

# Manteltarifvertrag

für die Mitarbeiter des ärztlichen Dienstes

**Schüchtermann-Schiller'sche Kliniken Bad Rothenfelde GmbH & Co. KG**

**und**

**Marburger Bund - Landesverband Niedersachsen**

Vertrag vom:	24. September 2013
Fassung vom:	30. Juli 2020
Gültig ab:	01. April 2012
Kündbar zum:	Mit 3 Monaten zum Monatsende Kündigungsfrist, frühestens zum 31.12.2021

# MANTELTARIFVERTRAG

für die Mitarbeiter des ärztlichen Dienstes

Zwischen der

**Schüchternann-Schiller'sche Kliniken  
Bad Rothenfelde GmbH & Co. KG  
Ulmenallee 5-11  
49214 Bad Rothenfelde**

einerseits

und dem

**Marburger Bund Landesverband Niedersachsen  
Schiffgraben 22  
30175 Hannover**

andererseits

wird folgender **Manteltarifvertrag** geschlossen:

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

1. Dieser Tarifvertrag gilt für die Ärztinnen und Ärzte aller Geschlechter (m/w/d) (im folgenden Arzt genannt), die in einem Arbeitsverhältnis zu der nachfolgend aufgeführten Einrichtung stehen:
  - Schüchtermann-Schiller'sche Kliniken  
Bad Rothenfelde GmbH & Co. KG  
Ulmenallee 5-11  
49214 Bad Rothenfelde  
(nachfolgend SSK)
  
2. Dieser Vertrag gilt nicht für:
  - 2.1 Chefärzte
  - 2.2 Für Ärzte, die nach Inanspruchnahme der vorgezogenen oder flexiblen Altersrente in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.

## **§ 2**

### **Arbeitsvertrag**

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Der Arzt erhält eine Ausfertigung des Vertrages. In den Arbeitsvertrag sind aufzunehmen:
  - die Art der Tätigkeit
  - die Tarifgruppe /-stufe
  - Tariflohn/ -gehalt
  - Zulagen bzw. Pauschalvergütungen.

Bei Änderungen des Arbeitsvertrages ist entsprechend zu verfahren.

2. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
3. Probezeit

Die Probezeit beträgt bis zu 6 Monate.

### § 3

#### Allgemeine Arbeitsbedingungen

1. Ärztliche Untersuchungen
  - 1.1 Alle ärztlichen Untersuchungen vor, während oder nach der Beschäftigung, die von SSK veranlasst oder gefordert werden, sollen von dem für die von SSK bestimmten Vertrauensarzt durchgeführt werden.
  - 1.2 Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Verlangen von SSK vor seiner Einstellung ärztlich auf seine körperliche Eignung für die vorgesehene Stelle untersuchen zu lassen, wenn und soweit bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen für die Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende Anforderung sind. Er muss in begründeten Fällen dem Verlangen von SSK auf Wiederholung dieser Untersuchung entsprechen.
  - 1.3 SSK ist verpflichtet, aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Infektionen, die zum Schutz aller Ärzte und Patienten notwendigen, mindestens aber die gesetzlichen ärztlichen Untersuchungen vornehmen zu lassen.
  - 1.4 SSK kann den Arzt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Arztes ist SSK dazu verpflichtet.
  - 1.5 Die Kosten der auf Veranlassung durch SSK vorgenommenen ärztlichen Untersuchungen trägt SSK, soweit sie nicht von der anderen Stelle erstattet werden. Macht der Arzt von der Möglichkeit einer Untersuchung durch den Betriebsarzt keinen Gebrauch, sondern lässt er die von ihm verlangte Untersuchung durch einen anderen Arzt seiner Wahl vornehmen, so muss er die Kosten für diese Untersuchung selbst tragen.
2. Der Arzt hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Auf Wunsch des Arztes ist SSK verpflichtet, ein Zwischenzeugnis auszustellen, ausgenommen in der Probezeit. Zeugnis und Zwischenzeugnis müssen Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit geben und sich auf Wunsch auf Führung und Leistung erstrecken.
4. Der Arzt ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Anordnungen, die gegen geltendes Recht verstoßen, sind der Geschäftsführung unverzüglich anzuzeigen.

