

# Manteltarifvertrag für Ärzte der KMG Klinik Boizenburg GmbH

## Inhaltsverzeichnis

### Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

		Seite
§ 1	Geltungsbereich	2
§ 2	Rechte und Pflichten	2
§ 3	Einstellung/ Befristung	2
§ 4	Beschäftigungszeiten	3
§ 5	Ärztliche Untersuchung	3
§ 6	Probezeit	3
§ 7	unbesetzt	4

### Abschnitt II Arbeitszeit

		Seite
§ 8	Regelmäßige Arbeitszeit	4
§ 9	Bereitschaftsdienst	4
§ 10	Rufbereitschaft	7
§ 11	Sonderformen der Arbeit	7

### Abschnitt III Vergütung

		Seite
§ 12	Entgelt	8
§ 13	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	9
§ 14	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	10

### Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

		Seite
§ 15	Erholungsurlaub § 15a Zusatzurlaub	10
§ 16	Sonderurlaub	11
§ 17	Arbeitsbefreiung	11
§ 18	Arbeitsverhinderung / Krankheit	12

### Abschnitt V Allgemeine Arbeitsbedingungen

		Seite
§ 19	Nebentätigkeit	13
§ 20	Belohnung, Geschenke	13
§ 21	Umweltschutz	13
§ 22	Schutz- und Berufsbekleidung	13
§ 23	Schweigepflicht/ Datenschutz	14
§ 24	Fort- und Weiterbildung	14
§ 25	Erstellung von Gutachten	15

## **Abschnitt VI Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

		Seite
§ 26	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	15
§ 27	Kündigung	16
§ 28	Zeugnis	16

## **Abschnitt VII Übergangs- und Schlussvorschriften**

		Seite
§ 29	Ausschlussfristen	17
§ 30	In-Kraft-Treten und Laufzeit	17

# Manteltarifvertrag für Ärzte der KMG Klinik Boizenburg GmbH

abgeschlossen zwischen der

**Krankenhaus Boizenburg GmbH**  
vertreten durch den Geschäftsführer

- einerseits, nachfolgend auch Arbeitgeber genannt-

und dem

**Marburger Bund**  
**Landesverband Mecklenburg-Vorpommern**  
vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Thomas Jäckle  
und dieser vertreten durch den  
Geschäftsführer Herrn Lars Grabenkamp

- andererseits -

## Präambel

Ziel der Tarifparteien ist es, mit diesem Tarifvertrag ein Tarifwerk zu schaffen, das einerseits den individuellen Anforderungen der Krankenhaus Boizenburg GmbH gerecht wird und andererseits dazu beiträgt, für die Ärzte zeitgemäße Arbeitsbedingungen zu vereinbaren.

Die in diesem Tarifvertrag verwandte Bezeichnung „Arzt“ umfasst sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte. Sofern die Begriffe „betrieblich“ oder „Betriebspartner“ verwendet werden, gelten diese Regelungen für die Krankenhaus Boizenburg GmbH sowie die Parteien des Betriebsverfassungsgesetzes.

Der Tarifvertrag ist in der Personalabteilung auszulegen; den Ärzten ist auf Verlangen Einsichtnahme zu gewähren.

Dies vorausschickend, vereinbaren die Parteien Folgendes:



# Abschnitt I

## Allgemeine Vorschriften

### § 1 Geltungsbereich

- (1) Der Tarifvertrag gilt für Ärzte, die in einem Arbeitsverhältnis zu der KMG Klinik Boizenburg GmbH stehen und als Ärzte tätig sind.
- (2) Der Tarifvertrag gilt nicht für Ärzte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt, als sie in der höchsten Entgeltgruppe gestellt werden und für Ärzte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, Chefärztinnen und Chefärzte. Der Tarifvertrag gilt gleichfalls nicht für gesetzliche Vertreter und Prokuristen des Arbeitgebers.

Der Tarifvertrag gilt nicht für Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen, für in Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und ARGEN Geförderte, für Werkstudenten, Diplomanden, Studenten, Hospitanten, Gastärzte, Praktikanten und für Aushilfen.

