

**Tarifvertrag für die Beschäftigten
der Medizinischen Dienste
TV MD (Version Ärzte)
MANTELTARIFVERTRAG**

**für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte
einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte
der Medizinischen Dienste
(TV MD) (Version Ärzte)
vom 15.03.2010**

Zwischen

der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste
- einerseits -

und dem

Marburger Bund Bundesverband e.V.
Reinhardtstraße 36
10117 Berlin
- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen.

Verzeichnis der Änderungstarifverträge zum TV MD (Version Ärzte)

MANTELTARIFVERTRAG

**für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte
einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte
der Medizinischen Dienste**

vom 15.03.2010

geändert durch:

1. Änderungstarifvertrag vom 29.06.2012	Inkrafttreten 01.01.2012
2. Änderungstarifvertrag vom 05.05.2014	Inkrafttreten 01.01.2014
3. Änderungstarifvertrag vom 08.04.2016	Inkrafttreten 01.01.2016
4. Änderungstarifvertrag vom 21.03.2018	Inkrafttreten 01.01.2018
5. Änderungstarifvertrag vom 14.05.2019	Inkrafttreten 01.03.2019
6. Änderungstarifvertrag vom 09.04.2020	Inkrafttreten 01.03.2020
7. Änderungstarifvertrag vom 16.08.2021	Inkrafttreten 01.04.2021
8. Änderungstarifvertrag vom 03.02.2025	Inkrafttreten 01.07.2022

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte (nachfolgend „Beschäftigte“ genannt) der der Tarifgemeinschaft beigetretenen Medizinischen Dienste.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt nicht für

- a) *nicht besetzt*
- b) Beschäftigte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
- c) Beschäftigte mit Versorgungszusage nach beamtenrechtlichen Grundsätzen,
- d) Beschäftigte in Anstellungsverhältnissen von nicht mehr als drei Monaten Dauer je Kalenderjahr.

Protokollnotiz zu d):

Die Ausnahme gilt nicht, wenn Beschäftigte innerhalb der folgenden zwei Kalenderjahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem das erste befristete Anstellungsverhältnis bestand, wieder befristet eingestellt werden.

§ 3 Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Den Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 4 Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet, eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder die Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei derselben Dienststelle eingestellt werden.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

- (1) Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer Ärztin/eines Arztes des Gesundheitsamtes oder eines arbeitsmedizinischen Dienstes feststellen zu lassen.
- (2) Bei Vorliegen triftiger Gründe kann der Arbeitgeber durch das Zeugnis einer Ärztin/eines Arztes des Gesundheitsamtes oder eines arbeitsmedizinischen Dienstes feststellen lassen, ob die Beschäftigten arbeitsfähig und/oder frei von ansteckenden Krankheiten sind.

- (3) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 6 Allgemeine Pflichten

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Für eine dienstliche Anordnung trifft die Verantwortung diejenige/denjenigen, die/der die Anordnung gegeben hat. Die Beschäftigten haben Anordnungen, deren Ausführung - ihnen erkennbar - gegen Strafbestimmungen verstoßen, nicht zu befolgen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 7 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber grundsätzlich 6 Wochen vor Aufnahme der Nebentätigkeit unter Angabe von deren Art und deren Umfang schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 8 Schadensersatzansprüche gegen Dritte

- (1) Werden Ansprüche auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand ausgelöst, so werden diese Leistungen nur gewährt, wenn die Beschäftigten oder ihre anspruchsberechtigten Hinterbliebenen ihre Ansprüche gegen den Schädiger in Höhe der Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitgeber abtreten.
- (2) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers, so erhalten die Beschäftigten oder ihre anspruchsberechtigten Hinterbliebenen den Unterschiedsbetrag. Die Zahlung an einen Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber zum Erlöschen.

§ 9 Personalakte

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Kopien aus der Personalakte zu fertigen.
- (2) Die Beschäftigten sind zu Beschwerden und Berichten, die in die Personalakte aufgenommen werden sollen, vorher zu hören, wenn sie für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können. Ihre Äußerungen sind zu der Personalakte zu nehmen.

§ 10 Umsetzung/Versetzung

Die Beschäftigten können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen umgesetzt/versetzt werden; sie sind hierzu vorher zu hören. Die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen notwendige Umsetzung/Versetzung erfolgt nach den Grundsätzen der Sozialauswahl. Entgegenstehende wichtige persönliche Belange der Beschäftigten sind zu berücksichtigen.

§ 11 Haftung

Die Beschäftigten unterliegen der Haftung bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten.

§ 12 Arbeitszeit

- (1) Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden und verteilt sich auf die Werktage von Montag bis Freitag.
- (1a) In einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 oder 41 Stunden individuell vereinbart werden. Hierbei ist ein voller Entgeltausgleich und ein 25%iger Zuschlag ab der 41. Stunde zu berücksichtigen. Die Nebenabrede kann von beiden Parteien mit einer Frist von 3 Monaten zum Kalendervierteljahr gekündigt werden.
- (2) Mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung können Medizinische Dienste mit ihrem Personalrat unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien in Anwendungsvereinbarungen festlegen, dass aus betrieblichen Gründen für einen festzulegenden Zeitraum von maximal 24 Monaten und für einen festzulegenden Beschäftigtenkreis oder für alle Beschäftigten die „temporäre tarifliche Wochenarbeitszeit“ bei entsprechender Anpassung der Vergütung zuzüglich eines Lohnausgleiches in Höhe von 20% auf bis zu 35 Stunden gesenkt wird (Arbeitszeitkorridor). Härtefälle sind in der Anwendungsvereinbarung zu berücksichtigen.
- (3) Sonn- und Feiertage sind arbeitsfrei. Das gilt auch für den 24. Dezember und den 31. Dezember.
- (4) Mehrarbeit sind die auf Anordnung über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; sie ist auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf alle Beschäftigten zu verteilen sowie zeitlich zu begrenzen unter Beachtung der Belange der Beschäftigten. Mehrarbeit ist im geleisteten Umfang durch Freizeitausgleich innerhalb von sechs Monaten abzugelten. Soweit dies nicht möglich ist, ist eine Barabgeltung vorzunehmen.
- (5) Überstunden sind die auf Anordnung über die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; sie sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf alle Beschäftigten zu verteilen sowie zeitlich zu begrenzen unter Beachtung der Belange der Beschäftigten.
- (6) Überstunden einschließlich der Zuschläge nach § 20 sind durch Freizeitausgleich grundsätzlich innerhalb von sechs Monaten abzugelten. Soweit dies nicht möglich ist, ist eine Barabgeltung vorzunehmen.

- (7) Nachtarbeit ist die Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.
- (8) Bei Dienstreisen wird für jeden Werktag die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme, einschließlich An- und Abreise, bei mehrtägigen Dienstreisen mindestens jedoch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. Bei Dienstreisen, deren Dauer einschließlich der Fahrzeiten weniger als die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit beträgt, gilt die tatsächliche Abwesenheit als Arbeitszeit. Erfolgt die An- oder Abreise aus dienstlichen Gründen an einem arbeitsfreien Tag, wird die Fahrzeit zur Hälfte als Arbeitszeit berücksichtigt. Reisezeiten werden bei der Erfassung in Bezug auf die Feststellung der Höchstarbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz nicht berücksichtigt.
- (9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle.

Protokollnotiz zu Abs. 1a:

Der Marburger Bund und die TG MD sind sich einig, dass die nicht deckungsgleiche Regelung zu § 12 Abs. 1a eine zulässige Ergänzung im Sinne von RZ 186 des Urteils des Bundesverfassungsgerichtes vom 11.07.2017 darstellt.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Vollzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit nach Absatz 2 abgesenkt wird, gelten weiterhin als vollzeitbeschäftigt.

§ 12 a Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigte haben die Möglichkeit, ihre regelmäßige Arbeitszeit insbesondere im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu verändern.

§ 13 Arbeitsversäumnis

- (1) Die Beschäftigten dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Vergütung.
- (2) Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so haben die Beschäftigten außerdem spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. In besonderen Einzelfällen kann sie auch schon früher verlangt werden. Das Verlangen ist den Beschäftigten zu begründen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist spätestens am darauffolgenden Arbeitstag die ärztliche Anschlussbescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

§ 14 Beschäftigungszeit

- (1) Die Beschäftigungszeiten haben Auswirkungen auf Leistungen nach § 22 (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss), nach § 26 (Jubiläumszuwendungen) und nach dem Tarifvertrag über den

Rationalisierungsschutz. Sie finden Berücksichtigung bei § 33 (Kündigungsfristen) und bei § 34 (Einschränkung der Kündigung).