Die Verpflichtung des Arztes, dienstlichen Anordnungen nachzukommen, ergibt sich im Übrigen aus dem Arbeitsvertrag, der Arbeitsordnung, den Betriebsvereinbarungen, den Tarifverträgen und dem Gesetz.

5. Jede auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeit ist der Geschäftsführung anzuzeigen. Sie kann durch die Geschäftsführung untersagt werden, soweit die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen beeinträchtigt ist oder berechnigte Interessen von SSK entgegen stehen. Bestehen Zweifel über die Beeinträchtigung, sind diese vorab mit dem Geschäftsführer abzuklären.
6. Kein Arzt darf Geschenke oder andere Vorteile von Personen oder Firmen fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, die zum Betrieb eine Geschäftsverbindung anstreben oder unterhalten. Die Geschäftsführung ist umgehend zu unterrichten, wenn dem Arzt im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis Geschenke oder sonstige Vorteile angeboten werden. Das gilt nicht für übliche Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.
7. Es ist untersagt, Alkohol während der Arbeitszeit zu sich zu nehmen. Es ist untersagt, im Betrieb Rauschmittel zu besitzen, sich zu verschaffen oder weiterzugeben oder Rauschmittel während der Arbeitszeit oder im Betriebsbereich zu sich zu nehmen. Ebenso ist es untersagt in einem alkoholisierten und / oder sonstigen Rauschzustand zur Arbeit zu erscheinen und / oder Arbeitsleistungen zu erbringen.
8. Jeder Arzt ist verpflichtet, die bei SSK geltenden gesetzlichen und betrieblichen Regelungen sowie Weisungen von SSK zu Fragen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes zu beachten.
9. Das Verhalten des Arztes bei der Arbeit, insbesondere
  - die Sicherung des Arbeitsablaufs
  - der Umgang mit Arbeitsgeräten und Betriebsmitteln
  - der Schutz des privaten und betrieblichen Eigentums
  - Kontrollen zum Schutz des Eigentums

sollen – soweit noch nicht geschehen – betrieblich geregelt werden.

#### **§ 4**

#### **Schweigepflicht**

1. Jeder Arzt ist verpflichtet, über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie über betriebliche Angelegenheiten, die seitens des Unternehmens als vertraulich eingestuft werden Stillschweigen zu bewahren und diese Angelegenheiten ausschließlich für betriebliche Zwecke zu verwenden. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch anderen Ärzten gegenüber. Sie bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung gemäß Ziffer 1 hat zur Folge, dass der Arzt pauschal für jeden Verstoß eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes zahlen muss. Darüber hinaus wird die Geltendmachung von weitergehenden Schadensersatzansprüchen nicht berührt.

2. Ohne vorherige Zustimmung von SSK ist es insbesondere untersagt:
  - 2.1 Betriebseinrichtungen, Betriebsmittel, Arbeitsgeräte, Muster und Geschäftspapiere nach- oder abzubilden, aus den Geschäftsräumen auch nur teilweise zu entfernen oder einem Unzuständigen zu übergeben; gleiches gilt auch für selbst gefertigte dienstliche Aufzeichnungen oder Notizen.
  - 2.2 Berichte über Vorgänge im Betrieb an außerbetriebliche Stellen zu geben.
3. Hinsichtlich der Auskünfte über medizinische Fragen gilt das ärztliche Standesrecht. Soweit Angehörige von Patienten vom Arzt medizinische Auskünfte verlangen, ist der Arzt bis zur wirksamen Entbindung von der Schweigepflicht nicht zu Auskünften berechtigt. Dies gilt nicht, wenn der Arzt aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Pflicht zur Auskunft verpflichtet ist.
4. Der Arzt hat die notwendige Sorgfalt bei der Behandlung der von ihnen bearbeiteten Akten walten zu lassen und zu vermeiden, dass Unbefugte darin Einblick erhalten.
5. Zuwiderhandlungen gegen die Verschwiegenheitspflicht haben zur Folge, dass der Arzt für jeden Schaden in voller Höhe aufzukommen hat, der durch Verletzung seiner Geheimhaltungspflicht entsteht.
6. Im Übrigen gilt die von jedem Arzt unterschriebene Erklärung zur Schweigepflicht.