### § 2 Rechte und Pflichten

- (1) Der Arzt hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen und bestehende Dienstanweisungen und Betriebsvereinbarungen bei der Ausführung seiner Aufgaben zu beachten.
- (2) Änderungen zu seiner Person bzw. seinem Personenstand hat der Arzt, soweit sie sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen, unverzüglich mitzuteilen.

### § 3 Einstellung/Befristung

- (1) Mit dem Arzt ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.
- (2) Vertragsänderungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Nebenabreden können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig, wobei der erste Befristungsabschnitt innerhalb dieses Zeitraumes mindestens ein Jahr betragen muss. Eine einmalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses innerhalb dieses Zeitraumes ist zulässig.
- (4) Eine solche Befristung ist nicht zulässig, wenn mit dem Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- (5) Ein die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Arzt rechtfertigender Grund liegt z. B. vor, wenn die Beschäftigung des Arztes einer zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder dem Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung dient. Die Dauer der Befristung bestimmt sich nach der vertraglichen Vereinbarung; sie muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.
- (6) Ein nach Ziffer 5 befristeter Arbeitsvertrag kann auf die notwendige Zeit für den Erwerb der Anerkennung als Facharzt oder den Erwerb einer Zusatzbezeichnung, höchstens bis zur Dauer von acht Jahren, abgeschlossen werden. Zum Zweck des

Erwerbs einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder des an die Weiterbildung zum Facharzt anschließenden Erwerbs einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung kann ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag für den Zeitraum, der für den Erwerb vorgeschrieben ist, vereinbart werden.

- (7) Für die Befristung von Arbeitsverhältnissen der sich in Weiterbildung befindlichen Ärzte gilt das „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung“ in der jeweils gültigen Fassung.

#### **§ 4 Beschäftigungszeit**

Beschäftigungszeit ist die Zeit, in der der Arzt nach vollendetem 18. Lebensjahr mit einem Krankenhaus des KMG Konzerns oder einem Rechtsvorgänger der Krankenhaus Boizenburg GmbH ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat:

**Protokollnotiz:**

Keine Unterbrechung im Sinne dieser Regelung sind Zeiten, die gesetzlich als Beschäftigungszeiten anerkannt werden (§ 1 Abs. 1 Arbeitsplatzschutzgesetz – ArbPISchG; Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz – MuSchV, Delegation des Arztes auf Veranlassung des Arbeitgebers u.ä.).

Das Recht des Arbeitgebers, über die Anerkennung von Beschäftigungszeiten im Einzelfall zu entscheiden, bleibt unbenommen.

#### **§ 5 Ärztliche Untersuchung**

- (1) Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung ärztlich, durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt, auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die zu übernehmende Tätigkeit) und ob er frei von ansteckenden Krankheiten ist, untersuchen zu lassen. Der Arzt muss während des Arbeitsverhältnisses bei gegebener Veranlassung dem Verlangen des Arbeitgebers auf Wiederholung dieser Untersuchung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt oder durch das Gesundheitsamt entsprechen.
- (2) Ärzte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdeten Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- (3) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

**Protokollnotiz:**

Es besteht Einigkeit darüber, dass im Sinne des Absatz 1 HIV-Infektionen und Hepatitis als ansteckende Krankheiten umfasst sind.

#### **§ 6 Probezeit**

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere oder im gesetzlichen Höchststrahmen zulässige längere Zeit vereinbart ist. Die Kündigungsfrist in der Probezeit beträgt für die Arbeitsvertragsparteien 2 Wochen.

#### **§ 7 unbesetzt**



## **Abschnitt II**

### **Arbeitszeit**

#### **§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 40 Stunden. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf 5 Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf 6 Tage verteilt werden.
- (2) Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt 12 Monate.
- (3) Die sich aus Abs. 1 ergebende tägliche Arbeitszeit ist i.d.R. auf einen täglichen Korridor von 6:00 bis 20:00 Uhr zu legen.
- (4) Soweit es die betrieblichen oder dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Arzt am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 14 von der Arbeit freigestellt.
- (5) Der Arzt ist verpflichtet, seine geleistete, individuelle Arbeitszeit zu dokumentieren.
- (6) Im Kalendermonat sollen zwei Wochenenden (Samstag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr) arbeitsfrei sein. Ist dieses aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden zweimal im Kalendermonat jeweils zwei zusammenhängende arbeitsfreie Tage (00.00 Uhr bis 24.00 Uhr des darauffolgenden Tages) gewährt von denen jeweils ein freier Tag auf einen Sonntag fallen soll.