- (2) Beschäftigungszeit ist die beim jeweiligen Medizinischen Dienst und den jeweiligen Rechtsvorgängern, sowie bei anderen Medizinischen Diensten der TG MD zurückgelegte Beschäftigungszeit. Zeiten des Grundwehr- und Bundesgrenzschutzdienstes, des freiwilligen Wehr- und Bundesgrenzschutzdienstes, von Wehrübungen, des Zivildienstes sowie des Zivilschutzdienstes werden, wenn und soweit die einschlägigen Gesetze dies vorschreiben, als Beschäftigungszeit angerechnet. Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit nach dem BEEG und der Pflegezeit nach dem PflegeZG zählen als Beschäftigungszeit. Eine Beurlaubung gemäß § 30 (Sonderurlaub) gilt nicht als Beschäftigungszeit.
- (3) Andere Zeiten können auf Antrag berücksichtigt werden.
- (4) Die Anrechnung der Beschäftigungszeiten nach Absatz 2 und 3 wird 6 Monate nach der Einstellung wirksam. Die nach Absatz 3 anerkannten Beschäftigungszeiten sind hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Leistungen nach § 22 und nach § 26 zu beschränken.

Protokollnotiz:

Am 01.05.2010 bereits festgesetzte Beschäftigungszeiten bleiben unberührt.

§ 15 Eingruppierung

Die Eingruppierung erfolgt aufgrund der von den Beschäftigten überwiegend ausgeübten Tätigkeit nach Maßgabe der Anlage 1.

§ 16 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird den Beschäftigten vorübergehend oder vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Vergütungsgruppe entspricht und haben sie diese mindestens zwei Monate ausgeübt, erhalten sie für den Kalendermonat, in dem sie mit der ihnen übertragenen Tätigkeit begonnen haben und für jeden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen der Vergütung, die den Beschäftigten zustehen würde, wenn sie in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wären und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in die sie eingruppiert sind. § 18 Absatz 6 ist zu beachten.

§ 17 Vergütung

- (1) Die Vergütung der Beschäftigten besteht aus der Tabellenvergütung, der leistungsorientierten Vergütungsspanne (§ 17a) und dem Kinderzuschlag (§ 19).

- (2) Die Höhe der Tabellenvergütung ist in der Vergütungstabelle (Anlage 2 bzw. § 2 Ü-TV-KSt) festgelegt.

Für Teilzeitbeschäftigte bemisst sich die Vergütung nach der individuellen Arbeitszeit.

- (3) Tabellenvergütungsbeträge werden kaufmännisch auf volle Euro gerundet.
- (4) Neben der Vergütung nach Absatz 1 kann eine Leistungs- und Projektzulage nach § 17 b gewährt werden.

§ 17a Leistungsorientierte Vergütung

- (1) Beschäftigte haben auf der Basis von betrieblichen Regelungen Anspruch auf eine zusätzliche leistungsorientierte Vergütung. Die Teilnahme an dem System der leistungsorientierten Vergütung ist seitens der Beschäftigten freiwillig.
- (2) Ob Anspruch auf eine zusätzliche leistungsorientierte Vergütung besteht, ist anhand der Kriterien „Leistungsmenge“, „Leistungsgüte“, „soziale Kompetenz“ und - soweit relevant - „Führungskompetenz“ festzustellen. Die genaue Ausgestaltung dieser Kriterien und die Bemessung der leistungsorientierten Vergütung erfolgt auf betrieblicher Ebene in Dienstvereinbarungen.
- (3) Die Dienstvereinbarungen müssen auch Regelungen zum Zeitpunkt und zur Art der Auszahlung der leistungsorientierten Vergütung enthalten. Hinsichtlich der Auszahlungsart sind die nachfolgenden beiden Arten einzeln oder auch in Kombinationen möglich:
 - a. Die Auszahlung als Einmalzahlung spätestens innerhalb von drei Monaten nach Feststellung des Anspruches. Die Einmalzahlung beträgt mindestens das 13fache (für 12 Monate) der Differenz der unteren leistungsorientierten Vergütungsspanne und der Stufe E4 und maximal das 26fache (für 24 Monate) der Differenz der oberen leistungsorientierten Vergütungsspanne und der Stufe E4. Die leistungsorientierte Vergütungsspanne ist Bestandteil der Vergütungstabelle. Die Einmalzahlung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
 - b. Die Auszahlung als monatliche Prämie spätestens innerhalb von drei Monaten nach Feststellung des Anspruches. Die monatliche Prämie ist für mindestens 12 Monate und für maximal 24 Monate zu zahlen. Sie beträgt mindestens die Differenz der unteren leistungsorientierten Vergütungsspanne und der Stufe E4 und maximal die Differenz der oberen leistungsorientierten Vergütungsspanne und der Stufe E4. Die leistungsorientierte Vergütungsspanne ist Bestandteil der Vergütungstabelle. Die Prämie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Statt der Auszahlung als Einmalbetrag oder als monatliche Prämie kann auch ein vorgezogener Stufensprung betrieblich vereinbart werden.

- (4) Die Medizinischen Dienste sind verpflichtet, mindestens 15 % der Beschäftigten des jeweiligen Medizinischen Dienstes leistungsorientiert zu vergüten. Jährlich zum 30.06. ist die Erfüllung der 15 %-Quote gegenüber dem Personalrat nachzuweisen. Medizinische Dienste, die nicht

leistungsorientiert vergütet haben, haben letztmalig für das Jahr 2010 mit der Juli-Vergütung des Jahres 2011 0,3 % der Jahresvergütungssumme gleichmäßig an die Beschäftigten auszu zahlen.

§ 17b Leistungs-/Projektzulagen

- (1) Zusätzlich zur Vergütung nach § 17 können Leistungszulagen/-prämien bzw. Projektzulagen gewährt werden, um besondere Leistungen bzw. Erfolge von Beschäftigten und Beschäftigten gruppen zu fördern und zu honorieren bzw. eine Mehrleistung durch ein Engagement in einem Projekt abzugelten.
- (2) Zur Ausgestaltung des leistungsorientierten Vergütungssystems und des Zielvereinbarungssystems schließen die einzelnen Medizinischen Dienste Dienstvereinbarungen.
- (3) Grundlage für die Gewährung von Leistungszulagen/-prämien und Maßstab für die Bemessung der besonderen individuellen Leistungen und Erfolge im Sinne dieser Bestimmung sind Zielvereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber und Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen geschlossen werden. Grundlage für die Gewährung von Projektzulagen sind Projektvereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber und Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen geschlossen werden. Zielvereinbarungen können mit allen Beschäftigten und Beschäftigtengruppen abgeschlossen werden. Bietet der Arbeitgeber Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen eine Zielvereinbarung an, ist er verpflichtet, Beschäftigten/Beschäftigtengruppen mit vergleichbaren Aufgaben und Zielstellungen ebenfalls entsprechende Zielvereinbarungen anzubieten. Der Abschluss von Zielvereinbarungen nach dieser Regelung ist freiwillig.
- (4) Die Höhe der Leistungszulage bzw. der Projektzulage beträgt bis zu 4% der Erfahrungsstufenvergütung E4 (Spalte „L max.“ in der Vergütungstabelle in Anlage 2) der zum Zeitpunkt der Auszahlung maßgebenden Vergütungsgruppe der/des Beschäftigten. Die Leistungszulage bzw. Projektzulage kann monatlich für einen festgelegten Zeitraum oder als Einmalbetrag gezahlt werden. In Dienstvereinbarungen können sich der Arbeitgeber und der Personalrat auch auf die wahlweise Substitution von Entgelt durch Zusatzurlaub verständigen.
- (5) Der Arbeitgeber oder der Personalrat kann verlangen, dass zur Klärung von Differenzen hinsichtlich des Inhalts von Zielvereinbarungen, der Leistungsbemessung und der Vergabe von Leistungszulagen eine betriebliche Schlichtungsstelle gebildet wird. Auf Antrag einer Seite sind Vertreterinnen/Vertreter der jeweiligen Tarifvertragspartei hinzuzuziehen.
- (6) Die Leistungszulage/-prämie bzw. Projektzulage ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Protokollnotiz zu § 17 b:

Bereits am 01.04.2004 bestehende Zulagen-Regelungen können weiter bestehen.

