

**Manteltarifvertrag
für Ärztinnen und Ärzte
in den Sana Kliniken Leipziger Land
(MantelTV-Ärzte KLL)**

vom 21.11.2016

Zwischen

der Sana Kliniken Leipziger Land GmbH,
Rudolf-Virchow-Straße 2, 04552 Borna,

vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

dem Marburger Bund Landesverband Sachsen,
Werdauer Straße 1-3, 01069 Dresden,

vertreten durch die 1. Vorsitzende des Landesverbandes,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Die im Rubrum benannte Gesellschaft gehörte vormals zum Konzernverbund der Helios-Kliniken und wurde demgemäß vom Geltungsbereich des mit dem Marburger Bund vereinbarten Konzerntarifvertrages erfasst. Mit Wirkung zum 1. Januar 2015 wurde die Gesellschaft von der Sana Kliniken AG erworben.

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, seit 1. Januar 2015 die Regelungen der Änderungstarifverträge Nr. 4 zu den Konzerntarifverträgen für Unternehmen des Helios Konzerns anzuwenden. Für die Zeit ab 1. Januar 2017 gelten die folgenden Regelungen.

Vorbemerkung: Die Tarifpartner wollen in diesem Tarifvertrag diskriminierungsfreie Regelungen schaffen. Zur besseren Lesbarkeit wird lediglich die männliche Form „Arzt“ verwendet und auf die weibliche Form verzichtet. Selbstverständlich sind die Bestimmungen des Tarifvertrages für beide Geschlechter gleichermaßen zutreffend und geltend.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte (nachfolgend "Ärzte" genannt), die in einem Arbeitsverhältnis zu der im Rubrum benannten Gesellschaft stehen und Mitglied des Marburger Bundes sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für leitende Ärzte (Chefärzte).
- (3) Mit Ärzten, die das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet haben, können einzelvertraglich vom Tarifvertrag abweichende Arbeitsbedingungen vereinbart werden, soweit diese nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen.

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen, dem Arzt ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Im Arbeitsvertrag sind der Beginn des Arbeitsverhältnisses, eine Charakterisierung der zu leistenden Tätigkeit, die Entgeltgruppe, Beschäftigungszeiten nach § 19 dieses Manteltarifvertrages, der Arbeitsort und bei Teilzeitbeschäftigten die individuelle Arbeitszeit und deren Verteilung anzugeben. Bei Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen ist im Arbeitsvertrag, soweit die Befristung eines sachlichen Grundes bedarf, der Befristungsgrund, bei befristeten Arbeitsverträgen zur Vertretung der/die Name/n der/des zu vertretenden Arztes anzugeben.¹
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Nebenabreden können befristet oder mit gesonderten Kündigungsfristen vereinbart werden, soweit diese gesonderten Kündigungsfristen nicht tarifvertraglich vereinbart sind.
- (3) Der Arbeitsvertrag kann nur abgeschlossen werden für ein
 - a) Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit,
 - b) unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen zweckbestimmtes oder zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis,²
 - c) Arbeitsverhältnis zur Aushilfe, wobei ein solches nur mit Ärzten begründet werden darf, die für Aufgaben von begrenzter Dauer oder zur Vertretung (z.B. für erkrankte oder im Urlaub befindliche Beschäftigte) eingestellt werden.

¹ **Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass mit dieser Regelung einerseits die Anforderungen des Nachweisgesetzes erfüllt werden sollen, andererseits im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte keine tariflichen Regelungen unterhalb der gesetzlichen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen soll. Im Falle einer künftigen Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes werden daher auch die in diesem Manteltarifvertrag getroffenen Regelungen überprüft und an die veränderten gesetzlichen Rahmenvorgaben angepasst werden müssen. Für eine solche Anpassung besteht Einvernehmen, dass unverzüglich nach Bekanntwerden der Gesetzesänderung Verhandlungen mit dem Bestreben einer Einigung aufgenommen werden und die zu treffende Regelung wirtschaftlich so auszugestalten ist, dass sie dem gemeinsamen Parteiwillen bei Abschluss dieses Manteltarifvertrages entspricht. Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung der Regelungen werden auch abweichend von der tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist aufgenommen.

² **Protokollnotiz zu § 2 Abs. 3 lit. b):** Die Anpassungsvereinbarung nach vorstehender Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1 bei Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt hier entsprechend.

- (4) Das Arbeitsverhältnis beginnt auch dann am 1. eines Monats, wenn dieser auf einen arbeitsfreien Feiertag oder Sonntag fällt.

§ 3

Befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in Weiterbildung

- (1) Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (nachfolgend TzBfG)³ ist nicht zulässig, wenn eine Befristung nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung möglich ist.
- (2) Bei befristeten Beschäftigungen zum Zwecke der Weiterbildung zum Facharzt muss der erste Vertrag – soweit rechtlich zulässig⁴ – für eine Laufzeit von nicht weniger als 2 Jahren und der weitere Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden, wenn nicht sachliche Gründe kürzere Vertragslaufzeiten erfordern. Sofern innerhalb der Mindestweiterbildungszeit die Weiterbildung nicht abgeschlossen ist, wird das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Jahr über die Mindestweiterbildungszeit nach der Weiterbildungsordnung verlängert.
- (3) Für die Verlängerung oder die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses gilt § 29 Abs. 1 lit. a) Sätze 2 und 3 dieses Manteltarifvertrages entsprechend.

§ 4

Probezeit

Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass

- a) im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird,
- b) gesetzliche Vorschriften zwingend eine kürzere oder längere Probezeit vorsehen oder
- c) der Arzt im unmittelbaren Anschluss an ein befristetes oder an mehrere unmittelbar aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse, das bzw. die ununterbrochen länger als 12 Monate gedauert hat bzw. haben, bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird. Eine Unterbrechung von bis zu 3 Monaten gilt dabei als unschädlich.

³ **Protokollnotiz zu § 3 Abs. 1:** Die Anpassungsvereinbarung nach vorstehender Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1 bei Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt hier entsprechend.

⁴ **Protokollnotiz zu § 3 Abs. 2:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass ggf. entgegenstehende zwingende gesetzliche Regelungen hinsichtlich der Befristung von Arbeitsverhältnissen nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung einzuhalten sind.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Beschäftigte ist auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich vor der Einstellung ärztlich auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) untersuchen zu lassen. Die Untersuchung erfolgt durch einen Arbeitsmediziner.
- (2) Der Arbeitgeber kann den Arzt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen, auf begründetes Verlangen des Arztes ist er hierzu verpflichtet.
- (3) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung feststellen lassen, ob der Beschäftigte dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.
- (4) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten der ärztlichen Untersuchungen zu tragen, soweit sie nicht von anderer Stelle getragen werden. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Arzt bekannt zu geben.