#### **§ 9 Bereitschaftsdienst**

- (1) Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdienst
  - a) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann nach
    - einer Überprüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
    - einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
    - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG, die tägliche Regelarbeitszeit im Sinne des ArbZG abweichend von § 3 und § 6 Abs. 2 ArbZG über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die die regelmäßige tägliche Arbeitszeit überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen. Voraussetzung dafür ist, dass die Anzahl der freien Samstage, Sonn- und Feiertage monatlich höher ist, als die Anzahl der Samstage, Sonn- und Feiertage, an denen gearbeitet wird.

b) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2 a ArbZG nach

- einer Überprüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

eine Verlängerung der täglichen Regelarbeitszeit über 8 Stunden auch ohne Ausgleich erfolgen, wobei eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von bis zu max. 60 Stunden zulässig ist.

Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 12 Monaten zugrunde zu legen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei max. bis zu 64 Stunden betragen. Ausnahmen sind in begründeten Einzelfällen mit Einverständnis des Arztes möglich.

Die Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 Abs. 2 b, bedarf der schriftlichen Einwilligung des Arztes. Der Arzt kann die Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber führt ein aktuelles Mitgliederverzeichnis derjenigen Ärzte, die vorstehende Einwilligung erteilt haben, und legt diese auf Nachfrage der für Arbeitssicherheit zuständigen Behörde vor.

**Protokollnotiz:**

Willigt der Arzt in die Verlängerung seiner Arbeitszeiten nicht ein oder widerruft er diese Einwilligung, dürfen ihm hieraus arbeitsrechtlich keine Nachteile erwachsen.

(3) Zum Zweck der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 v. H.	75 v. H.
II	mehr als 25 bis 49 v.	95 v. H.

Der Arbeitgeber schließt mit dem Arzt eine Vereinbarung, in der die Zuweisung zu der jeweiligen Stufe des Bereitschaftsdienstes festgehalten wird.

- (4) Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachfolgende Brutto-Entgelt je Stunde gezahlt:

Arzt	27,00 Euro
Facharzt	33,50 Euro
Oberarzt	35,50 Euro
Leitender Oberarzt	37,00 Euro

- (5) Der Arzt erhält zusätzlich zu dem Entgelt nach den Absätzen 3 und 4 für jede nach Absatz 3 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgeltes nach Absatz 4. Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.
- (6) Der Arzt erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in § 9 Absatz 4 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 11 Absatz 3) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgeltes gemäß der Tabelle in § 9 Absatz 4. Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.
- (7) Die Zeiten des Bereitschaftsdienstes können, einschließlich der eines ggf. nach Absatz 5 zu zahlenden Zeitzuschlages 1:1 entsprechenden Arbeitszeit, anstelle der Auszahlung entsprechend den Absätzen 3 bis 5, bis zum Ende des 3. Kalendermonats 1:1 ganz oder teilweise durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für die Zeit des Freizeitgleiches werden das Entgelt gemäß § 12 und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.
- (8) Jeder Arzt erhält ab der 200. Nachtarbeitsstunde im Bereitschaftsdienst pro Kalenderjahr einen Zuschlag in Höhe von 5 Prozent des Stundenentgeltes gemäß § 9 Absatz 4. Jede Nachtarbeitsstunde des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr wird gezahlt.

**Protokollnotiz:**

Die in § 9 festgelegten Höchstarbeitszeiten verstehen sich ohne Pausen.



## **§ 10 Rufbereitschaft**

- (1) Rufbereitschaft leisten die Ärzte, 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 der Arzt vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
- (2) Bei einer Verlängerung der Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1) durch die tatsächliche Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit unbeschadet der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 8 Abs. 1 innerhalb eines Bezugszeitraumes von 12 Monaten höchstens 48 Stunden.
- (3) Der Arzt ist verpflichtet, am Rufbereitschaftsdienst teilzunehmen.
- (4)

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung bezahlt. Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Arzt während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Die Überstundenvergütung für die sich nach den Sätzen 1 bis 4 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt (§ 5 des Vergütungstarifvertrages KMG Klinik Boizenburg GmbH) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Die Vergütung des Rufbereitschaftsdienstes kann mit einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist kündbar mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende.
- (5) Unter Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes der Ärzte ist es dem Arbeitgeber möglich, von der Regelung gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG Gebrauch zu machen, also die Ruhezeit infolge von Inanspruchnahme während des Dienstes zu anderen Zeiten auszugleichen. Ein Ausgleich soll spätestens innerhalb von 2 Monaten seit Inanspruchnahme erfolgen.