§ 18 Vergütungsgruppenstufen

- (1) Für Beschäftigte, die zu einem Zeitpunkt ab dem 01.01.2025 im Medizinischen Dienst eine Beschäftigung aufnehmen, gilt folgendes: Die Beschäftigten erhalten bei der Einstellung vom Beginn des Monats an und weiterhin bis zum Erreichen der Erfahrungsstufe E2 die Stufe ihrer Vergütungsgruppe, die ihren Erfahrungsjahren entspricht. Der grundsätzliche regelmäßige Verlauf der Einstufung ist folgendermaßen:

1. Jahr der Tätigkeit im Medizinischen Dienst:	Einstiegsstufe E
2. und 3. Jahr der Tätigkeit im Medizinischen Dienst:	Erfahrungsstufe E1
ab 4. Jahr der Tätigkeit im Medizinischen Dienst:	Erfahrungsstufe E2

Ab dem 01.01.2026 gilt folgendes:

Sobald die Erfahrungsstufe E2 erreicht ist, erfolgt mit jeweiliger Erlangung der erforderlichen Fortbildungspunkte nach Maßgabe der Fortbildungstabelle in § 24 Absatz 6 alle 4 Jahre der Tätigkeitsausübung* die Zuordnung zur nächsthöheren Kompetenzstufe (K-Stufe). Die nächsthöhere Kompetenzstufe ergibt sich aus der bisherigen Stufe (Erfahrungs- oder Kompetenzstufe) zuzüglich des Erhöhungsbetrages laut Entgelttabelle in der Anlage 2. Der Erhöhungsbetrag wird mit 2,5 % des aktuellen Tabellenwertes der Erfahrungsstufe E2 ermittelt.

Für Beschäftigte, die bis zum 31.12.2024 im Medizinischen Dienst eine Beschäftigung aufgenommen haben, gilt folgendes: Beschäftigte erhalten bei der Einstellung vom Beginn des Monats an und weiterhin bis zum Erreichen der Endstufe die Stufe ihrer Vergütungsgruppe, die ihren Erfahrungsjahren entspricht. Der grundsätzliche regelmäßige Verlauf der Einstufung ist folgendermaßen:

1. Jahr der Tätigkeit im Medizinischen Dienst:	Einstiegsstufe E
2. und 3. Jahr der Tätigkeit im Medizinischen Dienst:	Erfahrungsstufe E1
4., 5. und 6. Jahr der Tätigkeit im Medizinischen Dienst:	Erfahrungsstufe E2
7., 8. und 9. Jahr der Tätigkeit im Medizinischen Dienst:	Erfahrungsstufe E3
ab dem 10. Jahr der Tätigkeit im Medizinischen Dienst:	Erfahrungsstufe E4

Ab dem 01.01.2026 gilt folgendes:

Sobald die Erfahrungsstufe E4 erreicht ist, erfolgt mit Erlangung der erforderlichen Fortbildungspunkte nach Maßgabe der Fortbildungstabelle in § 24 Absatz 6 nach 4 Jahren der Tätigkeitsausübung* in der Erfahrungsstufe E4 die Stufenzuordnung zur Kompetenzstufe (K-Stufe) gemäß Überleitungstarifvertrag (Ü-TV-KSt). Die nachfolgenden Stufenaufstiege und somit die Zuordnung zur nächsthöheren Kompetenzstufe ergeben sich aus der bisherigen Kompetenzstufe zuzüglich des Erhöhungsbetrages laut Entgelttabelle in der Anlage 2.

* Es erfolgt eine analoge Anwendung des Absatzes 5.

- (2) Erfahrungsjahre sind die nach dem Eintritt im Medizinischen Dienst zurückgelegten vollendeten Jahre. Grundsätzlich ist als Eintrittstermin der Monatserste des Eintrittsmonats zu Grunde zu legen. Nach § 14 TV MD erworbene Beschäftigungszeiten können von Erfahrungsjahren im Sinne dieser Bestimmung abweichen.
- (3) Erfahrungsjahre können auch vorzeitig erreicht werden, indem Beschäftigte – sofern diese die erforderlichen Erfahrungen vorzeitig gesammelt haben – vor Ablauf der vorgesehenen Fristen höheren Erfahrungsstufen zugeordnet werden. Die Beschäftigten verbleiben dann für die vorgesehene regelmäßige Jahresanzahl in dieser vorzeitigen Erfahrungsstufe und werden nach Ablauf dieser vorgesehenen regelmäßigen Jahresanzahl der nächsten Erfahrungsstufe zugeordnet.
- (4) Für Beschäftigte in den Vergütungsgruppen 14 bis 16 erfolgt eine erfahrungs- bzw. kompetenzbezogene Zuordnung in die Erfahrungsstufen bzw. Kompetenzstufen bzw. - befristet - in die leistungsorientierte Vergütungsspanne.
- (5) Die Vollendung von Erfahrungsjahren verlängert sich um Zeiten der Elternzeit / Pflegezeit – sofern hier keine Teilzeit während der Elternzeit / Pflegezeit im Medizinischen Dienst ausgeübt wird - und des Sonderurlaubs, sowie um Zeiten der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit, sofern diese mehr als 6 volle Monate beträgt.
- (6) Bei Höhergruppierungen erfolgt die Zuordnung zu der nächstniedrigeren Erfahrungs- bzw. Kompetenzstufe unter Beibehaltung der in der bisherigen Erfahrungs- bzw. Kompetenzstufe verbrachten Zeiten.
- (7) Beschäftigte, die zum Einstellungszeitpunkt über besondere Berufserfahrungen verfügen, die für die Tätigkeit im Medizinischen Dienst von Bedeutung sind, können der Erfahrungsstufe E1 oder E2 oder der Kompetenzstufe K1 zugeordnet werden.

§ 19 Kinderzuschlag

- (1) Einen Kinderzuschlag in Höhe von 102 € erhalten Beschäftigte für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 62 oder 64 EStG zustehen würde. Stünde neben dem Beschäftigten einer anderen Person für dasselbe Kind ebenfalls ein kinderbezogener Anteil nach Orts-/Sozialzuschlagsregelungen des öffentlichen Dienstes zu, gilt für den Anspruch auf Auszahlung des Kinderzuschlages nach diesem Tarifvertrag die Reihenfolge, die sich bei Anwendung des EStG ergibt.
- (2) Der Kinderzuschlag wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, bis zum Ende des Monats, in dem diese wegfallen. Die Beschäftigten haben die Anspruchsvoraussetzung durch geeignete Belege und soweit dies nicht möglich ist, durch Erklärung nachzuweisen und jede Änderung, die für den Anspruch maßgebend ist, unverzüglich anzuzeigen.

§ 20 Überstundenvergütung, Zuschläge

- (1) Die Barabgeltung für Überstunden beträgt je Stunde 1/167 der Vergütung (§ 17) des Kalendermonats, in dem die Überstunden geleistet wurden, ggf. zuzüglich eines Zuschlages von 25%. Überstundenzuschläge werden ab der 41. Wochenarbeitsstunde gezahlt.
- (2) Für Nachtarbeit gemäß § 12 Abs. 7 beträgt der Zuschlag je Stunde 3 Euro.

Protokollnotiz:

Es besteht Einigkeit darüber, dass der Nachtarbeitszuschlag ausschließlich für Arbeitszeit und nicht etwa für Reisezeit gezahlt wird. Er wird allerdings Gutachterinnen/Gutachtern auch für im Zusammenhang mit nächtlichen Qualitätsprüfungen anfallenden Reisezeiten gewährt.

§ 21 Auszahlung der Vergütung

- (1) Die Vergütung ist am 15. eines jeden Monats zu zahlen. Fällt der Zahlungstag auf einen arbeitsfreien Tag, so ist die Vergütung am vorhergehenden Arbeitstag zu zahlen.
- (2) Besteht der Anspruch auf Vergütung nicht für den vollen Monat, so ist für jeden Kalendertag 1/30 der Vergütung zu zahlen.
- (3) Überzahlte Vergütung ist zurückzuzahlen. Von der Rückforderung zu viel gezahlter Vergütung und sonstigen sich aus dem Vertrag ergebenden Nachforderungen kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zu viel gezahlte Vergütung übersteigen.
- (4) Den Beschäftigten ist eine Abrechnung auszuhändigen, die Auskunft über die Zusammensetzung der Vergütung gibt. Die Abrechnung kann entfallen, wenn sich gegenüber dem Vormonat keine Änderung ergibt.

§ 22 Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Den Beschäftigten wird im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit oder während der Dauer eines durch die Sozialversicherungsträger, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung genehmigten - bzw. bei nicht gesetzlich kranken- oder rentenversicherten Beschäftigten einer ärztlich verordneten - stationären Vorsorge- oder medizinischen Rehabilitationsmaßnahme die Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen weitergezahlt, bei einer Beschäftigungszeit zu Beginn des auslösenden Ereignisses

von mindestens 2 Jahren bis zur Dauer von	9 Wochen,
von mindestens 3 Jahren bis zur Dauer von	12 Wochen,
von mindestens 5 Jahren bis zur Dauer von	15 Wochen,
von mindestens 8 Jahren bis zur Dauer von	18 Wochen,
von mindestens 10 Jahren bis zur Dauer von	26 Wochen.