## **§ 5**

### **Arbeitsversäumnis**

1. Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist unverzüglich der zuständigen betrieblichen Stelle (Chefarztsekretariat) anzuzeigen. Dabei ist auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag der zuständigen betrieblichen Stelle (Chefarztsekretariat / Personalabteilung) eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorgelegt werden. In begründeten Fällen kann auch eine frühere Vorlage der ärztlichen Bescheinigung verlangt werden.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arzt verpflichtet, der zuständigen betrieblichen Stelle (Chefarztsekretariat / Personalabteilung) die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich vorzulegen.

Die Verpflichtung zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit besteht ausdrücklich auch in Bezug auf Zeiträume für die der Arzt keine Entgeltfortzahlung beanspruchen kann.

2. Der Arzt soll dem zuständigen Bereichsleiter nach längerer Abwesenheit rechtzeitig, spätestens am Vortage, den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit mitzuteilen.

## **§ 6**

### **Entgeltfortzahlung, Zuschuss nach Ablauf der Entgeltfortzahlung**

1. Die Entgeltfortzahlung richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Der Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts liegt die Durchschnittsvergütung der letzten drei Monate zugrunde, ausschließlich der Vergütung von Über- und Mehrarbeitsstunden sowie deren Zuschläge.
2. Darüber hinaus erhält der Arzt im Falle unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Krankengeld (vor Abzug von Versicherungsbeiträgen) und 100 Prozent des Nettogehalts, und zwar nach Betriebszugehörigkeit

von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 13. Woche der Arbeitsunfähigkeit,

von mehr als sechs Jahren bis zum Ende der 30. Woche der Arbeitsunfähigkeit.

Das dabei zu berücksichtigende Nettoentgelt ist höchstens nach dem jeweiligen Beitragsbemessungshöchstsatz der gesetzlichen Krankenversicherung zu berechnen.

Der Zuschuss wird auch bei mehrmaliger Arbeitsunfähigkeit gewährt, jedoch innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt nicht über die angegebene Höchstdauer hinaus.

Kein Anspruch auf den Zuschuss besteht bei Vorbeugungs-, Heil- und Genesungskuren bzw. Rehabilitationsmaßnahmen, auch wenn diese durch den Sozialversicherungsträger bewilligt wurden.

Wird einem Arzt kein Krankengeld bezahlt, so wird der Zuschuss nach dem Höchstsatz des Krankengeldes berechnet, das der Arzt erhalten würde, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen würden.

## **§ 7 Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 52 Wochen zu Grunde zu legen. Die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt regelmäßig auf Grund von Dienstplänen mit einer tatsächlich zu erbringenden Arbeitszeit von 40,5 Stunden wöchentlich.

2. Es können Arbeitszeitkonten eingerichtet werden.

Vor Einführung von Arbeitszeitkonten sind in einer Betriebsvereinbarung nach § 87 i. V. m. § 76 BetrVG die Einzelheiten für die Einrichtung und Durchführung von Arbeitszeitkonten festzulegen.

3. In Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonn-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

- 3.1 Bei regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Arztes durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung einschließlich aller in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

- 3.2 Wird der Arzt an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben



Kalenderhalbjahres nachzuholen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb des folgenden Kalenderhalbjahres nachzuholen. Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

3.3 Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

4. Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Zwölf-Stunden-Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.
5. Ärzte sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Arbeitsvertragliche Regelungen werden hiervon nicht berührt, genau so wie die vorbenannten Regelungen in Ziffer 3.

#### **§ 7a**

#### **Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage**

Der Arzt wird in jedem Kalenderjahr für die Differenz zwischen tariflicher und tatsächlicher Arbeitszeit an 9 Arbeitstagen unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt. Der neu eingestellte Arzt erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis 5 Monate ununterbrochen bestanden hat.