## **§ 11 Sonderformen der Arbeit**

- (1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1, 2) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (2) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Ärzte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leisten. Im Übrigen gilt § 8.
- (3) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Arbeitszeit.
- (4) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 6:00 und 6:00 Uhr des darauffolgenden Werktages geleistete Arbeit.

- (5) Die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst kann auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier 12-Stunden-Schichten und innerhalb von 2 Kalenderwochen nicht mehr als acht 12-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst gemäß § 9 kombiniert werden.
- (6) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginnes der täglichen Arbeitszeit um mindestens vier Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

## Abschnitt III

### Vergütung

#### § 12 Entgelt

- (1) Die Festlegung der Entgelte und Entgeltgruppen erfolgt in einem gesonderten Vergütungstarifvertrag. Gleiches gilt für die Zahlung eventueller Sondergratifikationen.
- (2) Die Ärzte erhalten ein regelmäßiges Monatsentgelt entsprechend der Regelungen des Vergütungstarifvertrages.
- (3) Das Monatsentgelt bleibt bei monatlich schwankender Arbeitszeit und bei anderweitiger Verteilung der monatlichen Arbeitszeit gemäß § 8 unverändert. Ausgenommen hiervon sind teilzeitbeschäftigte Ärzte mit reduzierter monatlicher Arbeitszeit. Für diese erfolgt die Vergütung anteilig entsprechend dem Maß ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit.
- (4) Bei nicht genehmigtem bzw. unentschuldigtem Fernbleiben hat der Arzt keinen Anspruch auf Vergütung sowie Zulagen und Zuschläge.
- (5) Die Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos. Das Entgelt ist auf ein vom Arzt zu benennendes Inlandskonto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arzt zum Ende des laufenden Monats, spätestens am letzten Werktag, über sein Entgelt verfügen kann.
- (6) Für den Arzt ist eine Abrechnung zu erstellen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt und die Entgeltbestandteile getrennt aufgeführt sind.
- (7) Der Arzt erhält neben seiner Vergütung Zeitzuschläge. Diese betragen pro Stunde:
 

a) für Überstunden gemäß § 11 Abs. 1	15 v. H.
b) für Nachtarbeit gemäß § 11 Abs. 3	20 v. H.
c) für Sonntagsarbeit gemäß § 11 Abs. 4	25 v. H.
d) und für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ohne Freizeitausgleich gemäß § 11 Abs. 4	135 v. H.
e) mit Freizeitausgleich gemäß § 11 Abs. 4	35 v. H.

 der sich aus dem Vergütungstarifvertrag für die jeweilige Entgeltgruppe ergebenden Stundenvergütung.



Bei Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge, nach Buchstabe c, d und e, ist der jeweils Höchste zu zahlen.

Zuschläge werden für Zeiten, in denen Rufbereitschaft geleistet wird, nicht gezahlt.

- (8) Ärzte die ständig Schichtarbeit (gemäß § 11 Absatz 6) leisten, erhalten eine Schichtzulage von 30 Euro brutto monatlich. Ärzte die nicht ständig Schichtarbeit (gemäß § 11 Absatz 6) leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro brutto pro Stunde.

### **§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) Hinsichtlich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) in der jeweils gültigen Fassung. Für die Berechnung der Vergütung gilt § 14. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Manteltarifvertrages hat das EFZG folgenden wesentlichen Inhalt, der nachfolgend sinngemäß wiedergegeben wird:

Dem Arbeitnehmer, der länger als 4 Wochen bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist, werden im Fall einer durch Krankheit oder Unfall verursachten oder von ihm nicht verschuldeten Arbeitsunfähigkeit Krankheitsbezüge bis zum Ende der 6. Woche gewährt.