- (2) Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.06.1994 beginnt, wird die Vergütung gemäß Abs. 1 bis zur Dauer von 6 Wochen weitergezahlt. Einmalig in jedem Kalenderjahr besteht nach Ablauf von 6 Wochen für die Zeit des sich anschließenden Krankengeldbezuges Anspruch auf Krankengeldzuschuss, und zwar bei einer Beschäftigungszeit zu Beginn des auslösenden Ereignisses

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Erstreckt sich die Erkrankung ununterbrochen von einem in das nächste Kalenderjahr oder erkranken die Beschäftigten innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit erneut wegen der gleichen Ursache, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem Vorjahr.

- (3) Bei einem durch den zuständigen Unfallversicherungsträger anerkannten Arbeitsunfall oder durch eine beim Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit wird der Zuschuss zum Krankengeld einmalig bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.
- (4) (Fassung ab 01.08.2021:) Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 2 und 3 beträgt den Unterschiedsbetrag zwischen der Höhe des Nettoentgelts des letzten vollen Abrechnungsmonats und der Leistung des Kranken-/Unfallversicherungsträgers. Bei privat Krankenversicherten wird der jeweilige Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, fiktiv als Leistung des Krankenversicherungsträgers zugrunde gelegt. Darüber hinaus ist für privat Krankenversicherte der Zuschuss auf den Differenzbetrag zwischen dem Nettoentgelt und dem erhaltenen Krankentagegeld, das nachzuweisen ist, begrenzt.

(Fassung bis 31.07.2021:) Der Krankengeldzuschuss nach Absatz 2 und 3 beträgt den Unterschiedsbetrag zwischen der Höhe des Nettoentgelts des letzten vollen Abrechnungsmonats und der Leistung des Kranken-/Unfallversicherungsträgers. Sind Beschäftigte privat krankenversichert, ist die Höhe der Leistungen nach Absatz 2 und 3 insgesamt auf den Betrag begrenzt, der ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustehen würde.

(Fassung bis 31.05.2014:) Der Krankengeldzuschuss nach Abs. 2 und 3 beträgt höchstens den Unterschiedsbetrag zwischen der Höhe des Nettoentgelts des letzten vollen Abrechnungsmonats und der Leistung des Kranken-/Unfallversicherungsträgers. Sind Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit, ist die Höhe der Leistungen nach Abs. 2 und 3 insgesamt auf den Betrag begrenzt, der ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustehen würde.

- (5) Leistungen nach Absatz 1-4 werden nicht über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses hinaus gezahlt. Leistungen, die über den Zeitpunkt des Beginns einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung - ausgenommen einer Hinterbliebenenrente - gezahlt worden sind, gelten als Vorschuss auf diese Renten- oder Versorgungsleistungen. Insoweit gehen die Ansprüche der Beschäftigten auf den Arbeitgeber über.

Protokollnotiz:

Wird die/der Beschäftigte aufgrund derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig und liegen zwischen dem Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit und dem Beginn der Folgekrankheit nicht mindestens 6 Monate, so werden Leistungen insgesamt nur für die aufgrund seiner Beschäftigungszeit gemäß § 14 zu Beginn des auslösenden Ereignisses maßgebenden Dauer gezahlt.

§ 23 Leistungen im Todesfall

- (1) Hinterlassen die Beschäftigten Angehörige, mit denen sie zur Zeit des Todes in häuslicher Gemeinschaft lebten oder Kinder, für die ihnen ein Kinderzuschlag nach diesem Tarifvertrag zustand, so erhalten diese für den Sterbemonat und zwei weitere Monate die Vergütung in Höhe des Monatsgehaltes, auf das die/der Verstorbene im Sterbemonat Anspruch gehabt hätte. Der Anspruch besteht auch dann, wenn wegen Arbeitsunfähigkeit oder während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder der Elternzeit kein Gehaltsanspruch bestand. Ist an die Verstorbene/den Verstorbenen die Vergütung für den Sterbemonat oder darüber hinaus bereits gezahlt, so wird diese auf die an die Hinterbliebenen zu zahlenden Leistungen angerechnet. Die Zahlung an eine/n der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber zum Erlöschen.
- (2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag sonstigen Personen zu gewähren, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen, maximal jedoch bis zu dem in Absatz 1 festgesetzten Betrag.

§ 24 Anpassungsfortbildung

Mit Wirkung vom 01.01.2026 gilt für Beschäftigte, die

- ab einem Zeitpunkt ab 01.01.2025 im Medizinischen Dienst tätig sind und die Erfahrungsstufe E2 erreicht haben

oder

- vor dem 01.01.2025 ihre Tätigkeit im Medizinischen Dienst aufgenommen und die Erfahrungsstufe E4 erreicht haben, folgendes:

- (1) Anpassungsfortbildung nach dieser Vorschrift ist eine für Beschäftigte freiwillige Fortbildung zwecks Erhalts und Aktualisierung des für die ausgeübte Tätigkeit benötigten Wissens. Demgegenüber ist der Zweck einer Aufstiegsfortbildung die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe und wird von § 24 nicht erfasst.
- (2) Der jährliche Anspruch auf Anpassungsfortbildung nach diesem Tarifvertrag besteht grundsätzlich im Umfang der vorgesehenen durchschnittlichen jährlichen Fortbildungsstunden gemäß der Tabelle in Absatz 6 zuzüglich anfallender Reisezeiten. In diesem Umfang sind die Kosten der Anpassungsfortbildung zuzüglich ggf. anfallender Reisekosten gemäß § 5 der Anlage 3 zum TV MD vom Medizinischen Dienst zu tragen. Hinsichtlich bestehender Dienstvereinbarun-

gen auf betrieblicher Ebene gilt das Günstigkeitsprinzip. Der zeitliche Umfang der Anpassungsfortbildung ist der Tabelle in Absatz 6 zu entnehmen. Fortbildungszeiten für vom Arbeitgeber angeordnete Fortbildungsmaßnahmen (z. B. sogenannte Basis- oder Multiplikatoren-Seminare) und die Zusatz-Weiterbildung „Sozialmedizin“ für Ärztinnen und Ärzte werden nicht auf den Anspruch nach Absatz 3 angerechnet. Absatz 7 bleibt unberührt.

- (3) Beschäftigte haben zur Teilnahme an einer Anpassungsfortbildung Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung. Für Anpassungsfortbildungen in Präsenz gilt bezüglich der Reisezeiten § 12 Absatz 8. Teilzeitbeschäftigte sind berechtigt, an Anpassungsfortbildungen über das mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeitkontingent hinaus bis zu dem Anpassungsfortbildungskontingent einer Vollzeitkraft teilzunehmen. Über ihre individuelle tägliche Sollarbeitszeit hinaus aufgewendete Stunden sind bis zur täglichen tariflichen Sollarbeitszeit einer Vollzeitkraft gegen Nachweis mit dem entsprechenden Stundenlohn (analoge Anwendung des § 20 Absatz 1 ohne Überstundenzuschlag) abzugelten.
- (4) Fortbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Vorschrift werden vom Medizinischen Dienst oder durch andere Bildungsträger angeboten. Fortbildungsmaßnahmen nach dem CME-System der Ärztekammern werden anerkannt.
- (5) Die Auswahl und die Durchführung einer Maßnahme zur Anpassungsfortbildung müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit entsprechen.
- (6) Ein Fortbildungspunkt entspricht einer 45-minütigen anerkannten Fortbildungsstunde. Bezüglich des zeitlichen Umfangs der Anpassungsfortbildung und als Richtwerte für die Verteilung der Fortbildungszeiten im 4-Jahresintervall gilt nachfolgende Tabelle:

Vergütungs- gruppe	Notwendige Punktzahl zum Stufensprung (vgl. § 18 Absatz 1)	Richtwerte	
		Durchschnittliche Anzahl Punkte p. a.	Durchschnittliche Anzahl Zeitstunden p. a.
16	128	32	24
15	128	32	24
14	128	32	24
13	128	32	24
12	128	32	24
11	128	32	24
10	128	32	24
9	128	32	24
8	128	32	24