§ 6 Arbeitssicherheit

- (1) Die Vorschriften der Berufsgenossenschaften, die Unfallverhütungsvorschriften und die Richtlinien der Europäischen Union zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind gewissenhaft zu befolgen. Der Arbeitgeber trifft hierzu die erforderlichen Maßnahmen und gibt auch die hierzu notwendigen Sicherheitsrichtlinien vor; die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsrecht bleiben hierbei unberührt.
- (2) Der Arbeitgeber unterstützt den Arzt bei Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Der Arbeitgeber wird mit einem regionalen Anbieter (z.B. Sportstudio etc.) Sonderbedingungen für die Mitgliedschaft des Arztes vereinbaren.

§ 7 Aufgabenbereich, Nebentätigkeit

- (1) Der Arzt hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen und sein dienstliches Verhalten der Aufgabenstellung anzupassen. Soweit der Arbeitsvertrag keine speziellen Festlegungen zum Aufgabenbereich des Arztes vorsieht, können dem Arzt seiner Aus-, Fort- und Weiterbildung und Berufserfahrung angemessene Tätigkeiten am vereinbarten Arbeitsort übertragen werden.⁵ Eine Einarbeitung ist zu gewährleisten.

⁵ **Protokollnotiz zu § 7 Abs. 1 Satz 2:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass mit der getroffenen Regelung das durch Gesetz und Rechtsprechung konkretisierte und nach billigem Ermessen zu erfolgende Weisungsrecht des Arbeitgebers, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebenen Leistungspflichten des Arztes nach Zeit, Ort und Inhalt zu konkretisieren, wiedergegeben wird.

-
- (2) Zu den aus der entsprechenden Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es auch
- a) im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit für einen leitenden Arzt, für einen Belegarzt oder für eine mit dem Arbeitgeber kooperierende Klinik (insbesondere Privatklinik oder Belegklinik) am vereinbarten Arbeitsort tätig zu sein,
 - b) ärztliche Bescheinigungen auszustellen und Fürsorge- und Beratungsstellen zu betreuen sowie auf Anforderung des Arbeitgebers Unterricht oder Fachvorträge zu halten,
 - c) auf Anforderung und Kosten des Arbeitgebers am notärztlichen Rettungsdienst teilzunehmen und sich ggf. dafür auf Anordnung des Arbeitgebers zu qualifizieren, sofern und soweit die gesetzlichen Voraussetzungen in der Person des Arztes erfüllt werden können,⁶
 - d) auf Anforderung des Arbeitgebers ärztliche Stellungnahmen, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen zu Fachthemen und zur Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gegenüber den Kostenträgern zu erstellen,
 - e) auf Anforderung des Arbeitgebers aktiv an der Fachgruppenarbeit des Sana-Konzerns teilzunehmen,
 - f) auf Anforderung des Arbeitgebers Lehrtätigkeiten zu übernehmen.
- (3) Jede Nebentätigkeit gegen Entgelt ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Arbeitgeber sich nicht innerhalb von 4 Wochen gegenüber dem Arzt positioniert hat. Ausschließlich ehrenamtliche Tätigkeiten, insbesondere für nicht gewerbliche Vereine, die nicht oder allenfalls mit einer bloßen Aufwandsentschädigung abgegolten werden, sind erlaubt. Einer beabsichtigten und vor deren Aufnahme offen gelegten Nebentätigkeit wird der Arbeitgeber zustimmen, wenn
- a) keine Konkurrenzsituation gegenüber dem Arbeitgeber oder einem anderen Unternehmen des Sana-Konzerns besteht,
 - b) gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes nicht verstoßen wird,
 - c) die ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten des Arztes aus dem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber nicht gefährdet wird,
 - d) sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

⁶ **Protokollnotiz zu § 7 Abs. 2 lit. c):**

1. Der Arbeitgeber hat zu gewährleisten, dass die ärztliche Versorgung der Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn der Arzt während der regelmäßigen Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.
2. Ein Arzt, dem nachweislich aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z.B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
3. In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln des Arztes im Rettungsdienst vorliegt, ist der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.

Der Arzt hat – soweit vom Arbeitgeber gefordert – die für die Prüfung der Zustimmungsvoraussetzungen erforderlichen Unterlagen vorzulegen, es sei denn, die Voraussetzungen sind offenkundig. Die Zustimmung zur Nebentätigkeit kann befristet werden, in der Regel soll die Frist nicht unter 1 Jahr liegen. Die Zustimmung soll verlängert werden, wenn die ursprünglichen Voraussetzungen für eine Zustimmung auch nach Ablauf der Frist weiterhin unverändert vorliegen. Ein Antrag auf Verlängerung ist in der Regel 3 Monate – jedoch spätestens 1 Monat – vor Ablauf des vereinbarten Nebentätigkeitszeitraums zu stellen.

- (4) Der Arzt darf Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen; ausgenommen sind unwesentliche persönliche Aufmerksamkeiten.
- (5) Im Rahmen der Weiter- und Fortbildung kann der Arzt zur Erbringung/Erlangung praktischer Erfahrungen zeitlich befristet und unter Fortführung der tariflichen Rahmenbedingungen bei externen Dritten eingesetzt und diesem überlassen werden.

§ 8

Zeugnis, Arbeitspapiere

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arzt auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein endgültiges Zeugnis auszustellen, das sich auf Verlangen des Arztes auch auf Führung und Leistung erstrecken muss. Das Zeugnis ist durch den zuständigen Chefarzt mit zu unterzeichnen.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arzt auf Verlangen eine Bescheinigung über das zuletzt bezogene Entgelt und den im Jahr des Ausscheidens erhaltenen Urlaub auszuhandigen. Die Arbeitspapiere sind dem Arzt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich zu überlassen.

§ 9

Verschwiegenheit

- (1) Der Arzt hat über betriebliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers zur Wahrung berechtigter Interessen angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren. Der Arzt darf Schriftstücke, Aufzeichnungen und bildliche Darstellungen nicht ohne Einwilligung des Arbeitgebers Dritten zugänglich machen; auf Verlangen des Arbeitgebers muss er sie – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – herausgeben.
- (2) Der Arzt hat – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – über Angelegenheiten, die nach vorstehendem Absatz 1 der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu wahren.

