaft.....	8
§ 17	Vergütung	9
§ 18	Sachleistungen und Schutzbekleidung	9
§ 19	Arbeitsunfähigkeit	9
§ 20	Berechnung Entgeltfortzahlung.....	10
§ 21	Arbeitsunfähigkeit bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte	10
§ 22	Erholungsurlaub.....	11
§ 23	Sonderurlaub	12
§ 24	Arbeitsbefreiung.....	12
§ 25	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	15
§ 26	Betriebliche Anpassungsregelungen.....	16
§ 27	Besitzstandwahrung.....	16
§ 28	Ausschlussfrist.....	17
§ 29	Änderungen, Ergänzungen	17
§ 30	Inkrafttreten, Kündigung und Schlussbestimmungen.....	17

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für die Schlosspark-Klinik sowie für die Park-Klinik Weißensee.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu den Kliniken stehen und Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.

(3) Beschäftigte, die sowohl in den unter Abs. (1) genannten Einrichtungen als auch in der ärztlichen Praxis beschäftigt sind, unterliegen diesem Tarifvertrag nur dann, wenn sie überwiegend Arbeit in der Privatkrankenanstalt leisten.

(4) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für¹

- a) Leitende Ärzte (Chefärzte) sowie Oberärzte, deren Arbeitsverhältnisse individualrechtlich günstiger geregelt sind oder werden.
- b) Verwaltungsleiter,
- c) Geringfügig Beschäftigte,
- d) Honorarkräfte und externe Auftragnehmer,
- e) Beschäftigte, für die ein Eingliederungszuschuss (§§ 88ff SGB III oder § 16 SGB II) gewährt wird, bis zum Ende des Monats, in dem die Förderung ausläuft, längstens jedoch bis zum Ablauf von 12 Monaten.

§ 2 Notlagentarifverträge

Für die Kliniken besteht die Möglichkeit, mit den Tarifvertragsparteien auf betrieblicher Ebene einen eigenen Notlagentarifvertrag abzuschließen, der von den Regelungen dieses Tarifvertrages abweichen kann. Das Nähere regelt ein gesonderter Tarifvertrag.

§ 3 Öffnungsklauseln

(1) Normen des Tarifvertrages können durch Betriebsvereinbarungen ergänzt und abgeändert werden, soweit der Inhalt der Regelung für die betroffenen Mitarbeiter eine günstigere Regelung schafft.

(2) Durch Betriebsvereinbarungen können Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung entsprechend den gesetzlichen Regelungen getroffen werden.

§ 4 Einstellung und Arbeitsvertrag

(1) Die Einstellung erfolgt aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Die Inhalte des Arbeitsvertrags müssen den Regelungen des § 2 des Nachweisgesetzes entsprechen. Der Beschäftigte erhält eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages ausgehändigt.

(2) Nebenabreden zum Arbeitsvertrag können nur schriftlich vereinbart werden.

(3) Der Arbeitsvertrag wird abgeschlossen

¹ Die Vertragschließenden sind sich darüber einig, dass Mitglieder von Konzernleitungen (z.B. Geschäftsleiter, Direktoren und ihre Stellvertreter) nicht vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst sind.

- a) für ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit,
 - b) für ein befristetes Arbeitsverhältnis, welches durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, oder
 - c) für ein befristetes Arbeitsverhältnis, das aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zulässig ist.
- (4) Ein Arbeitsverhältnis beginnt auch dann am 1. eines Monats, wenn dieser auf einen Sonn- oder Feiertag fällt.

§ 5 Probezeit

- (1) Bei Arbeitsverhältnissen gemäß § 4 Abs. (3) lit. a) und b) gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wurde.
- (2) Bei Arbeitsverhältnissen gemäß § 4 Abs. (3) lit. c) kann eine von Absatz (1) abweichende Probezeit vereinbart werden.