Vergütungs- gruppe	Notwendige Punktzahl zum Stufensprung (vgl. § 18 Absatz 1)	Richtwerte	
		Durchschnittliche An- zahl Punkte p. a.	Durchschnittliche Anzahl Zeitstunden p. a.
7	64	16	12
6	64	16	12
5	64	16	12
4	64	16	12
3	24	6	4,5
2	24	6	4,5

- (7) Für Ärztinnen und Ärzte werden im entsprechenden 4-Jahres-Intervall nach § 18 Absatz 1 auch außerhalb der Anpassungsfortbildung nach § 24 erworbene CME-Punkte anerkannt.
- (8) Erfolgt eine Zuordnung zu einer höheren Kompetenzstufe, beginnt die Erlangung von Fortbildungspunkten von neuem. Fortbildungspunkte verfallen während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses innerhalb der Medizinischen Dienste nicht. Wenn die vorgesehenen Fortbildungspunkte binnen 4 Jahren nicht erzielt wurden, bilden die erzielten Fortbildungspunkte die Grundlage für eine zu einem späteren Zeitpunkt mögliche Zuordnung zur nächsten Kompetenzstufe.
- (9) Seitens des Medizinischen Dienstes besteht die Pflicht, Freistellung für Fortbildung gemäß § 24 zu gewährleisten. Er gewährleistet die zeitgerechte Freistellung für Fortbildung gemäß § 24 in 4-Jahres-Intervallen nach § 18 Absatz 1. Konnte die Freistellung aus nicht von der oder dem Beschäftigten zu vertretenden Gründen in dem 4-Jahres-Intervall nach § 18 Absatz 1 nicht in vollem Umfang gemäß der Tabelle des Absatzes 6 erfolgen, hat die oder der Beschäftigte dennoch einen Anspruch auf den Stufensprung nach § 18 Absatz 1. Der Freistellungsanspruch für Anpassungsfortbildung wird dann im Umfang der nicht erfolgten Fortbildungsstunden auf das nächste 4-Jahresintervall nach § 18 Absatz 1 übertragen und ist nachzuholen.

Protokollnotiz 1:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass zum 31.12.2027 eine gemeinsame paritätisch besetzte Kommission mit je 2 Vertreterinnen/Vertretern eingerichtet wird. Ziel ist es, die Zweckmäßigkeit und Durchführbarkeit der Regelungen zum Kompetenzstufenmodell in § 18 sowie § 24 zu erörtern und Änderungs- und Anpassungsbedarf den Tarifvertragsparteien darzulegen. Die Tarifvertragsparteien werden umgehend Lösungen erarbeiten. Sollten die gemeinsamen Erörterungen diesbezüglich scheitern, so sind die entsprechenden Regelungen in den §§ 18, 24 innerhalb von einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gesondert kündbar. Sollten sich in der Zwischenzeit bereits Änderungs- und/oder Ergänzungsbedarf ergeben, werden die Tarifparteien umgehend gemeinsam Lösungen erarbeiten.

Protokollnotiz 2:

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich darauf, bis zum 30.06.2025 Durchführungshinweise - insbesondere zur Antragsstellung und zur Genehmigung/Ablehnung von Fortbildungen und Wirtschaftlichkeit - zu erarbeiten.

§ 25 Weihnachtsgeld

- (1) Die Beschäftigten erhalten für jedes Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in Höhe von 100 v.H. der im Auszahlungsmonat maßgeblichen Vergütung (§ 17) einschließlich der persönlichen Zulagen nach § 16. Besteht für den Auszahlungsmonat kein Anspruch auf Vergütung, gilt als Bemessungsgrundlage die Vergütung des letzten vollen Kalendermonats der Beschäftigung.
- (2) Das Weihnachtsgeld wird mit den Bezügen für den Monat November ausgezahlt.
- (3) Das Weihnachtsgeld wird für jeden Kalendermonat, in dem kein Anspruch auf Vergütung besteht, anteilig um je 1/12 gekürzt. Dies gilt nicht bei Bezug von Leistungen nach § 22, bei Krankengeldbezug, bei Mutterschaftsgeld, bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 36 Abs. 3 sowie bei Ableistung von Grundwehr- und Zivildienst.
- (4) Für die Kalendermonate, für die eine von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart wurde, ändert sich die Höhe des Weihnachtsgeldes entsprechend.
- (5) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während der Probezeit endet, haben keinen Anspruch auf anteiliges Weihnachtsgeld. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung endet, haben für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, keinen Anspruch auf anteiliges oder volles Weihnachtsgeld – es sei denn es erfolgt eine Anschlussbeschäftigung bei einem Medizinischen Dienst, der Mitglied der TG MD ist. Befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis auf einen Gesamtzeitraum von 11 Monaten oder weniger befristet ist, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Mehrere befristete Arbeitsverhältnisse sind zu addieren, sofern sie nicht länger als einen Monat unterbrochen werden.

§ 26 Jubiläumszuwendungen

Nach einer Beschäftigungszeit gemäß § 14 von

25 Jahren werden 350,00 €

40 Jahren werden 450,00 €

50 Jahren werden 550,00 €

als Jubiläumszuwendung gewährt.

§ 27 Erholungsurlaub

- (1) Unter Fortzahlung der Bezüge wird ein Erholungsurlaub gewährt. Das Urlaubsjahr läuft vom 1. Januar bis 31. Dezember.
- (2) Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der Interessen der Beschäftigten zu gewähren.

§ 28 Urlaubsdauer

- (1) Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage.
- (2) Teilzeitbeschäftigten, die nicht an allen Arbeitstagen tätig sind, wird der tarifliche Urlaub anteilmäßig gewährt.

§ 29 Urlaubsanspruch

- (1) Der Urlaubsanspruch kann erstmalig 6 Monate nach dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses geltend gemacht werden, es sei denn, dass die Beschäftigten vorher ausscheiden.
- (2) Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden vollen Kalendermonat der Beschäftigung. Das gilt entsprechend, wenn das Beschäftigungsverhältnis ruht. Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.
- (3) Urlaub, der nicht spätestens 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres angetreten wird, verfällt ohne Anspruch auf Geldentschädigung, es sei denn, dass er erfolglos vor Ablauf der Dreimonatsfrist schriftlich geltend gemacht worden ist.
- (4) Erkranken die Beschäftigten während des Urlaubs und zeigen sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Die Beschäftigten haben sich nach planmäßigem Ablauf ihres Urlaubs oder - falls die Krankheit länger dauert - nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.
- (5) Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, so ist er auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen und nach Fortfall der Hinderungsgründe unverzüglich, spätestens jedoch bis zum Ablauf des Jahres, in das der Urlaub übertragen worden ist, zu nehmen; ansonsten verfällt der Urlaub, soweit er nicht den gesetzlichen Urlaubsanspruch betrifft.

§ 30 Sonderurlaub

Die Beschäftigten können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, unter Verzicht auf die Bezüge, Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten. Diese Zeit gilt nicht

als Beschäftigungszeit gemäß § 14, es sei denn, dass der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat. Umfasst der Sonderurlaub lediglich einen Teil des Monats, so werden die Bezüge des laufenden Monats für jeden unbezahlten Urlaubstag um 1/22 gekürzt. Sonderurlaub von weniger als 1 Monat tangiert § 14 nicht.

§ 31 Urlaubsabgeltung

Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden, wenn den Beschäftigten der noch zustehende Urlaub nicht mehr vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden kann. Es wird für jeden Urlaubstag 1/22 der letzten monatlichen Vergütung gezahlt.

§ 32 Arbeitsbefreiung

(1) Die Beschäftigten werden zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten unter Fortzahlung der Bezüge für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt, insbesondere bei Ausübung eines

- a) Ehrenamtes in einem Selbstverwaltungsorgan eines Sozialversicherungsträgers oder in einer Ärztekammer,
- b) Mandates in einem Kommunalparlament,
- c) öffentlichen Ehrenamtes als Arbeits-, Sozial- oder Verwaltungsrichterin bzw. -richter, Schöffin/Schöffe, Geschworene/r usw.,
- d) einer Funktion in einer vertragsschließenden Gewerkschaft (z. B. Tarifkommissionsmitglied, Mitglied in einem satzungsgemäßen Organ).

Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht nur in der Höhe, in der die Beschäftigten keine Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen können. Die fortgezahlte Vergütung gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistung der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen. In den Fällen der Buchstaben a) und d) ist der Ersatzanspruch nicht geltend zu machen.

(2) In besonderen Fällen wird, im zeitlichen Zusammenhang mit dem auslösenden Ereignis, im notwendigen Umfang Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt. Diese Fälle sind:

- Umzug aus dienstlichen Gründen
- schwere Erkrankung von nahen Angehörigen, die mit der/dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft leben, für die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege, dabei gilt bei Erkrankung von Kindern vorrangig § 45 SGB V
- Tod von nahen Angehörigen

– 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum.