Als von dem Arbeitnehmer nicht verschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt auch die Arbeitsbehinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde oder Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Arbeitnehmern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in einer gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gelten die o. g. Regelungen entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder in einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Beginns der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und eine Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und die entsprechenden Bescheinigungen vorzulegen (§ 9 Abs. 1, 2 EFZG).

Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Abs. 1 für einen weiteren Zeitraum von 6 Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mind. 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war, oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die o. g. Krankenbezüge wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt.

- (2) Nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums erhält der Arzt von der 7. Woche bis einschließlich 26. Woche einen Zuschuss zum Krankengeld bzw. zu entsprechenden gesetzlichen Leistungen in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettogehalt. Nettogehalt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt. Bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschusses zu berücksichtigen. Bei Ärzten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zugrunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.



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

## **§ 14 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

In den Fällen der Entgeltfortzahlung wegen Krankheit, Urlaub oder Arbeitsbefreiung werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten 6 vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Nicht berücksichtigt werden jedoch das zusätzlich für Überstunden gemäß § 11 Abs. 1 gezahlte Entgelt sowie etwaige Jahressonderzahlungen.

## **Abschnitt IV**

### **Urlaub, Arbeitsbefreiung**

#### **§ 15 Erholungsurlaub**

- (1) Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:**

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

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Arzt als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des

- Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

### **§ 15 a Zusatzurlaub**

Ärzte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,  
300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,  
450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. Satz 1 gilt ebenso für die Zeit der Bereitschaftsdienste und der Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft in den Nachtstunden (§ 11 Absatz 3) Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der nach Satz 1 geforderten Bereitschaftsdienststunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 15 Absatz 1 Sätze 3 und 4 zu ermitteln.

Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der im vorangegangenen Kalenderjahr geleisteten Nachtstunden. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die geleisteten Nachtstunden folgenden Kalenderjahres. Endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalenderjahres, in denen die Nachtstunden geleistet wurden, sind die Zusatzurlaubstage in Entgelt abzugelten.

### **§ 16 Sonderurlaub**

Ärzte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und Notwendigkeiten erhalten.

### **§ 17 Arbeitsbefreiung**

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arzt unter Fortzahlung des Entgelts gemäß Abs. 3 im nachstehend genannten Umfang von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:



- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| a) 25-jährige Beschäftigungszeit gem. § 4:  | 1 Arbeitstag                          |
| 40-jährige Beschäftigungszeit gem. § 4:   | 1 Arbeitstag                          |
| Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes:  | 1 Arbeitstag                          |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils:                         | 2 Arbeitstage                         |
| Diese Arbeitsbefreiung ist innerhalb eines Kalendermonats nach dem Todesfall in Anspruch zu nehmen.   |                                       |
| c) schwere Erkrankung 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 Arbeitstagen im Kalenderjahr |

**Protokollnotiz:**

Diese Regelung betrifft freiwillig Pflichtversicherte.

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| bb) einer Betreuungsperson, wenn Ärzte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauerhaft pflegebedürftig ist, übernehmen müssen: | bis zu 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr |
|--|---------------------------------------|

Eine Freistellung gem. c) aa) und c) bb) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht zur Verfügung steht und der behandelnde Arzt/die Ärztin in den Fällen der Buchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arztes zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

- d) Ist die ärztliche Behandlung von Ärzten während der Arbeitszeit notwendig, erfolgt die Freistellung für die hierzu erforderliche nachgewiesene Abwesenheit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiungen unter Fortzahlung des Entgelts gewähren.

- (2) Die jährliche Höchstgrenze für die Inanspruchnahme einer Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts beläuft sich auf 6 Arbeitstage (unabhängig von einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf 5 oder 6 Werktagen).
- (3) Die Entgeltfortzahlung in den Fällen der Absätze 1-2 richtet sich nach § 14.
- (4) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung ggf. auch gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten (z.B. persönliche Anlässe wie Umzug etc.).
- (5) Mitglieder von Tarifkommissionen werden für die Dauer der Teilnahme an Haustarif-



verhandlungen unter Fortzahlung der Bezüge gemäß § 14 freigestellt.