§ 6 Beschäftigungszeit / Betriebszugehörigkeit

- (1) Zur Beschäftigungszeit zählen alle Zeiten, für die bei einer Einrichtung des Arbeitgebers ein Arbeitsverhältnis bei gleichzeitigem Anspruch auf Vergütung bestand. Der Beschäftigungszeit zugerechnet werden Wehr- und Zivildienst, Elternzeit sowie Zeiten, für die ein Anspruch auf Krankengeld / Mutterschutzgeld bestand sowie Unterbrechungszeiten von höchstens 6 Monaten.

Betriebszugehörigkeitszeiten sind alle Zeiten einschließlich eventueller Ruhezeiten, während denen das Arbeitsverhältnis besteht.

§ 7 Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung durch ärztliches Attest seine tätigkeitsbezogene Arbeitsfähigkeit nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Infektionen die zum Schutz des Beschäftigten notwendigen, mindestens aber die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen beim Beschäftigten vornehmen zu lassen.
- (3) Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Beschäftigten ist er hierzu verpflichtet.
- (4) Die Kosten dieser Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht von einer anderen Stelle übernommen werden.

§ 8 Sorgfaltspflicht der Beschäftigten

Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen und sich so zu verhalten, wie es Eigenart, Aufgabe und Ansehen der klinischen/medizinischen Einrichtung, die Rücksichtnahme auf Patienten oder Besucher sowie die Vorschriften der Berufsgenossenschaft zur Verhütung von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten verlangen. Hierzu gehört auch die Einhaltung und Beachtung der jeweils gültigen beruflichen Standards.

§ 9 Schweigepflicht

(1) Die Beschäftigten haben über alle Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften – insbesondere bzgl. wirtschaftlicher Daten, der medizinischen Arbeit und der Patienten – vorgesehen ist oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist. Diese Verpflichtung gilt auch über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hinaus.

(2) Die Beschäftigten dürfen Kopien, Statistiken, Zusammenfassungen, Adressverzeichnisse und ähnliches nur für den dienstlichen Gebrauch anfertigen und außerhalb des dienstlichen Zwecks nicht aus dem Bereich des Arbeitgebers entfernen. Solche Unterlagen sind bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dem jeweiligen Vorgesetzten zu übergeben.

§ 10 Belohnungen oder Geschenke

Belohnungen oder Geschenke, die Beschäftigte im Hinblick auf ihre Tätigkeit von Dritten in einem Kalenderjahr gemacht oder angeboten werden, dürfen Beschäftigte nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers entgegennehmen, wenn sie einen Wert von 25,- € übersteigen.

§ 11 Nebenbeschäftigung

(1) Eine Nebentätigkeit ist vom Arbeitgeber schriftlich zu genehmigen. In begründeten Fällen kann diese Nebentätigkeit durch den Arbeitgeber eingeschränkt bzw. untersagt werden. Dies hat der Arbeitgeber schriftlich zu begründen.

(2) Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben darf durch die Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt werden.

§ 12 Zeugnis

Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten auf dessen schriftliches Verlangen ein vorläufiges und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in jedem Fall ein endgültiges Zeugnis auszustellen und auszuhändigen. Das Zeugnis muss sich auf Verlangen des Beschäftigten auch auf die Führung und Leistung (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken. Auf Verlangen erhält der Beschäftigte anlässlich seines Ausscheidens beim Arbeitgeber zudem auch eine Bescheinigung über die zuletzt bezogene Vergütung und/oder im Jahr des Ausscheidens erhaltenen Urlaub.

§ 13 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für einen Vollzeitbeschäftigten ausschließlich der Pausen 40 Stunden auf Grundlage einer 5-Tage-Woche. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 12 Monaten zu Grunde zu legen. Eine Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr.

(2) Die monatliche Sollarbeitszeit beträgt durchschnittlich 173,2 Stunden.

(3) Die tägliche Arbeitszeit kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier 12-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht 12-Stunden-Schichten geleistet werden.

(4) Höchst Arbeitszeit bei Bereitschaftsdiensten.

Die werktägliche Arbeitszeit beträgt in der Regel 8 Stunden, maximal 10 Stunden Vollarbeit.