#### **§ 7b**

#### **Ruhezeit**

In Abweichung zu § 5 Abs. 2 ArbZG kann die Ruhezeit gem. § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG um zwei Stunden, d.h. auf bis zu neun Stunden verkürzt werden. Dies gilt nicht für die Ruhezeit gem. § 7 Abs. 9 ArbZG, d.h. wenn der Ruhezeit eine Arbeitszeit von mehr als zwölf Stunden vorausging. Die Kürzung der Ruhezeit ist innerhalb des Ausgleichszeitraumes von einem Kalenderjahr auszugleichen.

#### **§ 8**

#### **Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

## 1. Überstunden

- 1.1 Überstunden sind die Stunden, die über die monatliche Stundenvorgabe, diese basierend auf § 7 Ziff. 1, hinausgehenden Arbeitsstunden ausschließlich der Pausen, soweit sie angeordnet sind. Hierunter fallen nicht Arbeitsstunden, die zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden.
- 1.2 Auch für Teilzeitbeschäftigte sind Überstunden, die betrieblich veranlassten Arbeitsstunden die über die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen betrieblichen Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden und auch solche betrieblich veranlassten Arbeitsstunden, die sowohl über die im Dienstplan vorgeplante tägliche Arbeitszeit und auch an dem betreffenden Tag über 8 Stunden Arbeitszeit hinausgehen. Geleistete Arbeitsstunden, die z.B. an freien Tagen zusätzlich innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen betrieblichen Arbeitszeit geleistet werden, sind keine Überstunden. Die über die betriebliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden werden wie bei Vollzeitärzten behandelt.
- 1.3 Voraussetzung für die Anordnung von Überstunden ist ein dringendes betriebliches Erfordernis. Ein solches liegt auch dann vor, wenn durch vorübergehende, planwidrige personelle Unterbesetzung der ordnungsgemäße Arbeitsablauf gefährdet ist.
- 1.4 Überstunden sind durch Freizeit auszugleichen. Ist ein Freizeitausgleich innerhalb der drei darauf folgenden Kalendermonate nicht möglich, so ist Überstundenvergütung zu zahlen.

Ergeben sich aus der Arbeit an Wochenfeiertagen Überstunden, so sind diese Überstunden bis zum Ende des dritten darauf folgenden Kalendermonats durch Freizeit auszugleichen; wenn ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, wird die Überstundenvergütung gezahlt.

Überstundenzuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.

## 2. Nachtarbeit

- 2.1 Nachtarbeit ist die in der Zeit von 21.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Beginn und Ende dieser Zeitspanne können durch Betriebsvereinbarung abweichend festgelegt werden.
- 2.2 Ärzte dürfen nur auf eigenen Wunsch länger als vier zusammenhängende Wochen und im Jahresdurchschnitt mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit außerhalb des Dienstplanes mit Nachtarbeit beschäftigt werden. Das gilt nicht für

Ärzte, die auf Grund ihres Arbeitsvertrages ausschließlich oder überwiegend Nachtarbeit leisten.

### 3. Sonn- und Feiertagsarbeit

3.1 Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr. Beginn und Ende dieser Zeitspanne können durch Betriebsvereinbarung abweichend festgelegt werden.

3.2 Ärzte, die außerhalb ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb der nächsten vier Wochen die geleisteten Tage in Freizeit abgegolten.

4. Notwendige Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind zwischen SSK und Betriebsrat festzulegen und zu leisten.

Soweit in unvorhergesehenen Bedarfsfällen Ärzte zu Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist der Betriebsrat nachträglich unverzüglich zu verständigen. SSK und Betriebsrat werden über diese Angelegenheit eine Betriebsvereinbarung abschließen.

## § 9

### **Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

1. Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung von SSK außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von SSK bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). SSK darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
2. Abweichend von § 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Arbeitszeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird.
3. Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
  - (a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - (b) einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und

- (c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes aufgrund einer Betriebsvereinbarung von der Regelung des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn unter die Arbeitszeit regelmäßig in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen max. 24 Stunden betragen.