- (3) Nahe Angehörige im Sinne des Absatzes 2 sind Eltern, Kinder, Geschwister, Ehegatten, eingetragene Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner, Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner in häuslicher Gemeinschaft und Schwiegereltern.

§ 33 Ordentliche Kündigung

- (1) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsende.

(2) *unbesetzt*

- (3) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit gemäß § 14

von mehr als	6 Monaten	6 Wochen,
von mindestens	5 Jahren	3 Monate,
von mindestens	8 Jahren	4 Monate,
von mindestens	10 Jahren	8 Monate,
von mindestens	12 Jahren	10 Monate,
von mindestens	15 Jahren	12 Monate,

zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Für die Beschäftigten beträgt die längste Kündigungsfrist drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

§ 34 Einschränkung der Kündigung

- (1) Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren gemäß § 14, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres kann den Beschäftigten nur aus einem in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegenden wichtigen Grund gekündigt werden.
- (2) Sind die Beschäftigten gemäß Absatz 1 dauernd außerstande diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, die die Voraussetzungen für die Eingruppierung in ihre Vergütungsgruppe bilden und können ihnen andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale ihrer Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden, so kann das Beschäftigungsverhältnis zum Zwecke der Rückgruppierung einmal um eine Vergütungsgruppe unter Einhaltung der längsten Kündigungsfrist gemäß § 33 gekündigt werden. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn
- die Beschäftigten das 50. Lebensjahr vollendet haben und eine Leistungsminderung durch einen Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit herbeigeführt wurde, ohne dass die Beschäftigten vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben, oder
 - die Beschäftigten das 50. Lebensjahr vollendet haben und eine Leistungsminderung auf einer durch die Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 10 Jahren gemäß § 14 beruht oder

- c) die Beschäftigten das 55. Lebensjahr vollendet haben.

§ 35 Schriftform der Kündigung

Kündigungen bedürfen der Schriftform. Auf Verlangen der Beschäftigten sind ihnen vom Arbeitgeber die Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen. Satz 2 gilt nicht für Kündigungen während der Probezeit.

§ 36 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit oder verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) Bestehen seitens des Arbeitgebers Zweifel an der Berufs- oder Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten, kann der Arbeitgeber die Beschäftigten zur körperlichen Untersuchung sowie zur Erstellung eines entsprechenden ärztlichen Gutachtens des Gesundheitsamtes, des Rentenversicherungsträgers, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung auffordern. Kommen sie dieser Aufforderung nicht nach oder verzögern sie diese schuldhaft, so endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des übernächsten Monats nach Erhalt der schriftlichen Aufforderung durch den Arbeitgeber, sich einer Untersuchung zu unterziehen.
- (2) Wird durch ein ärztliches Gutachten des Gesundheitsamtes, des Rentenversicherungsträgers, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung festgestellt, dass sich die Dienstfähigkeit der Beschäftigten bis zu dem Grade vermindert hat, der Voraussetzung für die Zuerkennung einer Rente aus der Rentenversicherung, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versicherungseinrichtung ist, haben die Beschäftigten bis zum Ablauf des übernächsten Monats nach Erhalt der schriftlichen Aufforderung durch den Arbeitgeber einen Rentenanspruch zu stellen. Kommen die Beschäftigten dieser Aufforderung schuldhaft nicht nach oder verzögern sie schuldhaft die Bearbeitung des Rentenanspruches, so endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf der in Absatz 1 genannten Frist.
- (3) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung festgestellt, dass die Beschäftigten einen Anspruch auf Berufsunfähigkeitsrente oder auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit haben, und üben die Beschäftigten am Tage der Zustellung des Rentenbescheides ihre Tätigkeit noch aus, endet das Beschäftigungsverhältnis mit dem Ablauf des Monats, in dem der Bescheid - bei sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- und Versorgungseinrichtungen das amtsärztliche Gutachten - zugestellt wird, frühestens jedoch am Vortage des Rentenbeginns. Sind die Beschäftigten am Tage der Zustellung des Rentenbescheides arbeitsunfähig krank, endet das Beschäftigungsverhältnis am Vortage des Rentenbeginns, frühestens jedoch an dem Tage, an dem die Beschäftigten ihre Tätigkeit letztmalig ausgeübt haben. Die rückwirkende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach Satz 2 führt nicht zur Rückforderung von Weihnachtsgeld (§ 25) oder von Jubiläumsgeld (§ 26), die zum Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides an die Beschäftigten bereits zur Zahlung angeordnet waren. Sind die Beschäftigten nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert oder haben sie gegen die gesetzliche Rentenversicherung aus versicherungsrechtlichen Gründen keinen Rentenanspruch, so tritt an die

Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers der Bescheid einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung.

- (4) Bei Fortfall der Rente wegen Wiedereintritts der vollen Berufs- oder Erwerbsfähigkeit werden die Beschäftigten unter Anrechnung der früheren Beschäftigungszeit auf Antrag, der innerhalb 3 Monaten zu stellen ist, wieder eingestellt. Die Eingruppierung erfolgt in die frühere Vergütungsgruppe. Unterbrechungszeiten sind keine Beschäftigungszeiten nach § 14.
- (5) Das Beschäftigungsverhältnis endet nicht, wenn die/der Beschäftigte, die/der laut Rentenbescheid Anspruch auf eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung hat, nach dem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Restleistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (6) Liegt bei einer/einem Beschäftigten, die/der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit oder verminderter Erwerbsfähigkeit nach Abs. 3 endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

§ 37 Beurlaubung aus persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles

- ab 01.07.2003 entfallen -

§ 38 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze

- (1) Mit dem Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen, endet das Beschäftigungsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Für in berufsständischen Versorgungswerken versicherte Beschäftigte endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem das vereinbarte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Altersrente des berufsständischen Versorgungswerks vollendet wird.
- (2) Das Beschäftigungsverhältnis der Beschäftigten, die vor dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze eine Vollrente aus der Rentenversicherung oder eine entsprechende Leistung aus einer berufsständischen Altersversorgung erhalten, endet mit dem Vortage des Rentenbeginns bzw. des Leistungsbeginns, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber unverzüglich von der Rentenantragstellung bzw. Leistungsantragsstellung zu unterrichten.

§ 39 Zeugnisse

- (1) Bei Kündigungen haben die Beschäftigten Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer ihrer Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.
- (2) Die Beschäftigten sind berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

§ 40 Reisekostenvergütung, Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Fahrtkostenzuschuss

- (1) Die Erstattung von Reisekostenvergütung ist in der Reisekostenregelung (Anlage 3) festgelegt.
- (2) Für die Gewährung von Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Fahrtkostenzuschuss gilt das jeweilige Landes- bzw. Bundesbeamtenrecht.

§ 41 Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Die Beschäftigten werden zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des "Versorgungstarifvertrages der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste" versichert.
- (2) Entgeltumwandlung zum Zwecke der zusätzlichen Altersversorgung wird in dem „Entgeltumwandlungstarifvertrag der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste“ geregelt.
- (3) Für die Beschäftigten, die nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI (bis 31. Dezember 1991 § 7 Abs. 2 AVG) von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, trägt der Arbeitgeber die Hälfte des Beitrages zu einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung höchstens aber die Hälfte des Beitrages, der zu zahlen wäre, wenn die Beschäftigten nicht von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreit worden wären.

§ 42 Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

Für die Gewährung von Beihilfen gilt das jeweilige Landesrecht bzw. Bundesrecht. Ab 01.07.2004 entfällt der Beihilfeanspruch für Tarifbeschäftigte. Für Beschäftigte, die vor dem Stichtag 01.02.2004 eine private Krankenversicherung mit Beihilfeanspruch abgeschlossen haben, gilt der Beihilfeanspruch nach den Vorschriften des Bundes/der Länder weiter.

§ 43 Vorschüsse und Unterstützungen

- (1) Für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen geben sich die Arbeitgeber eigene Richtlinien.
- (2) Für die Gewährung von Unterstützung gelten die Unterstützungsgrundsätze (UGr) des Landes bzw. des Bundes.

§ 44 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) Die Beschäftigten erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.
- (2) Für die Vollbeschäftigten beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 40,00 €. Für Teilzeitbeschäftigte wird die vermögenswirksame Leistung anteilmäßig gezahlt.
- (3) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gezahlt, für die den Beschäftigten Vergütung oder Leistungen gemäß § 22 zustehen.
- (4) Die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (5) Die Beschäftigten teilen dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und geben hierbei, soweit dies nach der Art und Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.
- (6) Der Anspruch auf Zahlung der vermögenswirksamen Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten dem Arbeitgeber die nach Abs. 5 erforderlichen Angaben mitteilen sowie für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres.