Durch die Ableistung von Bereitschaftsdienst im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus

- a) auf bis zu 24 Stunden an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen und
- b) auf bis zu 16 Stunden im Anschluss auf eine achtstündige Vollarbeitszeit an Werktagen verlängert werden.

Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diese Zeiträume nicht.

(5) Über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hinaus kann diese einvernehmlich und individuell durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag auf jeweils volle Stunden verlängert werden

- a) auf bis zu maximal 48 Stunden,
- b) auf bis zu maximal 60 Stunden ohne Ausgleich, wenn die die regelmäßige bzw. die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschreitende Zeit durch Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

Nebenabreden gemäß lit. a) sind mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten, solche gemäß lit. b). mit einer Frist von sechs Monaten kündbar. Die Kündigung nach lit. b) gilt als Widerruf im Sinne des § 7 Abs. 7 S. 2 ArbZG. Der Ausgleichszeitraum für lit. b) beträgt 6 Monate.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Abs. 5 ist ein Zeitraum von 6 Monaten zugrunde zu legen.

(6) Jahresarbeitszeitkonto

- a) Es wird ein Jahresarbeitszeitkonto eingerichtet auf dem Zeitguthaben, die unter Berücksichtigung der Regelungen der Arbeitszeiten als Zeitguthaben oder Zeitschuld bestehen bleiben, aus Mehrarbeit und Überstunden gebucht werden.
- b) Innerhalb des Jahresarbeitszeitkontos ist durch Festlegung von Höchst- und Mindestgrenzen (Ampelregelung), unter Berücksichtigung des höchstzulässigen Ausgleichszeitraumes von 12 Monaten, ein flexibler Ausgleich des Zeitguthabens grundsätzlich durch Freizeit zu gewähren.
- c) Die Höchst- und Mindestgrenzen sind in drei Phasen (Grüne Zone, Gelbe Zone, Rote Zone) festgelegt, und gelten in dem Ausgleichszeitraum als verbindlich.

In der ersten Phase (Grüne Zone) darf das positive oder negative Zeitguthaben 20 Stunden nicht überschreiten.

In der zweiten Phase (Gelbe Zone) darf das positive oder negative Zeitguthaben 40 Stunden nicht überschreiten. Bei einem positiven oder negativen Zeitguthaben von über 20 Stunden bis zu 40 Stunden, haben der Beschäftigte und der Dienstplanende verantwortlich entsprechende Maßnahmen zu ergreifen,

um das Zeitguthaben innerhalb von drei Monaten wieder in die Grüne Zone zurückzuführen.

In der dritten Phase (Rote Zone) darf das positive oder negative Zeitguthaben die Obergrenze von 40 Stunden nicht überschreiten. Beträgt das positive oder negative Zeitguthaben mehr als 40 Stunden, haben der Beschäftigte und der Dienstplanende verantwortlich entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um das Zeitguthaben unverzüglich wieder in die Grüne Zone zurückzuführen. Als unverzügliche Zurückführung gilt eine Zeitspanne von höchstens einem Monat.

- d) Das Jahresarbeitszeitkonto wird jeweils für ein Jahr vom Arbeitgeber eingerichtet und geführt. Als Ausgleichszeitraum gilt somit die Zeit vom 01.04. des Jahres bis 31.03. des Folgejahres.
- e) Das am 31.03. eines Jahres bestehende positive Zeitguthaben wird innerhalb von drei Monaten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange in Freizeit ausgeglichen oder mit der Überstundenvergütung abgegolten. Das Arbeitszeitkonto des Beschäftigten wird mit Beginn des folgenden Ausgleichszeitraums mit Null Stunden eröffnet.
- f) Ein negatives Zeitguthaben zum Ende eines Ausgleichszeitraums wird in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen und ist in dem nächsten Planungszeitraum auszugleichen.
- g) Die festgelegten Obergrenzen in den drei Phasen gelten jeweils für den Gesamtbetrachtungszeitraum von einem Jahr als absolute Werte.
- h) Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die Obergrenzen jeweils für die Periode des Ausgleichszeitraumes als vereinbart gelten. Eine Modifizierung der Parameter dieser Regelung ist zwischen den Tarifvertragsparteien einvernehmlich möglich.
- i) Für Teilzeitbeschäftigte gelten die festgelegten Obergrenzen gleichermaßen.
- j) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten der Ausgleich des Arbeitszeitkontos zu ermöglichen. Ist dies nicht möglich, so erfolgt eine Auszahlung des Zeitguthabens. Sind die Minusstunden vom Beschäftigten veranlasst, so hat er diese bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen.