4. Unter den Voraussetzungen des Abs. 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von max. durchschnittlich 58 Stunden zulässig ist. Eine entsprechende schriftliche Vereinbarung soll erst nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten abgeschlossen werden.
5. Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen, wenn dadurch für die einzelnen Ärzte mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.
6. Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 5 ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
7. Soweit Ärzte Teilzeit vereinbart haben, verringert sich die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit vollbeschäftigter Ärzte. Mit Zustimmung des teilzeitbeschäftigten Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
8. Der Arzt hat sich auf Anordnung von SSK außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer SSK anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arzt von SSK mit einem Mobiltelefon oder einer vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. SSK darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfallt. Durch die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
9. Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

10. Die Regelungen über die Vergütung des Bereitschaftsdienstes und des Rufbereitschaftsdienstes werden im Entgelttarifvertrag geregelt.

## **§ 10**

### **Auszahlung der Vergütung**

1. Die Vergütung des Arztes ergibt sich aus dem Entgelttarifvertrag und den regelmäßig in festen Monatsbeträgen zu zahlenden Zulagen.
2. Die Vergütung des Arztes wird spätestens am vorletzten bankoffenen Werktag eines jeden Kalendermonats, auf ein vom Arzt zu benennendes Konto eines Geldinstituts überwiesen.
4. Dem Arzt ist monatlich eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen.
5. Der Arzt ist verpflichtet, seine Schadensersatzansprüche gegen Dritte, die ihn an Körper oder Gesundheit verletzt haben, an SSK abzutreten, soweit dieser ihm Vergütung, Sozialversicherungsbeiträge und ähnliche Leistungen weitergewährt und die Abtretung nicht bereits durch Gesetz geregelt ist. Damit SSK den Anspruch geltend machen kann, hat der Arzt den Schadensfall umgehend dem Personalbüro zu melden und dabei möglichst genaue Angaben über die Person des Schädigers und die tatsächlichen Umstände zu machen, die zu dem Schaden geführt haben. Im Übrigen hat der Arzt SSK bei der Geltendmachung der abgetretenen Schadensersatzansprüche nach Kräften zu unterstützen, ihm insbesondere Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zugänglich zu machen.

## **§ 11**

### **Erholungsurlaub**

1. Der Arzt erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung seiner Durchschnittsvergütung der letzten drei Monate.
2. Der Arzt hat Anspruch auf den gesetzlichen Erholungsurlaub von kalenderjährlich 20 Arbeitstagen basierend auf einer 5-Tage-Woche.

Zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub erhält der Arzt basierend auf einer 5-Tage-Woche einen tariflichen Zusatzurlaub von 10 Tagen.

3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

4. Der Anspruch auf den vollen Urlaub entsteht erstmalig nach einer Wartezeit von 6 Monaten. Danach kann der Jahresurlaub ab 1. April – unter Berücksichtigung der Urlaubspläne – in voller Höhe geltend gemacht werden.
5. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile von weniger als einem halben Tag bleiben unberücksichtigt.
6. Der Urlaub soll in längeren zusammenhängenden Abschnitten genommen und gewährt werden. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.
7. Zu Beginn des Kalenderjahres ist ein Urlaubsplan aufzustellen. Dabei ist auf die Wünsche und persönliche Situation des Arztes in gleicher Weise Rücksicht zu nehmen wie auf die betrieblichen Belange.
8. Urlaub, der nicht bis spätestens vier Monate nach Ablauf des Kalenderjahres genommen wird, verfällt ohne Anspruch auf Urlaubsvergütung; es sei denn, dass er im Urlaubsjahr schriftlich erfolglos geltend gemacht wurde und aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden konnte.
9. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Langzeiterkrankungen wird nur der gesetzliche Urlaub abgegolten.
10. Erkrankt ein Arzt während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arzt hat sich nach Ablauf der bewilligten Urlaubsdauer bzw. nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der restliche Urlaub wird erneut vereinbart.
11. Bei dringender betrieblicher Notwendigkeit kann SSK eine Unterbrechung des Urlaubs verlangen. Wird der Arzt zurückgerufen, trägt SSK die daraus entstehenden Mehrkosten. Zusätzliche Reisetage des Arztes werden auf den Urlaub nicht angerechnet.
12. Der Urlaub dient der Erholung und Erhaltung der Arbeitskraft; während des Urlaubs darf der Arzt deshalb keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten, es sei denn SSK hat hierzu seine Zustimmung erteilt.

13. Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht als dem Arzt bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arzt ein Nachweis über den erhaltenen Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist im neuen Betrieb SSK vorzulegen.
14. Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst.