## **§ 18 Arbeitsverhinderung/ Krankheit**

- (1) Der Arzt ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich auf schnellstem Wege (Telefon, Telefax) mitzuteilen. Der Grund der Verhinderung und die voraussichtliche Dauer sind anzugeben. Der Arzt ist ferner verpflichtet, den Arbeitgeber auf dringend zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.
- (2) Im Krankheitsfall ist der Arzt verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arzt diese durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag nachzuweisen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, ist der Arzt verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren und am nächsten Arbeitstag nach Ablauf der ersten ärztlichen Bescheinigung eine ärztliche Folgebescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch, falls der Entgeltfortzahlungszeitraum bereits abgelaufen ist.
- (3) Die Entgeltfortzahlung richtet sich nach § 14.
- (4) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

## **Abschnitt V**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

#### **§ 19 Nebentätigkeit**

Entgeltliche und unentgeltliche Nebentätigkeiten und die Übernahme von Ehrenämtern haben die Ärzte ihrem Arbeitgeber rechtzeitig, spätestens 2 Wochen vor Aufnahme, schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit oder die Übernahme des Ehrenamtes im Rahmen billigen Ermessens untersagen bzw. mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet sind, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arztes oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Nähere Regelungen des Arbeitgebers sind zulässig.

#### **§ 20 Belohnungen, Geschenke**

Die Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Nähere Regelungen des Arbeitgebers sind zulässig.

#### **§ 21 Umweltschutz**

Arbeitgeber und Ärzte tragen gemeinsame Verantwortung für umweltschonendes Verhalten. Näheres kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt werden.

#### **§ 22 Schutz- und Berufsbekleidung**

- (1) Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstatt oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz gegen besondere gesundheitliche Gefahren getragen werden müssen. Sie wird dem Arzt entsprechend den gesetzlichen Regelungen bzw. den Unfallverhütungsvorschriften zur Verfügung gestellt.
- (2) Berufskleidung ist die Kleidung, die der Arbeitgeber vorgibt, bei Durchführung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit zu tragen, ohne dass eine gesetzliche Verpflichtung besteht.
- (3) Der Arbeitgeber hat dem Arzt Schutz- und Berufskleidung unentgeltlich und in ausreichender Stückzahl zur Verfügung zu stellen.
- (4) Die Schutz- und Berufskleidung bleibt Eigentum des Arbeitgebers, der gleichfalls die Kosten für Reinigung und Instandhaltung trägt.
- (5) Der Arzt, der Schutz- und Berufskleidung erhält, hat diese ausschließlich bei der Ausübung seiner Tätigkeit und nur im jeweiligen Arbeitsbereich zu tragen, entsprechend zu wechseln und zu pflegen.
- (6) Soweit Namensschilder zur Verfügung stehen, sind diese zu tragen.

### **§ 23 Schweigepflicht/ Datenschutz**

- (1) Die Ärzte haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren, dies gilt auch über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) Der Arzt darf Betriebs- und Patientendaten, Schriftstücke, Aufzeichnungen, bildliche Darstellungen oder sonstige betriebliche Unterlagen nicht ohne schriftliche Einwilligung des Arbeitgebers aus dem Krankenhaus entfernen oder Dritten zugänglich machen. Sofern er im Besitz solcher Unterlagen ist, hat er sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert an den Arbeitgeber herauszugeben.
- (3) Das Bundesdatenschutzgesetz und vergleichbare gesetzliche, standesrechtliche und betriebliche Regelungen sind einzuhalten.

### **§ 24 Fort- und Weiterbildung**

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau liegt im gemeinsamen Interesse von Arzt und Arbeitgeber. Es dient der Steigerung von Effektivität, Effizienz und von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen sowie der Nachwuchsförderung. Der Arbeitgeber fördert daher interne und externe Bildungsmaßnahmen. Ein Anspruch auf eine Qualifizierung erwächst den Ärzten aus diesen tarifvertraglichen Regelungen nicht. Hiervon unberührt bleiben individualvertragliche oder gesetzliche Ansprüche.
- (2) Qualifizierungsmaßnahmen sind:
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).