(7) Die tägliche Arbeitszeit wird im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitpläne unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen geplant. Die Planung ist so zu erstellen, dass die Erwartungen der externen Partner und Kostenträger, die Sorge um das Wohl der Patienten und die betrieblichen Notwendigkeiten auf Seiten des Arbeitgebers einerseits, mit dem Anspruch der Beschäftigten auf geregelte Freizeit und Erholung andererseits in bestmöglichen Einklang gebracht werden. Wünsche der Beschäftigten werden berücksichtigt, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

(8) Bei betriebsbedingten oder mitarbeiterbezogenen Änderungserfordernissen und Änderungswünschen kann die tägliche Arbeitszeitplanung im Rahmen eines Dienstplans geändert und angepasst werden. Änderungen des Dienstplanes, die kurzfristiger als vier Tage im Voraus eintreten, können durch den Arbeitgeber mit Zustimmung des Beschäftigten vorgenommen werden; die Zustimmung des Beschäftigten ist nicht erforderlich bei Notfall-Situationen.

(9) Die Betriebsparteien sind verpflichtet, im Rahmen einer Arbeitszeitregelung Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu vereinbaren. Lange Unterbrechungen der täglichen Arbeitszeit sollen vermieden werden.

(10) Trifft bei Wechselschicht die Ablösung nicht rechtzeitig ein, so hat der Beschäftigte seinen nächsten Vorgesetzten unverzüglich zu verständigen und bis zum Eintreffen der Ablösung weiter zu arbeiten. Bei Schichtwechsel ist die Arbeit ordnungsgemäß zu übergeben. Dabei ist die Ablösung über besondere Vorkommnisse oder über Anweisungen des Vorgesetzten genau zu unterrichten.

(11) Vereinbarungen über Teilzeitarbeit können – insbesondere auch vor dem Hintergrund phasenweise unterschiedlicher Belegungsintensitäten - grundsätzlich auch befristet abgeschlossen werden, sofern zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber Einvernehmen hierüber besteht. Auf den Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Befristung der Teilzeitarbeit zur Pflege von Angehörigen oder zur Betreuung von Kindern wird verwiesen.

(12) Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sind durch elektronische Verfahren oder auf andere Art in geeigneter Weise objektiv zu erfassen und zu dokumentieren.

§ 14 Arbeit zu besonderen Zeiten

(1) Überstunden sind die Plusstunden, die am Ende des Ausgleichszeitraums bestehen.

(2) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr.

(3) Arbeit an Werk-, Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr.

(4) Wochenfeiertage sind Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist. Die Sollarbeitszeit reduziert sich um die Arbeitsstunden, die der Beschäftigte am Wochenfeiertag dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu leisten hätte.

(5) Zuschläge gleich welcher Art werden im jeweiligen Entgelttarifvertrag geregelt.

§ 15 Bewertung und Bezahlung des Bereitschaftsdienstes

(1) Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes mit 90% als Arbeitszeit gewertet.

(3) Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird die Überstundenvergütung gezahlt.

§ 16 Bewertung und Bezahlung Rufbereitschaft

(1) Der Beschäftigte hat sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägli-

che Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(2) Für eine Rufbereitschaft von mind. zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des individuellen Stundenentgelts gezahlt. Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des individuellen Stundenentgelts gezahlt.

(3) Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge gezahlt.

(4) Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch eine schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar².