§ 10

Arbeitsversäumnis, Arbeitsunfähigkeit

- (1) Die Arbeitszeit ist einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arzt – unbeschadet § 28 dieses Manteltarifvertrags – außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

- (2) Der Arzt darf nur mit vorheriger Erlaubnis des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die vorherige Erlaubnis den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist die Genehmigung unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat der Beschäftigte keinen Anspruch auf das Entgelt und auf Zulagen oder Zuschläge.
- (3) Der Arzt ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen (bei häufig wiederholten Kurzerkrankungen) – unter Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechte – die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung. Auch nach Ablauf des Zahlungszeitraums für Krankenbezüge (§ 25 Abs. 1) ist der Beschäftigte verpflichtet, bei Fortdauer seiner Arbeitsunfähigkeit jeweils unaufgefordert weitere ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorzulegen, der Arbeitgeber erstattet dem Beschäftigten ggf. die vom bescheinigenden Arzt gegenüber dem Beschäftigten abgerechneten Gebühren (EBM, GOÄ) für die ärztliche Bescheinigung.
- (4) Kann der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalles beanspruchen, der ihm durch Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch auf den Arbeitgeber über, soweit dieser dem Arzt Arbeitsentgelt fortgezahlt hat. Gleichfalls gehen auf dieses fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallende und vom Arbeitgeber zu tragende Abgabenlasten bzw. Beiträge im gesetzlich für den Fall der Entgeltfortzahlung vorgesehenen Umfang auf den Arbeitgeber über. Der Arzt hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung solcher Schadensersatzansprüche erforderlichen Angaben zu machen, insbesondere den Arbeitgeber auf die Tatsache eines Unfalls hinzuweisen und die Beteiligung eines Dritten an der Arbeitsunfähigkeit unter dessen Benennung anzuzeigen.

§ 11 Personalakte

Der Arzt hat während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses das Recht auf Einsicht in seine Personalakte. Das schließt das Recht auf Anfertigung von Notizen und Abschriften ein. Fotokopien kann der Beschäftigte auf seine Kosten zum Selbstkostenpreis des Arbeitgebers herstellen. Eine Überlassung der Personalakte ist ausgeschlossen.

Der Arzt ist über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn nachteilige Personalmaßnahmen begründen können, vor Aufnahme in die Personalakte zu hören.⁷ Eine hierbei erfolgte Äußerung ist in die Personalakte zu nehmen.

⁷ **Protokollnotiz zu § 11 Satz 4:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass mit der getroffenen Regelung die durch Gesetz und Rechtsprechung an eine Anhörung des Arztes gestellten Voraussetzungen über deren Qualität, Zugang und Frist wiedergegeben werden.

§ 12 Haftung im Schadensfall

Verursacht der Arzt in Ausübung seiner Tätigkeit einen Schaden, so haftet der Arbeitgeber, es sei denn der Beschäftigte hat grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt.

§ 13 Regelmäßige Arbeitszeit, Ausgleichszeitraum⁸

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden. Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. Als Arbeitstage gelten die Wochentage Montag bis Freitag, ausgenommen gesetzliche Feiertage im Sinne des § 15 Abs. 4 dieses Manteltarifvertrages. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit kann aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf 6 Tage verteilt werden. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit ergibt sich aus den jeweils im Monat anfallenden Arbeitstagen multipliziert mit 8 Stunden. Die Monatsarbeitszeit ist, wenn keine betriebsübliche Arbeitszeit festgelegt ist, im Voraus vom Arbeitgeber in mindestens monatlichen Dienstplänen festzulegen. Die Dienstpläne sind in der Regel 4 Wochen vor Beginn bekannt zu geben; ist ein Rahmendienstplan vorhanden, verkürzt sich diese Frist auf 2 Wochen. Die Arbeitszeit ist gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch elektronische Zeiterfassung oder auf andere Art und Weise zu dokumentieren.
- (2) Für die Berechnung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde zu legen (Ausgleichszeitraum).
- (3) Für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit aus dem Verhältnis zwischen der individuell vereinbarten Arbeitszeit und der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.
- (4) Arbeitszeit ist die Zeit zwischen Aufnahme und Beendigung der Arbeit am Arbeitsplatz ohne die Ruhepausen. Ist Schutzkleidung im Sinne von § 23 Abs. 1 Satz 2 sowie nach hygienerechtlichen Vorschriften zu tragen, beginnt/endet die Arbeitszeit mit Betreten/Verlassen der Umkleieräume. Die Verteilung der Wochenarbeitszeit sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden durch betriebliche Dienst- oder Arbeitszeitpläne geregelt.⁹
- (5) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Absätze 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Soweit dieser Manteltarifvertrag oder den diesen ergänzende Tarifverträge Regelungen vorsieht oder vorsehen, die eine Abweichung von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes – unabhängig von einer etwaigen Betriebsvereinbarung nach Satz 1 – ermöglichen, gehen die tarifvertraglichen Regelungen einer etwaigen Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG vor.

⁸ **Protokollnotiz zu § 13:** Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte und der tarifvertraglichen Regelungen (§ 18 dieses Manteltarifvertrages) möglich. Gleitzeitregelungen sind bei Schicht- und Wechselschichtarbeit nicht möglich.

⁹ **Protokollnotiz zu § 13 Abs. 4:** Die Dienst- oder Arbeitszeitpläne werden so aufgestellt, dass die Sorge für das Wohl der Patienten und die organisatorisch-wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers mit dem Anspruch der Ärzte auf eine geregelte Freizeit und Erholung in bestmöglichen Einklang gebracht werden.

- (6) Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als 4 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von 2 Kalenderwochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst (§ 17 dieses Manteltarifvertrages) kombiniert werden. Abweichend von Satz 2 und Satz 3 kann die tägliche Arbeitszeit auf notarztbesetzten Rettungsmitteln – auch ohne die weiteren Voraussetzungen von Satz 2 und Satz 3 – auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.
- (7) Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung können dienstplanmäßig zur Ermöglichung des Schichtwechsels maximal zweimal im Monat die Ruhezeiten auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden. Grundsätzlich ist eine Mindestfreizeit von 56 Stunden in der Doppelwoche einzuhalten. Im Übrigen sind Abweichungen hiervon auch durch Betriebsvereinbarungen nur zulässig, wenn betriebliche Gründe (Krankheit oder Urlaub von Ärzten) dies zur Versorgung der Patienten zwingend erfordern. Vorstehender Absatz 5 Satz 2 gilt auch hier.

§ 14 Teilzeitbeschäftigung¹⁰

- (1) Ein Arzt, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, kann verlangen, dass der Arbeitgeber mit ihm die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit mit dem Ziel erörtert, zu einer solchen Vereinbarung zu gelangen. Sofern einer Teilzeitbeschäftigung bzw. einer Verringerung der Arbeitszeit betriebliche Belange entgegenstehen, besteht kein Anspruch auf eine solche Vereinbarung.
- (2) Der Arzt muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung 3 Monate vor deren Beginn gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Er kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von 2 Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Haben sich Arbeitgeber und Beschäftigter nicht über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht innerhalb der gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Frist schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arzt gewünschten Umfang.
- (3) Der Arbeitgeber soll auf Antrag des Arztes eine geringere als die regelmäßige (§ 13) oder bisher persönliche Arbeitszeit vereinbaren,
wenn dieser
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren,
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (Kinder, Ehepartner und Lebenspartner, Eltern, Großeltern) tatsächlich betreut oder pflegt und wesentliche betriebliche Belange einer solchen Vereinbarung nicht entgegenstehen,sowie

¹⁰ **Protokollnotiz zu § 14:** Die Anpassungsvereinbarung nach vorstehender Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1 bei Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt hier entsprechend.