- (3) Die Kosten einer von dem Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von dem Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag des Arztes, Rückzahlungsmodalitäten und die Bindungsdauer können durch eine Qualifizierungsvereinbarung zwischen Arzt und Arbeitgeber geregelt werden.
- (4) Zeiten von vereinbarten und vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahmen gelten grundsätzlich als Arbeitszeit. Während der Qualifizierungsmaßnahme wird die tarifliche regelmäßige durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit vergütet. Qualifizierungszeiten, die außerhalb der tariflichen Arbeitszeiten liegen oder darüber hinausgehen, werden in der Regel nicht als Arbeitszeit vergütet. Anderweitige Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arzt sind zulässig.
- (5) Für Ärzte mit unregelmäßigen/wechselnden individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsveranstaltungen/Maßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme möglich ist.
- (6) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten, wie z. B. nach dem Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen zur Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden. Eine Anrechenbarkeit des Anspruches aus dem Bildungsfreistellungsgesetz gemäß § 3 Abs. 1 des Bildungsfreistellungsgesetzes ist möglich.

## **§ 25 Erstellung von Gutachten**

Zu den Pflichten des Arztes aus der Haupttätigkeit gehören auch die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von Dritten angefordert und vergütet werden.

## **Abschnitt VI**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arzt das Lebensalter erreicht hat, ab dem er Regelaltersrente gem. § 35 SGB VI in Anspruch nehmen kann. Gleiches gilt für den Fall, dass der Arzt bereits vorher Altersrente mit Abschlag in Anspruch nimmt. Das Arbeitsverhältnis endet dann mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird.
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Arzt hat den Arbeitgeber 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 gilt nicht, wenn zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides die Schwerbehinderung gegenüber dem Arbeitgeber nicht nachgewiesen ist.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversiche-



Träger eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

- (4) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arzt nach seinem vom Rentenversicherungsträger 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 seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (5) Verzögert der Arzt schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder eines zwischen Arbeitgeber und Arzt einvernehmlich bestimmten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (6) Soll der Arzt, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

## § 27 Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis des Arztes kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
  1. 2 Jahre bestanden hat 1 Monat zum Ende des Kalendermonats,
  2. 5 Jahre bestanden hat 2 Monate zum Ende des Kalendermonats,
  3. 8 Jahre bestanden hat 3 Monate zum Ende des Kalendermonats,
  4. 10 Jahre bestanden hat 4 Monate zum Ende des Kalendermonats,
  5. 12 Jahre bestanden hat 5 Monate zum Ende des Kalendermonats,
  6. 15 Jahre bestanden hat 6 Monate zum Ende des Kalendermonats,
  7. 20 Jahre bestanden hat 7 Monate zum Ende des Kalendermonats.

Das Recht zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

- (3) Hinsichtlich der Kündigungsfrist in der Probezeit wird auf § 6 verwiesen.
- (4) Die in Abs. 2 genannte Dauer des Bestandes des Arbeitsverhältnisses entspricht der in § 4 definierten Beschäftigungszeit. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 16, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.
- (5) Das Arbeitsverhältnis kann während der Dauer der Befristung (§ 3) sowohl von dem Arzt als auch dem Arbeitgeber unter Einhaltung der in Absatz 1, 2 genannten Kündigungsfrist gekündigt werden. Das Recht zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

## **§ 28 Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Ärzte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Ärzte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Ärzte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 2 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

## **Abschnitt VII**

### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

#### **§ 29 Ausschlussfristen**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit von dem Arzt oder dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

Für denselben Sachverhalt genügt die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen.

#### **§ 30 In-Kraft-Treten und Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2018 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.10.2020.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden:  
§ 8, 9 und 10 mit einer Frist von 3 Monaten, wenn infolge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes sich materiellrechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Tarifvertragsparteien eröffnet werden müssen.  
§ 9 (4) ohne Einhaltung einer Frist frühestens zum 30.6.2019.

(4) Das Recht auf außerordentliche Kündigung bleibt erhalten.

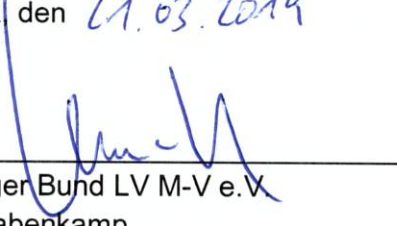
Boizenburg, den



---

KMG Klinik Boizenburg GmbH  
Geschäftsführer

Rostock, den 21.03.2019



---

Marburger Bund LV M-V e.V.  
Lars Grabenkamp

---