(5) Durch Einzelvereinbarung kann das Bereitschaftsdienstentgelt in entsprechender Freizeit abgegolten werden oder auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

§ 17 Vergütung

(1) Der Beschäftigte erhält für seine Tätigkeit ein Entgelt nach Maßgabe des jeweils gültigen Entgelttarifvertrages.

(2) Die Vergütung muss dem Beschäftigten spätestens zum Ende des laufenden Monats auf dem von ihm zu benennenden Inlands-Konto eines Geldinstitutes zur Verfügung stehen. Barauszahlungen finden nur in dringenden Ausnahmefällen statt.

(3) Dem Beschäftigten ist monatlich eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen oder in geeigneter Form kostenneutral zugänglich zu machen.

§ 18 Sachleistungen und Schutzbekleidung

(1) Der anzusetzende Wert für freie Unterkunft und/oder Verpflegung richtet sich nach den gesetzlich festgelegten Sachbezugswerten. Die Beträge sind den gesetzlichen Abzügen zu unterwerfen.

(2) Der Anspruch auf Leistungen nach Abs. (1) besteht nur bei Anwesenheit. Eine Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Verpflegung wird nicht gezahlt.

(3) Dem Beschäftigten wird gemäß den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften unentgeltlich Schutzkleidung oder vorgeschriebene Dienstkleidung zur Verfügung gestellt.

(4) Die Kosten für Reinigung und Instandhaltung der Schutz- sowie der vorgeschriebenen Dienstkleidung trägt der Arbeitgeber. Für die Reinigung persönlicher Wäsche und Bekleidung des Beschäftigten durch den Arbeitgeber kann ein angemessener Kostensatz verlangt werden.

§ 19 Arbeitsunfähigkeit

(1) Eine eingetretene Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so hat der Beschäftig-

² Protokollnotiz:

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

te spätestens am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Bescheinigung hierüber sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als bescheinigt, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich eine neue Bescheinigung vorzulegen. Geht die Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus, ist der Beschäftigte angehalten, den Arbeitgeber unverzüglich über das voraussichtliche Ende der Arbeitsunfähigkeit zu informieren.

(2) Der Beschäftigte erhält für die Dauer der Erkrankung Krankentgelt nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

(3) Die Beschäftigten erhalten bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines unverschuldeten Arbeitsunfalls ab der 7. Woche einen Zuschuss zu den Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung und/oder einer privaten Krankenversicherung bis zur Höhe der Nettovergütung bis zum Ende der 26. Woche.

(4) Ein Verschulden im Sinne des Abs. (3) liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(5) Der Zuschuss nach Abs. (3) bemisst sich nach der jeweiligen Eingruppierung entsprechend des jeweiligen Entgelttarifvertrags sowie eventueller fester tariflicher und außertariflicher Zulagen ohne Zuschläge.

(6) Entgeltfortzahlung und Krankheitszuschüsse werden nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

(7) Maßgebend für die Berechnung des Zuschusses sind die Sätze der jeweils zuständigen Krankenkasse. Für Beschäftigte, die nicht der Krankenversicherungspflicht unterliegen, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Mitarbeiter zugrunde zu legen.

(8) Krankenbezüge werden nicht über den Zeitraum hinaus gewährt, zu dem der Beschäftigte Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält. Krankenbezüge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gewährt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Renten.

(9) Die Vertragsparteien verpflichten sich, die vorstehenden Bestimmungen anzupassen, wenn sich zwingende gesetzliche Bestimmungen ändern.

§ 20 Berechnung Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 19 Abs. (2) sowie § 22 Abs. (2) und Abs. (15) des Manteltarifvertrages werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (entsprechend § 11 Abs. 1 BurlG) werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat.

§ 21 Arbeitsunfähigkeit bei Schadenersatzansprüchen gegen Dritte

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Umstand herbeigeführt worden, der von einem Dritten zu vertreten ist, so hat der Beschäftigte

(1) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,

(2) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Entgeltfortzahlung zu enthalten und,

(3) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, dass er über sie noch nicht verfügt hat.