## **§ 12 Arbeitsbefreiung**

1. Der Arzt wird in den nachstehenden Fällen für die unumgänglich notwendige Dauer unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt:
  - 1.1 Bei ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung.
  - 1.2 Bei angeordneter amts-, kassen- oder versorgungsärztlicher Untersuchung oder Behandlung.
  - 1.3 Zur Erfüllung gesetzlich auferlegter öffentlicher Verpflichtungen.
2. Voraussetzung für die Gewährung von Arbeitsfreistellung und Vergütungsfortzahlung gem. Ziff. 1 ist, dass die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann. Der Arzt muss hierfür auf Verlangen des Arbeitgebers den Nachweis erbringen.
3. Arzt haben einen Anspruch auf Arbeitsfreistellung wegen eines kranken Kindes, soweit die Voraussetzungen des § 45 SGG V erfüllt sind. In diesem Rahmen wird dem Arzt ein Zuschuss zum Krankengeld der Unterschiedsbetrag zwischen dem nachgewiesenen Krankengeld und dem Nettoverdienst gezahlt. Der Zuschuss ist brutto zu entrichten.
4. Der Arzt wird unter Fortzahlung der Vergütung aus folgenden Anlässen von der Arbeit freigestellt:
  - 4.1 Bei Wohnungswechsel des Arztes mit eigener Wohnungseinrichtung

- im Umkreis von 30 km	1 Tag
- in einer Entfernung von mehr als 30 km	2 Tage

Der Anspruch kann höchsten einmal pro Jahr geltend gemacht werden.
  - 4.2 Bei Eheschließung des Arztes 2 Tage

- |   |        |
|---|--------|
| 4.3 Bei Niederkunft der Ehefrau   | 2 Tage |
| 4.4 Bei der silbernen und goldenen Hochzeit des Arztes  | 1 Tag  |
| 4.5 Bei Eheschließung eines Kindes  | 1 Tag  |
| 4.6 Beim 25-, 40- und 50-jährigen Dienstjubiläum  | 1 Tag  |
| 4.7 Beim Tod von Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,<br>Kindern, Geschwistern oder Großeltern<br>im gleichen Haushalt | 2 Tage |
| außerhalb des gleichen Haushalts  | 1 Tag  |
| 4.8 Beim Tod des Ehegatten im gleichen Haushalt   | 3 Tage |
| außerhalb des gleichen Haushalts  | 1 Tag  |
- 4.9 Die Arbeitsbefreiung gem. Ziff. 3 wird nur in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis gewährt und nur, wenn der Arzt nicht bereits aus anderen Gründen von der Verpflichtung zur Arbeit entbunden ist.
5. Die zuvor unter Ziffer 3 und 4 aufgeführten Arbeitsfreistellungen gelten nur bei einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang zu den Freistellungsgründen.
6. Mitgliedern der Tarifkommission wird zur Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen im Zusammenhang mit diesem Tarifvertrag auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung erteilt, soweit nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.
7. Die Fälle der Arbeitsbefreiung gem. Ziff. 1.1 bis 1.4, Ziff. 3, Ziff. 4.1 bis 4.8 und Ziff. 5 sind als abschließende Regelung anzusehen.
8. Für die Tage 24.- und 31.12. eines jeden Jahres besteht ganztägig Arbeitsbefreiung.



## § 13

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- Kündigung.

Ohne Kündigung endet das Arbeitsverhältnis insbesondere durch:

- Aufhebungsvertrag
- Tod des Arztes
- Mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen war
- Mit Erreichen des Zwecks, für den es abgeschlossen war
- Mit Ablauf des Monats, in dem der Arzt eine unbefristete, abschlagsfreie Altersrente bewilligt bekommt.

2. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) oder eines berufsständischen Versorgungswerks für Ärzte zugestellt wird, wonach der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Arzt hat SSK von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers oder eines berufsständischen Versorgungswerks für Ärzte eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arzt nach seinem vom Rentenversicherungsträger bzw. in einem berufsständischen Versorgungswerk für Ärzte festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arzt innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/ seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Verzögert der Arzt schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer

Amtsärztin/ eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

Soll der Arzt, dessen Arbeitsverhältnis nach vorhergehenden Regelungen 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.