§ 44a Deutschlandticket

Zusätzlich zu den Leistungen nach § 44 haben die Beschäftigten bis zum 31.01.2026 einen Anspruch auf einen Zuschuss zum Deutschlandticket. Der Zuschuss zum Deutschlandticket beträgt mindestens 25 % des Ticket-Preises. Bei Inkrafttreten bleiben günstigere Regelungen unberührt.

§ 45 Rationalisierungsschutz

Für Beschäftigte, die von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sind, gilt der „Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) bei den Medizinischen Diensten der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS)“.

§ 46 Beamtenrechtliche Vorschriften

- (1) Wird in diesem Tarifvertrag auf die für die Beamtinnen/Beamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen und sind Beamtinnen/Beamte bei dem Arbeitgeber nicht beschäftigt, sind die Vorschriften anzuwenden, die für die Beamtinnen/Beamten des Landes gelten, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.
- (2) Für den Medizinischen Dienst Bund gilt das Recht für Bundesbeamtinnen und -beamte.

§ 47 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 48 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.07.2022 in Kraft.

§ 49 Vertragsdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten frühestens zum 31.01.2026 gekündigt werden.
- (2) Für die Vergütungstabelle (Anlage 2) gilt, abweichend von Absatz 1, als Kündigungsfrist ein Monat zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31.01.2026.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Die tarifschließenden Parteien stimmen darin überein, bei Unklarheiten oder unterschiedlicher Auslegung dieses Tarifvertrages jederzeit, auch bei ungekündigtem Tarifvertrag, die Verhandlungen aufzunehmen.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

In der Tarifrunde 2022 erfolgt eine Verständigung bezüglich der Kündigungsmöglichkeiten des Mantel-Teils, die von den Kündigungsmöglichkeiten des Entgelt-Teils abweichen können.

Essen/Berlin, den 03.01.2025

Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste

Marburger Bund Bundesverband e.V.

TV MD (Version Ärzte) - Anlage 1
Tätigkeitsmerkmale

Anlage 1

zum

MANTELTARIFVERTRAG
für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte
einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte
der Medizinischen Dienste
vom 15.03.2010

TÄTIGKEITSMERKMALE

Vergütungsgruppe 11

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene, wissenschaftliche Hochschulbildung oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern

Vergütungsgruppe 12

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 11 herausheben

- z. B.
1. Ärztin/Arzt
 2. Zahnärztin/Zahnarzt (bis 31.12.2024)
 3. Fachärztin/Facharzt ohne sozialmedizinische Berufserfahrung (bis 31.12.2024)

Vergütungsgruppe 13

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 12 herausheben

- z. B.
1. Ärztin/Arzt mit sozialmedizinischer Weiterbildung und schwierigen Aufgaben
 2. Fachärztin/Facharzt/Zahnärztin/Zahnarzt mit sozialmedizinischer Berufserfahrung (bis 31.12.2024)
Fachärztin/Facharzt/Zahnärztin/Zahnarzt (ab 01.01.2025)

Vergütungsgruppe 14

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 13 herausheben

- z. B. Ärztin/Arzt/Fachärztin/Facharzt/Zahnärztin/Zahnarzt mit besonderen Aufgaben, z.B. eine Vorgesetztenfunktion für ärztliche Gutachterinnen und Gutachter

Vergütungsgruppe 15

Beschäftigte, die sich durch die besondere Aufgabenstellung und die damit verbundene Verantwortung aus der Vergütungsgruppe 14 herausheben

Vergütungsgruppe 16

Beschäftigte, die sich durch die besondere Aufgabenstellung und die damit verbundene Verantwortung aus der Vergütungsgruppe 15 herausheben.

**TV MD (Version Ärzte) - Anlage 2
Vergütungstabelle**

Anlage 2

zum

**MANDELTARIFVERTRAG
für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte
einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte
der Medizinischen Dienste
vom 15.03.2010**

VERGÜTUNGSTABELLE

Vergütungstabellen

Vergütungstabelle Version Ärzte gültig ab 01.07.2022 bis 30.06.2023							
Erfahrungsjahre	Ein- stiegs- stufe E	E1	E2	E3	E4	Leistungsorien- tierte Vergü- tungsspanne	L max. nach § 17 b
Vergütungs- gruppe							
16	8.960	9.266	9.568	9.806	10.045	10.346 bis 10.728	402
15	8.564	8.849	9.134	9.365	9.592	9.880 bis 10.244	384
14	7.844	8.107	8.369	8.578	8.790	9.054 bis 9.388	352
13	7.066	7.302	7.540	7.729	7.918	8.156 bis 8.456	317
12	6.375	6.589	6.799	6.968	7.144	7.358 bis 7.630	286

Vergütungstabelle Version Ärzte gültig ab 01.07.2023 bis 31.03.2024							
Erfahrungsjahre	Ein- stiegs- stufe E	E1	E2	E3	E4	Leistungsorien- tierte Vergü- tungsspanne	L max. nach § 17 b
Vergütungs- gruppe							
16	9.202	9.507	9.817	10.061	10.306	10.615 bis 11.007	412
15	8.787	9.079	9.371	9.608	9.841	10.136 bis 10.510	394
14	8.048	8.318	8.587	8.801	9.019	9.290 bis 9.632	361
13	7.250	7.492	7.736	7.930	8.124	8.368 bis 8.676	325
12	6.541	6.760	6.976	7.149	7.330	7.550 bis 7.828	293

Vergütungstabelle Version Ärzte gültig ab 01.04.2024 bis 31.05.2025 (+ 4,2 %)

Erfahrungsjahre	Ein- stiegs- stufe E	E1	E2	E3	E4	Leistungsorien- tierte Vergü- tungsspanne	L max. nach § 17 b
16	9.588	9.906	10.229	10.484	10.739	11.061 bis 11.469	430
15	9.156	9.460	9.765	10.012	10.254	10.562 bis 10.951	410
14	8.386	8.667	8.948	9.171	9.398	9.680 bis 10.037	376
13	7.555	7.807	8.061	8.263	8.465	8.719 bis 9.041	339
12	6.816	7.044	7.269	7.449	7.638	7.867 bis 8.157	306

Zur Unterstützung der Beschäftigten der Medizinischen Dienste während der Phase der hohen Inflation erhält jede/jeder Beschäftigte, die/der im November 2024 für den Medizinischen Dienst tätig war* und gleichzeitig am 1. Dezember 2024 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis mit dem Medizinischen Dienst steht, eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 500 €; weitere 500 € Inflationsausgleichsprämie werden anteilig entsprechend der vertraglichen Wochenarbeitszeit zum Stichtag 1. November 2024 gezahlt. Für Vollzeitbeschäftigte beträgt die Gesamt-Inflationsausgleichsprämie insoweit 1.000 €. Die Auszahlung erfolgt im Dezember 2024. Bei Vorliegen der steuerlichen Voraussetzungen ist die Inflationsausgleichsprämie steuer- und sozialversicherungsfrei zu gewähren. Sie ist nicht zusatzversicherungspflichtig.

*"tätig war" bedeutet vereinfachend, dass für mindestens einen Tag Arbeitsentgelt oder eine Entgeltersatzleistung des Arbeitgebers (z.B. Entgeltfortzahlung/Zuschuss zum Krankengeld/ Mutterschutzlohn/Zuschuss zum Mutterschaftsgeld/Entgelt während der Altersteilzeit-Freistellungsphase) gezahlt wurde.