§ 22 Erholungsurlaub

(1) Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

(2) Die Vergütung - das Urlaubsentgelt - richtet sich nach § 20 i.V.m. dem jeweiligen Entgelttarifvertrag.

(3) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(4) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem vollen Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

(5) Der volle Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer 6-monatigen Wartezeit, geltend gemacht werden.

(6) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs besteht für jeden Monat, in dem Anspruch auf Vergütung besteht.

(7) Scheidet der Beschäftigte wegen Inanspruchnahme einer Rente aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er Anspruch auf

- a) anteiligen Jahresurlaub bei einem Ausscheiden vor dem 1.7. eines Jahres
- b) den gesamten Jahresurlaub bei einem Ausscheiden nach dem 30.6. eines Jahres.

(8) Der Anspruch auf Urlaub vermindert sich um den Urlaub, der dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber gewährt worden ist. Der Beschäftigte ist zur Mitteilung hierüber verpflichtet.

(9) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Ein Urlaubsteil pro Kalenderjahr sollte dabei mindestens zwei Wochen betragen.

(10) Während des Urlaubs dürfen die Beschäftigten eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit nicht ausüben. Ein Verstoß hiergegen berechtigt den Arbeitgeber zum Einbehalt des Urlaubsentgelts.

(11) Der Urlaub ist grundsätzlich spätestens zu Beginn eines Kalenderjahres in einem Urlaubsplan aufzustellen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des BUrlG.

(12) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres abzubauen. Urlaub, der nicht bis spätestens 4 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres genommen wurde, verfällt ohne Anspruch auf Urlaubsvergütung, es sei denn, dass er wegen Krankheit oder aus anderen zwingenden Gründen nicht genommen werden konnte oder erfolglos schriftlich geltend gemacht wurde.

(13) Werden Erkrankungen während des Urlaubs vom Beschäftigten unverzüglich angezeigt und durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen, erfolgt keine Anrechnung auf den Urlaub. Der Beschäftigte hat sich nach Ablauf der bewilligten Urlaubsdauer bzw. nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der restliche Urlaub wird erneut festgesetzt.

(14) Bei dringender betrieblicher Notwendigkeit kann der Arbeitgeber eine Unterbrechung des Urlaubs unter Übernahme der entstehenden Mehrkosten des Beschäftigten verlangen. Zusätzliche Reisetage des Beschäftigten werden nicht auf den Urlaub angerechnet.

(15) Die Beschäftigten erhalten bei einer Arbeitsleistung im Nachtdienst Zusatzurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgelts. Der Zusatzurlaub beträgt bei jährlichen Nachtarbeitsstunden:

- | | |
|------------------------------------|------------------|
| a) von 210 Stunden bis 419 Stunden | = 1 Arbeitstag, |
| b) von 420 Stunden bis 569 Stunden | = 2 Arbeitstage, |
| c) von 570 Stunden bis 869 Stunden | = 3 Arbeitstage, |
| d) über 870 Stunden | = 4 Arbeitstage. |

§ 23 Sonderurlaub

Die Beschäftigten können unter Verzicht auf Entgelt Sonderurlaub erhalten, wenn es die betrieblichen Belange gestatten. Das Arbeitsverhältnis wird nach Ablauf des Sonderurlaubs zu den Bedingungen fortgesetzt, wie sie vor dem Sonderurlaub bestanden haben.

§ 24 Arbeitsbefreiung

(1) Ein Beschäftigter wird in nachstehenden Fällen, wenn die Angelegenheit nachweislich nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Entgelts – soweit der Arbeitsausfall nicht von dritter Seite ersetzt wird – für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

- a) bei ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, auch wenn Zahnersatz beschafft oder künstliche Glieder angepasst, wiederhergestellt oder erneuert werden müssen,
- b) bei Auftreten ansteckender Krankheiten in der Familie, sofern der Amtsarzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
- c) bei einer plötzlichen Erkrankung und wenn der Beschäftigte in diesem Zusammenhang nur einen Teil der täglichen Arbeitszeit versäumt,
- d) bei amts-, versorgungs- und betriebsärztlich angeordneten Untersuchungen und Behandlungen,
- e) zur Erfüllung öffentlicher Verpflichtungen (§ 616 BGB).