3. Die Kündigungsfrist beträgt innerhalb der Probezeit:

- einen Monat zum Schluss eines Monats

4. Nach Ablauf der Probezeit gelten für SSK und den Arzt bei einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit folgende Kündigungsfristen.

4.1 Bei einer Beschäftigungszeit

bis zu 5 Jahren	6 Wochen
von mehr als 5 Jahren	3 Monate
von mehr als 8 Jahren	4 Monate
von mehr als 10 Jahren	5 Monate
von mehr als 12 Jahren	6 Monate

jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

5. Das Recht von SSK und des Arztes zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt. Als wichtiger Grund, der zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung berechtigt, ist jedoch insbesondere ein Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten gem. § 3 Ziff. 5, 6 und 7 und die Schweigepflicht gem. § 4 Ziffer 1 (Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse) anzusehen.
6. Alle Kündigungen müssen schriftlich erfolgen. Fristlose Kündigungen müssen auf Verlangen des Gekündigten unverzüglich schriftlich begründet werden.
7. Beim Ausscheiden hat der Arzt alle Gegenstände, die Eigentum von SSK sind, wie Schlüssel, Arbeitskleidung, Geschäftsunterlagen, Werkzeuge und eigene dienstliche Aufzeichnungen in ordnungsgemäßem Zustand dem hierfür zuständigen Chefarztsekretariat oder dem Personalmanagement zu übergeben, SSK hat dazu mit dem Arbeitnehmer einen Termin für die Rückgabe zu vereinbaren. SSK ist berechtigt, einen angemessenen Teil der Vergütung bis zur ordnungsgemäßen Übergabe zurückzubehalten. Der Arzt hat Anspruch auf eine Rückgabebescheinigung. Ein Zurückbehaltungsrecht des Arztes ist ausgeschlossen.

8. Die Arbeitspapiere sind dem Arzt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich auszuhändigen,
9. Erhält ein Arzt auf Antrag eine befristete Rente, so ruht das Arbeitsverhältnis mit einer Höchstdauer von drei Jahren.

## **§ 14**

### **Entgeltumwandlung**

Beschäftigte haben im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer betrieblichen Versorgungsregelung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. Darüber hinaus können die Beschäftigten eine Entgeltumwandlung in Bezug auf z. B. ein Fahrradleasing oder andere Sachleistungen beantragen, soweit dies steuerrechtlich zulässig ist. Die Einzelheiten für die Ausgestaltung von steuerrechtlich zulässigen Entgeltumwandlungen werden durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.

## **§15**

### **Ausschlussfristen**

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Partei in Textform (z. B. per E-Mail) geltend gemacht werden.

Ansprüche, die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen beruhen, unterliegen nicht diesen Ausschlussfristen. Die Ausschlussfrist bezieht sich darüber hinaus nicht auf Ansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder der Mitarbeiterin beruhen. Das Gleiche gilt für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG sowie andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen und sonstige Ansprüche aus Gesetz auf die nicht verzichtet werden kann.

## **§16**

### **Auslegen von Tarifverträgen**

Dieser Tarifvertrag, der Entgelttarifvertrag sowie etwaige Zusatztarifverträge sind an geeigneten, allen Ärzten zugänglichen Stellen auszulegen.

## **§ 17**

### **Öffnungsklausel für abweichende Regelungen**

Zur Vermeidung bzw. Beseitigung wirtschaftlicher Probleme von SSK, zu dessen Existenzsicherung oder zur Vermeidung eines Personalabbaus können für Ärzte durch einen Tarifvertrag befristet Abweichungen von den Regelungen dieses Tarifvertrags vereinbart werden.

SSK und Betriebsrat können im Fall wirtschaftlicher Schwierigkeiten ergänzend zu diesem Tarifvertrag freiwillige Betriebsvereinbarungen i. S. des § 77 Abs. 3 BetrVG nur mit Zustimmung der betrieblichen Tarifkommission abschließen und in diesen die tarifvertraglichen Regelungen ergänzen oder von diesen abweichen.