- c) bei beruflicher Fort- und Weiterbildung unter den Voraussetzungen und nach näherer Maßgabe des § 22 dieses Manteltarifvertrages und eines noch abzuschließenden Qualifizierungstarifvertrages.

Die Teilzeitbeschäftigung ist auf bis zu 5 Jahre zu befristen, auf Antrag des Arztes kann von einer Befristung der Teilzeitbeschäftigung abgesehen werden. Sie kann verlängert werden, ein Antrag auf Verlängerung ist i.d.R. 3 Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

- (4) Ist mit einem früher vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter auf seinen Wunsch in den Fällen des Absatzes 1 eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Beschäftigte bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 15

Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Mehrarbeit

- (1) Der Arzt ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Samstags-, Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Mehrarbeit verpflichtet.
- (2) Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die abweichend von der im Dienstplan bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitszeit durch den Dienstvorgesetzten angeordnete Arbeit, die nicht in den darauf folgenden 4 Wochen ausgeglichen wird. Sie soll auf Ärzte der betroffenen Beschäftigtengruppe möglichst gleichmäßig verteilt werden. Über Mehrarbeit wird ein Nachweis geführt.¹¹
- (3) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit.
- (4) Sonntagsarbeit ist die Arbeit von Sonntag 0 Uhr bis 24 Uhr, entsprechendes gilt für die Feiertagsarbeit. Als gesetzliche Feiertage gelten Tage, die an dem nach den Bestimmungen im Sinne des § 2 dieses Manteltarifvertrages festgelegten Arbeitsort des Arztes als solche gesetzlich anerkannt sind. Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, sollen innerhalb von 2 darauf folgenden Wochen 4 zusammenhängende arbeitsfreie Tage erhalten, von denen 1 freier Tag auf einen Sonntag fallen soll. Für dienstplanmäßige Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, wird ein entsprechender, zusammenhängender Freizeitausgleich innerhalb von 8 darauf folgenden Wochen gewährt.

§ 16

Wechselschicht- und Schichtarbeit

- (1) Der Arzt ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Wechselschichtarbeit verpflichtet. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in

¹¹ **Protokollnotiz zu § 15 Abs. 2 (Diensttausch):** Sofern Ärzte untereinander im Dienstplan vorgesehene Arbeitszeiten tauschen (Diensttausch), sind die ggf. daraus entstehenden Mehrarbeitsstunden nicht zuschlagspflichtig. Für den Diensttausch ist eine vorherige Abstimmung mit dem Dienstvorgesetzten erforderlich, sofern der Diensttausch nicht bereits vom Dienstvorgesetzten veranlasst ist.

Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte längstens nach Ablauf 1 Monats erneut zu 2 Nachtschichten herangezogen wird.¹²

- (2) Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (3) Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens 2 Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (4) Schichtarbeit ist die regelmäßige Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens 2 Stunden in Zeitabschnitten von längstens 1 Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

§ 17

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft

- (1) Die Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 13 Abs. 1 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. Die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes wird als Arbeitszeit gewertet, für die Bemessung des Entgelts gilt § 6 des TV-Ärzte Entgelt KLL. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (also ausschließlich Pausen) abweichend von den §§ 3, 5 Absätze 1, 2 und 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz über 8 Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.
- (2) Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen.
- (3) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2 lit. a) Arbeitszeitgesetz eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit bis zu durchschnittlich höchstens 60 Stunden zulässig ist, wenn über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinaus Bereitschaftsdienst anfällt. Die Verlängerung setzt voraus, dass zuvor
 - a) eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle und
 - b) eine Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz stattgefunden hat sowie
 - c) gegebenenfalls daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes ergriffen worden sind.
- (4) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 1 und 3 gilt § 13 Abs. 2 dieses Manteltarifvertrages.

¹² **Niederschriftserklärung zu § 16 Abs. 1:** Der Anspruch auf die Wechselschichtzulage ist auch erfüllt, wenn unter Einhaltung der Monatsfrist 2 Nachtdienste geleistet wurden, die nicht zwingend unmittelbar aufeinander folgen müssen.

- (5) In den Fällen, in denen Ärzte Teilzeitarbeit gemäß § 14 dieses Manteltarifvertrages vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den vorstehenden Absätzen 1 bis 3 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung des Arztes oder aufgrund von dringenden betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (6) Der Arzt verpflichtet sich im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Rufbereitschaft. Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (7) 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).
- (8) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien oder durch eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Sofern eine Nebenabrede erfolgt, geht diese der Zuweisung durch die Betriebsparteien vor. Eine hierzu erfolgte Nebenabrede kann mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden.
- (9) Bei Ärzten wird die nach dem TV-Ärzte Entgelt KLL als Arbeitszeit bewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes vorrangig durch Freizeit abgegolten (nachfolgend auch Freizeitausgleich). Der Freizeitausgleich kann durch den Arbeitgeber bis zum Ende des dritten Kalendermonats (nachfolgend auch Drei-Monats-Frist) angeordnet werden. Soweit ein Freizeitausgleich innerhalb der Drei-Monats-Frist nicht möglich ist, wird das aus der bewerteten Arbeitszeit nach TV-Ärzte Entgelt KLL ermittelte Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.

§ 18 Arbeitszeitkonto¹³

- (1) Aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung zwischen dem Marburger Bund Sachsen und den Sana Kliniken Leipziger Land kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. In dieser tarifvertraglichen Regelung wird festgelegt, in welchen Abteilungen, Bereichen, Betriebs- oder Verwaltungsteilen das Arbeitszeitkonto eingerichtet wird. In dem Tarifvertrag sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
 - a) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau der Zeitschulden durch den Arzt,
 - b) das Verfahren zur Entnahme von Zeiten des Arbeitszeitkontos,
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an bestimmten Brückentagen),

¹⁵ **Protokollnotiz zu § 18:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass durch den tarifvertraglichen Regelungsvorbehalt die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG entzogen ist.