(2) In allen Fällen, in denen der Beschäftigte einem Dritten gegenüber einen Anspruch auf Erstattung des Verdienstausfalles erlangt, hat er diesen zum Zwecke der Anrechnung auf die Bezüge geltend zu machen. Aufwandsentschädigungen bleiben hierbei außer Betracht.

(3) Der Beschäftigte wird zudem unter Fortzahlung der Vergütung bei nachfolgend genannten Anlässen von der Arbeit freigestellt:

- a) bei Wohnungswechsel des Beschäftigten mit eigenem Hausstand; der Anspruch besteht nicht bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- a) bei Eheschließung des Beschäftigten
2 Arbeitstage
- b) bei Geburt eines Kindes, der mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau/-mann
1 Arbeitstag
- c) bei der silbernen Hochzeit
1 Arbeitstag
- d) bei der Taufe, Einsegnung, Erstkommunion oder gleichzustellenden Feiern, Eheschließung eines Kindes
1 Arbeitstag
- e) beim 25-, 40- und 50-jährigen Dienstjubiläum im Geltungsbereich des Tarifvertrages
1 Arbeitstag
- f) beim Tod des Ehegatten/Kindes
2 Arbeitstage
- g) beim Tod der Eltern oder Schwiegereltern oder Geschwister
1 Arbeitstag
- h) zur Teilnahme an der Beisetzung der Großeltern
1 Arbeitstag
- i) bei schwerer Erkrankung
- (i) des Ehegatten,
 - (ii) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
 - (iii) der im Haushalt des Beschäftigten lebenden Eltern oder Stiefeltern des Beschäftigten, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht
- bis zu 4 Kalendertage.
- (4) Dem Beschäftigten wird unbezahlte Freistellung gewährt:
- a) bei Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nach den Regelungen des SGB V. Dauer des Freistellungsanspruches:
- (i) verheiratete Beschäftigte mit festem Lebenspartner:
je Kind längstens 10 Arbeitstage

bei mehreren Kindern längstens	25 Arbeitstage
(ii) alleinerziehende Beschäftigte:	
je Kind längstens	20 Arbeitstage
bei mehreren Kindern	50 Arbeitstage.

- b) Bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen im Haushalt lebenden Person, wenn der Beschäftigte aus diesem Grunde die Betreuung seines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht. SGB V findet Anwendung.
- c) Beschäftigte erhalten längstens sechs Tage unbezahlte Freistellung bei Erkrankung und Pflege eines Kindes, das das 12. Lebensjahr, aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat.

(5) Die Befreiungsbestimmungen der Abs. (1) bis (4), die für Ehegatten gelten, sind auf Lebenspartnerschaften sinngemäß anzuwenden, soweit sie die Voraussetzung eines gemeinsamen Hausstandes erfüllen.

(6) Der Beschäftigte kann grundsätzlich auch ohne Grund unbezahlt von seiner Tätigkeit freigestellt werden, sofern er mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung trifft bzw. dieser dem Wunsch unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse entspricht.

(7) Auf Anforderung der vertragsschließenden Parteien ist Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zu erteilen für die Vorbereitung und Teilnahme an Tarifverhandlungen.

(8) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Klinikbetriebes. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(9) Qualifizierungsmaßnahmen sind:

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (z.B. Umschulung),
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

(10) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen.

(11) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden. Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Fristablauf
- b) Schriftliche Kündigung
- c) Gegenseitiges Einvernehmen (Auflösungsvertrag)
- d) Erreichen des jeweils gültigen gesetzlichen Rentenalters
- e) Eintritt der Erwerbsunfähigkeit auf Dauer oder durch Gewährung von flexiblem Altersruhegeld oder von vorgezogenem Altersruhegeld in der gesetzlichen Rentenversicherung³
- f) Tod.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte bei Erreichen des individuellen gesetzlichen Rentenalters einen ungekürzten Rentenanspruch erreicht hat. Fällt dieses Ereignis auf den letzten Tag eines Monats, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des folgenden Monats.