## **§ 18**

### **Verfahren bei Streitfällen**

Meinungsverschiedenheiten, die aus der Durchführung dieses Tarifvertrages, des Entgelttarifvertrages sowie etwaiger Zusatztarifverträge entstehen, sollen zunächst zwischen SSK und Betriebsrat geregelt werden. SSK hat den Marburger Bund über das Vorgehen mit dem Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten.

Falls keine Einigung erfolgt oder Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Tarifvertrages fortbestehen, sind die Tarifvertragsparteien bzw. deren Vertreter hinzuzuziehen. Erfolgt auch dann keine Einigung, steht der Rechtsweg offen. Individualarbeitsrechtliche Ansprüche der Ärzte sind davon nicht erfasst.

## **§ 19**

### **Anpassungen an Gesetzesänderungen**

Für den Fall, dass Regelungen dieses Tarifvertrags aufgrund nachfolgender gesetzlicher Änderungen oder Änderungen der Rechtsprechung nicht mehr mit dem geltenden Recht vereinbar sein sollten, werden die Tarifparteien Gespräche über eine zeitnahe Anpassung der tarifvertraglichen Regelungen an die geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen führen.

## **§ 20**

### **Tarifeinheitsgesetz**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass auch unter Berücksichtigung des Tarifeinheitsgesetzes dieser Tarifvertrag auf die von diesem Geltungsbereich erfassten Ärzte ausschließlich Anwendung findet. Im Hinblick auf die Entscheidung

des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Juli 2017, nach der das Tarifeinheitsgesetz weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar sei und der Feststellung des Bundesverfassungsgerichts, dass dies jedoch voraussetzt, dass der mit der Gewerkschaft ver.di verhandelte Tarifvertrag die Belange der Mitglieder des Marburger Bundes, d.h. der Ärzte, ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt haben müsste, gehen die Tarifvertragsparteien im Hinblick hierauf davon aus, dass dies nicht der Fall ist, da die in den Tarifverträgen mit dem Marburger Bund geregelten Inhaltsnormen spezifisch auf die Berufsgruppe der Ärzte seinerzeit verhandelt wurden und entsprechend zugeschnitten sind und über lange Jahre hinweg bestehen. Sollte diese Annahme der Tarifvertragsparteien wider Erwarten nicht zutreffend sein, so wird insoweit festgehalten, dass auf die Arbeitsverhältnisse der Ärzte ausschließlich dieser Tarifvertrag im Rahmen einer individualrechtlichen Bezugnahme Anwendung findet; andere kollektivrechtliche Regelungen sollen hierbei keine Anwendung finden. Insoweit ist dargestellt, dass die Regelungen der Tarifwerke mit ver.di auf die Arbeitnehmer aufgrund der fehlenden Bezugnahme keine Anwendung finden. Sollte ein unter diesen Tarifvertrag mit dem Marburger Bund fallender Arzt sich auf die Geltung der Tarifverträge mit ver.di berufen, so wird auf das Arbeitsverhältnis ausschließlich der Tarifvertrag mit ver.di angewendet.

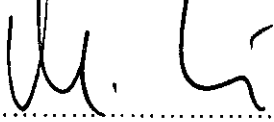
## § 21 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. April 2019 in Kraft und ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2021, kündbar.

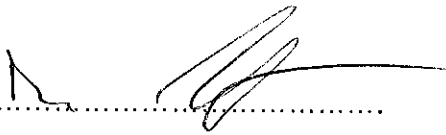
Bad Rothenfelde, den 30. Juli 2020

Hannover, den 23. Juli 2020

Für die  
Schüchtermann-Schiller'sche Kliniken  
Bad Rothenfelde GmbH & Co. KG



.....

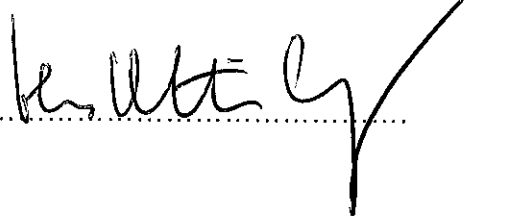


.....



.....

Für den  
Marburger Bund  
Landesverband Niedersachsen



.....

.....

.....