-
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich widerruft,
 - e) das Verfahren der Übertragung von Zeitguthaben nach Ablauf eines Kalenderjahres,
 - f) aus welchen Gründen Anträge auf in Tagen beantragte Entnahme von Zeiten des Arbeitszeitkontos durch den Arbeitgeber abgelehnt werden können.
- (2) Durch Dienstplan oder Gleitzeitregelung kann die regelmäßige monatliche Arbeitszeit unter Zahlung der monatlichen tariflichen Vergütung um 32 Stunden über- und um 22 Stunden unterschritten werden (Zeitkorridor). Bei Teilzeitkräften reduziert sich der Zeitkorridor entsprechend dem Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten; auf Wunsch des Teilzeitbeschäftigten kann der Zeitkorridor auf 22 Stunden pro Monat erhöht werden. Ob und in welchem Umfang bei der vorstehenden Überschreitung der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit Mehrarbeitszuschläge zu gewähren sind, bestimmt sich nach § 15 Abs. 2 sowie § 4 TV-Ärzte Entgelt KLL.
- (3) Die auf das Arbeitszeitkonto des Arztes übertragenen Unter- oder Überschreitungen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 52 Wochen durch Arbeitszeit bzw. durch Freizeit oder Bezahlung auszugleichen. Freizeitausgleich hat Vorrang gegenüber Bezahlung. Auf das folgende Kalenderjahr können maximal 96 Stunden als Zeitguthaben oder 22 Stunden als Zeitschulden übertragen werden. Diese Stundensalden sind in der Regel bis zum Ende des 4. Monats des nächsten Kalenderjahres auszugleichen.
- (4) Auf das Arbeitszeitkonto können ferner die in Zeit umgewandelten Zuschläge gebucht werden (Faktorisierung). Weitere Kontingente zur Faktorisierung können in einem Landestarifvertrag freigegeben werden (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte, Mehrarbeitszuschläge). Die Guthaben, die durch Faktorisierung angesammelt wurden, können die nach Absätzen 2 und 3 festgelegten Höchstzeiten überschreiten. Der Arzt entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, ob und welche der faktorisierten Zuschläge und Entgelte auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (5) Im Falle der Faktorisierung von Bereitschaftsdiensten entspricht 1 Stunde Bereitschaftsdienst
- nach § 6 Abs. 1 TV-Ärzte Entgelt KLL
 - in der Stufe I: 37 Minuten,
 - in der Stufe II: 46 Minuten,
 - in der Stufe III: 55 Minuten
 - zuzüglich an Feiertagen: 15 Minuten (§ 6 Abs. 6 TV-Ärzte Entgelt KLL).
- (6) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (7) Anträge auf in Tagen beantragte Entnahme von Zeiten des Arbeitszeitkontos sollen nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden.
- (8) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Zeitguthaben durch Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung auszugleichen, kann diese Freizeit aus betrieblichen Gründen nicht erteilt werden, wird das Zeitguthaben ausgezahlt. Ob und in welchem Umfang

innerhalb des Zeitguthabens bzw. bei dessen Freizeitausgleich oder Auszahlung Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen sind, bestimmt sich nach den Regelungen des § 4 TV-Ärzte Entgelt KLL. Zeitschulden sind durch den Arzt vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auf Anordnung des Arbeitgebers abzuleisten. Sofern der Beschäftigte ohne eigenes Verschulden daran gehindert ist, verfallen die Zeitschulden.¹⁴

- (9) Zeitguthaben nach vorstehendem Absatz 8 sind vererbbar.
- (10) Der Arbeitgeber kann mit dem Arzt die Einrichtung eines Langzeitkontos und dessen weitere Verwendung vereinbaren. Hierbei ist der Betriebsrat zu beteiligen. Die Grundsätze für die Einrichtung von Langzeitkonten sowie die Regelung zur Insolvenz-sicherung sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 19 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Arzt nach vollendetem 16. Lebensjahr in einem Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber bzw. dessen Rechtsvorgänger verbracht hat, auch wenn das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich unterbrochen wurde.¹⁵
- (2) Die Beschäftigungszeit wird durch einen Erziehungsurlaub nach dem Gesetz zum Erziehungs-geld und Erziehungsurlaub nicht unterbrochen. Gleiches gilt nach näherer Maßgabe des Gesetzes über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehr-dienst für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Wehersatzdienstes sowie für die Zeit einer Wehrübung.

§ 20 Entgelt

- (1) Der Arzt erhält Entgelt nach Maßgabe des jeweils für den Arbeitgeber geltenden Entgelttarifvertrages (TV Ärzte Entgelt KLL).
- (2) Das monatliche Grundentgelt und ständige Zulagen/Zuschläge nach dem Entgelttarif-vertrag stehen dem Arzt an dem im Entgelttarifvertrag festgelegten Fälligkeitstag zur Verfügung. Der Beschäftigte erhält über die Auszahlung des Entgelts eine schriftliche Abrechnung.
- (3) Wird einem Arzt vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeits-merkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht und hat er diese mindes-tens 1 Monat ausgeübt, erhält er ab dem Kalendermonat der unmittelbar auf die Über-tragung folgt und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine per-sönliche Zulage.

¹⁴ **Protokollnotiz zu § 18 Abs. 8 Satz 4:** Soweit Zeitschulden aufgrund auffälliger Arbeitsunfähigkeit des Arztes zu verfallen drohen, kann der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit durch amtsärztliche Untersuchung prüfen lassen.

¹⁵ **Protokollnotiz zu § 19 Abs. 1:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass im Falle einer künftigen gesetzlichen Gleichstellung des sozialen Jahres mit Berufsausbildungszeiten auch die in § 19 getroffenen Regelungen angepasst werden in dem Bestreben, diese Zeiten als Beschäftigungszeiten anzuerkennen.

- (4) Die persönliche Zulage nach vorstehendem Absatz 3 bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Arzt zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. Die persönliche Zulage wird am Fälligkeitstag jeweils zusammen mit dem monatlichen Grundentgelt gezahlt. Der Arzt, der nach Absatz 3 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält diese auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 21

Betriebliche Altersversorgung und vermögenswirksame Leistung

Der Arbeitgeber gewährt eine betriebliche Altersversorgung nach näherer Maßgabe des Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung (Versorgungstarifvertrag).