(3) Wird der Beschäftigte über das gesetzliche Rentenalter hinaus ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. Es soll jedoch kein niedrigeres Arbeitsentgelt vereinbart werden, als das der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Beschäftigten entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist. Eine stillschweigende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 625 BGB wird ausgeschlossen.

(4) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte dauerhaft voll erwerbsunfähig ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in

³ Protokollerklärung:

Bei einer Pflichtmitgliedschaft im berufsständischen Versorgungswerk gilt als Rentenversicherungsträger auch das berufsständische Versorgungswerk sowie als gesetzliches Renteneintrittsalter auch die satzungsgemäße Altersgrenze für eine Abschlagsfreie Regelaltersrente des berufsständischen Versorgungswerks.

welchem dem Beschäftigten das Gutachten des Arztes bekannt gegeben worden ist.

(6) Das Arbeitsverhältnis endet jedoch, wenn der Beschäftigte, der dauerhaft vermindert erwerbsunfähig ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz bei seinem Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigt werden kann und anderweitig ein dem Leistungsvermögen entsprechender Arbeitsplatz nicht verfügbar ist.

(7) Liegt bei einem Beschäftigten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, zum Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit endet, die nach § 92 des SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(8) Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit 2 Wochen. Bei Arbeitsverhältnissen gemäß § 4 Abs. (3) lit. a) und b) beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit von

a) 2 Jahren	1 Monat
b) 5 Jahren	2 Monate
c) 8 Jahren	3 Monate
d) 10 Jahren	4 Monate
e) 12 Jahren	5 Monate
f) 15 Jahren	6 Monate

jeweils zum Monatsende.

(9) Ein befristetes Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden. Es gelten die gleichen Kündigungsfristen wie für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

(10) Bei Arbeitsverhältnissen gemäß § 4 Abs.(3) lit. c) gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

(11) Dem Beschäftigten vom Arbeitgeber überlassene Unterlagen und Gegenstände aller Art sind gegen Rückgabebescheinigung vor Abrechnung der letzten Vergütung an den Arbeitgeber zurückzugeben.

§ 26 Betriebliche Anpassungsregelungen

Aus dringenden betrieblichen Gründen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann der Arbeitgeber für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil (nicht für einzelne Beschäftigte und nicht für die Auszubildenden) Kurzarbeit entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen vereinbaren.

§ 27 Besitzstandswahrung

Besitzstandswahrungen werden im Vergütungstarifvertrag geregelt.

§ 28 Ausschlussfrist

Ansprüche aus Arbeitsverträgen müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit dem Grunde nach schriftlich geltend gemacht werden.

§ 29 Änderungen, Ergänzungen

Dieser Tarifvertrag kann nur durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Vertragspartnern geändert oder ergänzt werden.

§ 30 Inkrafttreten, Kündigung und Schlussbestimmungen

(1) Soweit die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht ausnahmsweise eine Fortgeltung vorsehen, lösen sie als die speziellere Regelung alle bisher bestehenden tarifvertraglichen Bestimmungen für in diesem Tarifvertrag geregelte Sachverhalte ab.

(2) Ändert sich die Richtlinie der Europäischen Kommission oder das Arbeitszeitgesetz, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, die Bereitschaftsdienstregelung entsprechend neu zu verhandeln.

(3) Dieser Manteltarifvertrag ist an einer geeigneten, allen Arbeitnehmern zugänglichen Stelle auszulegen.

(4) Dieser Tarifvertrag löst die aus den bisherigen Arbeitsverhältnissen entstandenen Ansprüche ab.

(5) Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

(6) Dieser Manteltarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. Juni 2021.

Berlin, den 17.06.2019

Für die Kliniken

Für die Gewerkschaft

Mario Krabbe
Geschäftsführer

Dr. Peter Bobbert
Vorstandsvorsitzender

Wilfried Wagner
Personaldirektor

Guido Salewski
Stellv. Vorstandsvorsitzender