§ 22

Berufliche Fort- und Weiterbildung

- (1) Der Arbeitgeber fördert Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. Sie werden vom Arbeitgeber gefördert durch Freistellung des Arztes von der Arbeit unter Fortzahlung des Grundentgelts und die Übernahme von Kosten für Referenten, Räumlichkeiten, Kursgebühren und eine externe Unterbringung. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers und gilt als Dienstreise, soweit sie vom Arbeitgeber als solche genehmigt ist.
- (2) Bei der Fort- und Weiterbildung auf Antrag des Arztes ist der berufliche Bezug der Fort- und Weiterbildung vor Beginn der Maßnahme durch Unterlagen (z.B. Programm, Themenliste, Referenzen des Veranstalters) nachzuweisen. Bei einer beruflichen Fort- und Weiterbildung auf Veranlassung des Arbeitgebers entfällt der Nachweis des beruflichen Bezugs. Näheres kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (3) Der Arbeitgeber ist sich der besonderen Bedeutung der Fort- und Weiterbildung aller Berufsgruppen bewusst. Er wird im ärztlichen Dienst konzernweite Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, insbesondere folgende Maßnahmen:
- a) Für Beschäftigte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in Weiterbildung“ befinden, ist ein Weiterbildungsplan aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu ermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt.
 - b) Die Weiterbildung ist vom Unternehmen im Rahmen des Versorgungsauftrages bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass der Arzt die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.
 - c) Können Weiterbildungsziele aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, in der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Arbeitsvertrages entsprechend zu verlängern. Die Regelungen des „Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in Weiterbildung“ bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. Vorstehender Absatz 3 lit. b) bleibt unberührt.

- (4) Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist vorab mit dem Arzt eine Vereinbarung mit der Maßgabe zu treffen, dass Kostenzuschüsse des Arbeitgebers für die Dauer von 24 Monaten – gerechnet ab dem Abschluss der Bildungsmaßnahme – an eine Rückzahlungsverpflichtung des Arztes gebunden sind, wenn die Bildungsmaßnahme dem Arzt aktuell oder künftig einen beruflichen Vorteil bringen kann und der Zuschuss des Arbeitgebers den Betrag von 1.000,- € pro Jahr und Arzt übersteigt. Scheidet der Beschäftigte sodann vor Ablauf der 24 Monate aus einem in der Person des Arztes liegenden Grund oder auf Veranlassung des Arztes aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Ausscheiden im
- a) 1. Jahr die vollen Kostenzuschüsse des Arbeitgebers abzüglich 1.000,- €,
 - b) im 2. Jahr die Hälfte der Kostenzuschüsse für die Weiterbildungsmaßnahme abzüglich 1.000,- €
- zurück zu erstatten. Die Rückzahlungspflicht entfällt bei Ausscheiden wegen
- a) Krankheit,
 - b) Betreuung von Kindern innerhalb der ersten beiden Jahre nach der Entbindung,
 - c) Betreuung von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (Kinder, Ehepartner und Lebenspartner, Eltern, Großeltern).

§ 23

Schutzkleidung, Berufskleidung

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie dem Arzt unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzbekleidung sind Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung des Arztes zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein. Die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der Schutzkleidung trägt der Arbeitgeber.
- (2) Der Arbeitgeber stellt die notwendige Berufskleidung. Er kann Weisungen zum Tragen der Berufskleidung treffen. Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der auf schriftliche Anordnung zu tragenden notwendigen Berufskleidung trägt der Arbeitgeber.

§ 24

Dienstreisen

- (1) Für vom Arbeitgeber genehmigte Dienstreisen werden Reisekosten erstattet. Die Erstattung der Reisekosten richtet sich nach dem Bundesreisekostengesetz mit der Maßgabe, dass für angefallene Reisekosten nur der Tarif der Bahn für die 2. Klasse erstattet wird, es sei denn die Benutzung der Bahn ist nachweislich nicht das günstigste Reisemittel insbesondere weil alternative Reisemittel unter Berücksichtigung der ggf. verkürzten Reisezeiten geringere Kosten unter Berücksichtigung einer ggf. erheblichen Verkürzung des Zeiteinsatzes des Arztes verursachen. Sofern für die Reise ein Dienstwagen zur Verfügung steht, ist dieser zu nutzen. Eine Pauschalierung der Reisekostenerstattung durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag ist möglich, erstmals jedoch frühestens durch Nebenabrede 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

- (2) Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Reisezeiten werden darüber hinaus maximal bis zur dienstplanmäßigen regelmäßigen Arbeitszeit eines Arztes berücksichtigt, höchstens jedoch mit der durchschnittlichen täglichen Regelarbeitszeit des Arztes. Sofern die Dienstreise aufgrund der Entfernung bzw. Terminierung am auswärtigen Geschäftsort im Einzelfall vom Arzt an arbeitsfreien Tagen oder an Sonn- bzw. Feiertagen angetreten oder abgeschlossen werden muss, wird für diese Tage die tatsächliche Reisezeit, jedoch bis maximal 4 Stunden pro Reisetag, als Arbeitszeit berücksichtigt.¹⁶
- (3) Durch Betriebsvereinbarung können auf betrieblicher Ebene durch den Arbeitgeber und die jeweils zuständige Arbeitnehmervertretung ergänzende Regelungen zu den vorstehenden Absätzen 1 und 2 getroffen werden.

§ 25

Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss

- (1) Dem Arzt werden im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit bis zur 6. Woche (42. Tag) der Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge weiter gezahlt in Höhe des Urlaubsentgelts, das ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte (§ 26 dieses Manteltarifvertrages).¹⁷ Wird der Beschäftigte vor Ablauf von 6 Monaten seit dem Ende der Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden die Krankenbezüge nur bis zu insgesamt 6 Wochen gezahlt.
- (2) Über die Krankenbezüge nach Absatz 1 hinaus wird in ein und demselben Krankheitsfall ab der 7. Woche ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung bei einer Beschäftigungszeit von
 - mehr als 2 Jahren längstens bis zum Ende der 15. Woche,
 - mehr als 7 Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche,
 - mehr als 15 Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
 der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Der Zuschuss beträgt den jeweiligen Unterschiedsbetrag zwischen den Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsgütung.
- (3) Krankenbezüge und Krankengeldzuschüsse werden nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. Krankenbezüge und Krankengeldzuschüsse werden nicht über den Zeitpunkt hinaus gewährt, zu dem der Beschäftigte Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält. Krankenbezüge oder Krankengeldzuschuss, die über diesen Zeitpunkt hinaus gewährt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Über-

¹⁶ **Protokollerklärung zu § 24 Abs. 2:** Reisezeiten werden bei Dienstreisen, die während dienstfreier Tage wahrgenommen werden müssen, höchstens bis zur dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit berücksichtigt, maximal jedoch bis zur Höhe der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit beim Arbeitgeber für Vollzeitbeschäftigte (derzeit 8 Stunden). Diese Regelungen gelten entsprechend für Teilzeitbeschäftigte.

¹⁷ **Protokollnotiz zu § 25 Abs. 1 Satz 1:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass die Einzelheiten zur Berücksichtigung von durch Krankheit ausgefallenen Bereitschaftsdienstzeiten in den Fällen, in denen Bereitschaftsdienst gemäß Dienst- oder Arbeitszeitplan regelmäßig in vollem Umfang durch Freizeit ausgeglichen wird, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

zahlung zustehenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich rentenersetzender Übergangsgelder) oder der betrieblichen Altersversorgung.

- (4) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalles und endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit, behält der Beschäftigte abweichend von vorstehendem Absatz 3 Satz 1 den Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit. Das gleiche gilt, wenn der Beschäftigte während der Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Arzt zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
- (5) Krankenbezüge und Krankengeldzuschüsse nach vorstehenden Absätzen 1 und 2 sind auch zu gewähren bei einer stationär durchzuführenden medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Sozialleistungsträger aus medizinischen Gründen für den Arzt bewilligt hat.
- (6) Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach vorstehendem Absatz 2 hat auch ein Beschäftigter, für den keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht mit der Maßgabe, dass für die Berechnung des Krankengeldzuschusses die Leistungen zugrunde zu legen sind, die dem Arzt als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden; sofern der Beschäftigte aus der privaten Krankenversicherung oder von einem sonstigen an die Stelle der Sozialversicherung tretenden Leistungserbringer höhere Leistungen als die nach Satz 1 zu berücksichtigenden erhält, sind die höheren maßgeblich.

§ 26

Erholungsurlaub

- (1) Der Arzt hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgelts. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Beschäftigte deshalb keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Ein Urlaubsteil pro Kalenderjahr soll – unter Wahrung der betrieblichen Belange – so bemessen sein, dass der Beschäftigte für 3 volle Wochen von der Arbeit befreit ist.
- (2) Für die Berechnung der Urlaubsentgelte werden zugrunde gelegt
 - a) das Grundentgelt gemäß dem Entgelttarifvertrag,
 - b) das Entgelt für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienst nach dem Durchschnitt des vorangegangenen Kalenderjahres (zuzüglich etwaiger Entgelttariferhöhungen des laufenden Kalenderjahres). Bei Ärzten, die im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mindestens 12 Monate Entgelt erhalten haben, wird der Durchschnitt der letzten 3 Monate zugrunde gelegt, in denen Entgelt gezahlt wurde.
- (3) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

Bei Ärzten, die dienstplanmäßig über einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens 8 Monaten durchgängig mehr oder weniger als 5 Arbeitstage pro Woche zu leisten haben, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Bruch-

teile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

- (4) Der Anspruch auf den vollen Urlaub entsteht nach einer Wartezeit von 6 Monaten.
- (5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
- (6) Spätestens zu Beginn des Kalenderjahres ist ein Urlaubsplan aufzustellen. Dabei ist auf die Wünsche der Urlaubsberechtigten soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen. Urlaub, der nicht spätestens 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres angetreten ist, verfällt ohne Anspruch auf das Urlaubsentgelt, es sei denn, er wurde erfolglos schriftlich geltend gemacht. Kann der Urlaub wegen einer nach Ablauf des Kalenderjahres eingetretenen Krankheit nicht mehr innerhalb der 3-monatigen Verfallsfrist genommen werden, verlängert sich der Zeitraum bis zum Verfall des Urlaubs um weitere 3 Monate ab Nachweis der Krankheit gemäß § 10 Abs. 3 dieses Manteltarifvertrages. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- (7) Erkrankt der Beschäftigte während seines Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Beschäftigte hat sich nach Ablauf der bewilligten Urlaubsdauer bzw. nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Termin für den restlichen Urlaub wird erneut festgelegt.

§ 27
Zusatzurlaub, Sonderurlaub

(1) Der Arzt erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- | | |
|----------------------------|----------------|
| a) 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag, |
| b) 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage, |
| c) 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage, |
| d) 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |

Zusatzurlaub im folgenden Kalenderjahr.

Für Ärzte, die in Wechselschichten arbeiten (§ 16 dieses Manteltarifvertrages), erhöht sich der Zusatzurlaub nach vorstehenden lit. a) bis d) um jeweils 1 Arbeitstag.

Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht zusteht, bleiben bei der Ermittlung der Nachtarbeitsstunden nach vorstehendem Satz 1 unberücksichtigt.¹⁸

(2) Der Arzt erhält für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 15 Abs. 3) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 20.00 bis 6.00 Uhr fallen. Dieser Zusatzurlaub wird jeweils im Folgejahr gewährt.

(3) Der Arzt, der nachweislich Nichtraucher ist, erhält angesichts der positiven Signalfunktion – insbesondere auch gegenüber den Patienten – 1 Tag Zusatzurlaub pro Kalenderjahr unter Zahlung des Urlaubsentgelts. Die Eigenschaft als Nichtraucher muss mindestens für den Aufenthalt des Arztes im Sichtbereich des Geländes des Arbeitgebers bestehen, sie wird nachgewiesen durch schriftliche Selbsterklärung des Arztes. Die Selbsterklärung kann auf Veranlassung des Arbeitgebers durch Stichproben überprüft werden.

(4) Der Arzt soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung seiner Bezüge erhalten, wenn dieser

- | |
|---|
| a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder |
| b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (Kinder, Ehepartner und Lebenspartner, Eltern, Großeltern) |

nachweislich betreut oder pflegt und dringende dienstliche oder betriebliche Belange einer solchen Vereinbarung nicht entgegenstehen. Der Sonderurlaub ist auf bis zu 5 Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden, ein Antrag auf Verlängerung ist in der Regel 6 Monate, spätestens 4 Monate vor Ablauf des vereinbarten Sonderurlaubs zu stellen. Diese Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19, es sei denn, dass der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung gegenüber dem Arzt schriftlich anerkannt hat.

¹⁸ **Protokollerklärung zu § 27 Abs. 1 Satz 3:** Die Tarifpartner sind sich einig, dass mit den in Satz 3 in Bezug genommenen Nachtarbeitsstunden lediglich die im Rahmen des Spätdienstes geleisteten Nachtarbeitsstunden gemeint sind. Damit soll vermieden werden, dass diese Nachtarbeitsstunden auch in die summarische Aufrechnung der Nachtarbeitsstunden nach § 27 Abs. 1 Satz 1 einfließen.

- (5) Der Beschäftigte kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf seine Bezüge Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19, es sei denn, dass der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung gegenüber dem Arzt schriftlich anerkannt hat.
- (6) Die Dauer des Erholungsurlaubs nach § 26 einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach vorstehenden Absätzen 1 und 2 vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach vorstehenden Absätzen 3 und 4 um ein Zwölftel.

§ 28

Arbeitsbefreiung

- (1) Der 24. Dezember und der 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres sind, soweit die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es zulassen, unter Fortzahlung des für den Arzt nach dem Entgelttarifvertrag maßgeblichen Entgelts jeweils ganztägig arbeitsfrei. Dem Arzt, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts erteilt.
- (2) Der Beschäftigte wird, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Entgelts – soweit der Dienstausschuss nicht von dritter Seite ersetzt wird – in den nachstehenden Fällen wie folgt freigestellt:
- | | |
|--|-----------------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau oder einer Lebensgefährtin | 1 Arbeitstag, |
| b) Tod des Ehegatten oder eines Lebenspartners, eines Kindes, eines Elternteils | 2 Arbeitstage, |
| c) Umzug aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag, |
| d) 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| e) Schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen oder Lebenspartners, soweit er in dessen Haushalt lebt | 1 Arbeitstag, |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | bis zu 4 Arbeitstage, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu 4 Arbeitstage |

pro Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der lit. aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung des Beschäftigten, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit, zuzüglich erforderlicher Wegezeiten.
- g) Zur Erfüllung 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. In diesen Fällen besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Arzt nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- h) Zur Teilnahme an und Vorbereitung von Tarifverhandlungen wird den Mitgliedern der Tarifkommission Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt, die Dauer der Arbeitsbefreiung wird zwischen den Verhandlungspartnern geregelt.
- i) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz, für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern sowie Ärztekammern und berufsständischen Versorgungswerken kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- j) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes bis zu 3 Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 29

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet durch
 - a) Zeitablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Endet das Arbeitsverhältnis eines Arztes für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Arzt den Zeitpunkt der Beendigung spätestens 4 Wochen vor Eintritt des Ereignisses mitzuteilen, sofern er selbst vom Eintritt des Ereignisses mindestens 4 Wochen vorher Kenntnis erlangt. Erlangt der Arbeitgeber erst später Kenntnis vom Eintritt des Ereignisses, hat die Mitteilung des Arbeitgebers an den Arzt unverzüglich zu erfolgen. Die nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes jeweils zu wählenden Mitteilungs- und Informationspflichten bleiben unberührt.
 - b) Wegfall der Einstellungsvoraussetzung bei zweckbestimmten Arbeitsverhältnissen,
 - c) Kündigung,
 - d) gegenseitiges Einvernehmen (Auflösungsvertrag),

- e) Eintritt der Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung oder durch Erreichen der Altersgrenze für eine Rente wegen Alters im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung oder eines an die Stelle der gesetzlichen Rentenversicherung jeweils tretenden berufsständischen Versorgungsträgers (z.B. ärztliches Versorgungswerk) (nachfolgend einheitlich jeweils nur „gesetzliche Rentenversicherung“ oder „Rentenversicherungsträger“ genannt).

Ein Arbeitsunfall oder eine beim Arbeitgeber zugezogene Berufserkrankung ist kein Beendigungs- oder Entlassungsgrund, solange die Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit nicht durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers anerkannt worden ist.

Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte erwerbsgemindert oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, bei anerkannten Schwerbehinderten frühestens mit Ablauf des Tages, an dem – soweit gesetzlich zwingend – die vorherige Erlaubnis des Integrationsamtes vorliegt. Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers nur eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit gewährt wird; in diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tag an, der auf den nach vorstehendem Satz 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. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.

Das Arbeitsverhältnis endet bei einem Arzt, der – ohne Befristung – nur teilweise erwerbsgemindert ist, dann nicht, wenn der Beschäftigte innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber schriftlich beantragt und der Beschäftigte nachweist, dass er nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen freien – seiner Erwerbsminderung entsprechenden – Arbeitsplatz beim Arbeitgeber weiterbeschäftigt werden kann, ohne dass dieser Weiterbeschäftigung dringende betriebliche oder dienstliche Gründe entgegenstehen.

Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers der Bescheid eines anderen für den Arzt zuständigen Versorgungsträgers (z.B. ärztliches Versorgungswerk) oder – sofern kein anderer Versorgungsträger zuständig ist – das Gutachten eines Vertrauensarztes. Das Arbeitsverhältnis endet im Fall des Gutachtens eines Vertrauensarztes mit Ablauf des Monats, in welchem dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (2) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arzt das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

Wird der Arzt ab dem Zeitpunkt nach vorstehendem Satz 1 ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Dieses neue Ar-

beitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.¹⁹

- (3) Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt für alle Ärzte (einschließlich der befristet beschäftigten Ärzte) und den Arbeitgeber 2 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats.
- (4) Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit für alle Ärzte (einschließlich der befristet beschäftigten Ärzte) und den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber
- | | |
|-----------------------------------|---|
| bis zu einem Jahr bestanden hat | 1 Monat zum Monatsschluss, |
| mehr als ein Jahr bestanden hat | 6 Wochen zum Ende eines
Kalendervierteljahres, |
| mindestens 5 Jahre bestanden hat | 3 Monate zum Ende eines
Kalendervierteljahres, |
| mindestens 8 Jahre bestanden hat | 4 Monate zum Ende eines
Kalendervierteljahres, |
| mindestens 10 Jahre bestanden hat | 5 Monate zum Ende eines
Kalendervierteljahres, |
| mindestens 12 Jahre bestanden hat | 6 Monate zum Ende eines
Kalendervierteljahres. |
- (5) Der Arbeitgeber und der Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund fristlos zu kündigen. Eine fristlose Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Grundes erfolgen.
- (6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Beschäftigte die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Schutz- und Berufskleidungen, Schlüssel und sonstigen Gegenstände gegen Rückgabebescheinigung vor Abrechnung des Entgelts zurückgeben.

§ 30 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Entstehen des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für aus demselben Rechtsgrund später fällig werdende Leistungen einzuhalten.

¹⁹ **Protokollnotiz zu § 29 Abs. 2 (Altersgrenze zum Bezug der Regelaltersrente):** Die Tarifpartner sind sich einig, dass Verhandlungen über eine Anpassung der Regelaltersgrenze zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgenommen werden, sofern die Regelaltersgrenze durch gesetzliche Änderungen angepasst wird. Diese Verhandlungen werden auch abweichend von der tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist aufgenommen.

**§ 31
Datenschutz**

Im Zusammenhang mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung, dem Versicherungsschutz, Maßnahmen der Personalentwicklung sowie der betrieblichen Altersversorgung werden personenbezogene Daten der Ärzte in einem automatisierten Verfahren gespeichert. Der Arbeitgeber stellt die vertrauliche Behandlung der Daten nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen sicher.

**§ 32
Bekanntgabe**

Dieser Manteltarifvertrag ist an einer geeigneten, allen Ärzten zugänglichen Stelle auszulegen.

**§ 33
Salvatorische Klausel**

Sollte eine Bestimmung dieses Manteltarifvertrages ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Die Tarifpartner werden für diesen Fall die unwirksame Bestimmung nachverhandeln.

**§ 34
Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2018.

Sana Kliniken Leipziger Land GmbH

Borna,

.....

Geschäftsführung

Marburger Bund Landesverband Sachsen

Dresden,

.....

1. Vorsitzende