Vergütungstabelle Version Ärzte gültig ab 01.01.2025 bis 31.05.2025

Erfahrungsjahre Vergütungsgruppe	Einstiegsstufe E, Jahr 1	E1, Jahr 2 und 3	E2, ab Jahr 4	Erhöhungsbetrag 2,5 %	Kompetenzstufe Kx = E2 + Erhöhungsbetrag mal x am Beispiel K1	Leistungsorientierte Vergütungsspanne	L max. nach § 17 b
16	9.588	9.906	10.229	256	10.485	11.061 bis 11.469	430
15	9.156	9.460	9.765	244	10.009	10.562 bis 10.951	410
14	8.386	8.667	8.948	224	9.172	9.680 bis 10.037	376
13	7.555	7.807	8.061	202	8.263	8.719 bis 9.041	339
12	6.816	7.044	7.269	182	7.451	7.867 bis 8.157	306

Vergütungstabelle Version Ärzte gültig ab 01.06.2025 bis 31.01.2026 (+ 5,8 %)

Erfahrungsjahre Vergütungsgruppe	Einstiegsstufe E, Jahr 1	E1, Jahr 2 und 3	E2, ab Jahr 4	Erhöhungsbetrag 2,5 %	Kompetenzstufe Kx = E2 + Erhöhungsbetrag mal x am Beispiel K1	Leistungsorientierte Vergütungsspanne	L max. nach § 17 b
16	10.144	10.481	10.822	271	11.093	11.703 bis 12.135	454
15	9.687	10.009	10.331	258	10.589	11.174 bis 11.587	434
14	8.872	9.170	9.467	237	9.704	10.241 bis 10.619	398
13	7.993	8.260	8.529	213	8.742	9.225 bis 9.565	358
12	7.211	7.453	7.691	192	7.883	8.323 bis 8.631	323

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass die vorstehenden Vergütungstabellen nicht mit der K1 enden, sondern fortlaufende K-Stufen entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen von den Beschäftigten erreicht werden können. Deren Abbildung ist vorliegend aus Darstellungsgründen zugunsten der Übersichtlichkeit unterblieben.

**TV MD (Version Ärzte) - Anlage 3
Reisekostenregelung**

Anlage 3

zum

**MANTELTARIFVERTRAG
für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte
einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte
der Medizinischen Dienste
vom 15.03.2010**

Reisekostenregelung

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Regelung gilt für die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten der Medizinischen Dienste erfassten Beschäftigten.
- (2) In Dienstvereinbarungen kann jeder Medizinische Dienst ergänzende Regelungen treffen, die diese Reisekostenregelung nicht verschlechtern.

§ 2 Begriffe

- (3) Als Dienstreisen gelten Reisen zur vorübergehenden Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes der Beschäftigten, die schriftlich angeordnet oder genehmigt sind.
- (4) Fahrten am Dienst- oder Wohnort zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Arbeitsstelle gelten als Dienstgang. Für Beschäftigte im Außendienst gilt hierfür die Genehmigung als erteilt.
- (5) Dienstort ist der Landkreis bzw. die kreisfreie Stadt, in dem bzw. in der die Dienststelle ihren Sitz hat, welcher die/der Beschäftigte primär zugeordnet ist.

Protokollnotiz:

Sofern die/der Beschäftigte an mehreren Orten eingesetzt wird, ist reisekostenrechtlich nur ein Dienstort zulässig.

- (6) Jede Dienstreise ist nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit durchzuführen. Es ist stets die wirtschaftlichste Verbindung, das wirtschaftlichste Verkehrsmittel in Anspruch zu nehmen. Fahrpreisermäßigungen (z. B. Bahncard) sind zu berücksichtigen.

§ 3 Dauer der Dienstreise

- (1) Die Dienstreise beginnt mit dem Zeitpunkt der Abreise von der Arbeitsstelle und endet bei der Rückkehr zur Arbeitsstelle. Sie muss von der Wohnung aus angetreten oder dort beendet werden, wenn dies wirtschaftlicher ist.
- (2) Wird die Dienstreise im Urlaub angetreten (dienstlich veranlasste Unterbrechung des Urlaubs), tritt an die Stelle des Dienstortes oder der Wohnung der Urlaubsort.
- (3) Der/Dem Beschäftigten ist es zumutbar, die Dienstreise um 6.00 Uhr zu beginnen und bis 22.00 Uhr zu beenden.

§ 4 Reisekostenerstattung

- (1) Die/Der Beschäftigte hat Anspruch auf Erstattung der anlässlich der Dienstreise notwendigerweise entstandenen Kosten. Die Erstattung ist schriftlich unter Vorlage aller Belege zu beantragen.
- (2) Der Erstattungsantrag ist unverzüglich vorzulegen. Wird der Antrag aus von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Gründen später als drei Monate nach Abschluss der Dienstreise / des Dienstganges vorgelegt, kann der Arbeitgeber den Ausgleich verweigern.

§ 5 Reisekosten

Reisekosten sind

1. Fahrtkosten / Wegstrecken und Mitnahmeentschädigung (§ 6)
2. Verpflegungsmehraufwand (§ 7)
3. Übernachtungskosten (§ 8)
4. Reisenebenkosten (§ 9)

§ 6 Fahrtkosten

- (1) Die Fahrtkosten für Dienstreisen / Dienstgänge (§ 2 Abs. 2) werden im jeweils genehmigten Umfang erstattet. Dabei sind in der Regel die Kosten der 2. Klasse bzw. der Touristen- / Economy-Klasse zugrunde zu legen. Unter Beachtung von § 2 Abs. 4 können zusätzliche Kosten für (z. B. für Schlafwagen) erstattet werden.
- (2) Bei genehmigter Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges oder eines anderen motorbetriebenen Fahrzeuges wird für jeden dienstlich gefahrenen Kilometer eine pauschale Wegstreckenentschädigung gewährt. Die Pauschalsätze betragen je Kilometer:

- für die Nutzung von Kraftwagen: 0,42 €

- für die Nutzung von anderen motorbetriebenen Fahrzeugen: 0,20 €

Die steuerlichen Vorschriften sind zu beachten. Sich ggf. ergebende steuerpflichtige Anteile sind nicht zusatzversorgungspflichtig. Erfolgen ausgehend von dem zurzeit geltenden steuerfreien Kilometersatz bei Nutzung eines Kraftfahrzeuges in Höhe von 0,30 € gesetzliche Erhöhungen, so gelten diese neuen steuerfreien Kilometersätze.

- (3) Für die Benutzung von Kraftfahrzeugen, die vom Arbeitgeber beschafft und auf dessen Kosten unterhalten oder betrieben werden, werden mit der/dem Beschäftigten gesonderte Vereinbarungen getroffen.

§ 7 Verpflegungsmehraufwand

- (1) Die Höhe des Tagegeldes für Verpflegungsmehraufwand bei Dienstreisen im Inland richtet sich nach der Dauer der Dienstreise (§ 3).
- (2) Das Tagegeld im Inland richtet sich nach dem Einkommensteuergesetz in der jeweils geltenden Fassung. Es beträgt zurzeit bei Abwesenheit
 - a) von mehr als 8 Stunden 12,00 €
 - b) 24 Stunden 24,00 €

Bei mehrtägigen Dienstreisen beträgt das Tagegeld an An- und Abreisetagen unabhängig von der Abwesenheit an diesen Tagen jeweils 12,00 €.

Soweit Mahlzeiten vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, sind die steuerlich vorgesehenen Kürzungen für Mahlzeitengestellung durch den Arbeitgeber vorzunehmen.

Bei einer Dienstreise ins Ausland gelten die jeweils aktuellen Tagegeldsätze bzw. auch Kürzungssätze für erhaltene Mahlzeiten.

- (3) Für Beschäftigte im Außendienst können ergänzende Regelungen innerhalb des jeweiligen Medizinischen Dienst getroffen werden.

§ 8 Übernachtungskosten

- (1) Notwendige Übernachtungskosten und damit im Zusammenhang stehende Frühstückskosten werden gegen Nachweis erstattet.
- (2) Bei einer mehrtägigen Dienstreise werden die notwendigen Übernachtungskosten gegen Nachweis, bei Fehlen eines Nachweises jedoch mindestens der lohnsteuerfreie Pauschalbetrag erstattet.

§ 9 Reisenebenkosten

Reisenebenkosten sind die zur Erledigung des Dienstgeschäftes unabweisbare Auslagen. Hierzu zählen z.B.

- Kosten für dienstlich veranlassten Schriftverkehr,
- dienstlich veranlasste Post-, Telegramm-, Telefax- und Fernsprechgebühren,
- Parkgebühren, im besonderen Fall auch Kosten für Garage,
- Kosten der Gepäckbeförderung, -versicherung, -aufbewahrung.

Sie werden gegen Nachweis erstattet.

§ 10 Reisekosten bei Reisen aus besonderem Anlass

- (1) Bei Reisen im Zusammenhang mit Fortbildungsmaßnahmen wird der Umfang der Erstattung notwendiger Kosten mit der Genehmigung festgesetzt. Für die Höhe der Kostenerstattung soll das Maß des dienstlichen Interesses zu Grunde gelegt werden.
- (2) nicht besetzt
- (3) Bei Reisen aus Anlass der vorübergehenden Abordnung an einen anderen Dienstort wird Reisekostenerstattung wie bei Dienstreisen gewährt. Sie kann durch gesonderte Vereinbarung abgelöst werden.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Reisekostenregelung tritt am 01.04.2024 in Kraft.

**TV MD (Version Ärzte) - Anlage 4
Protokollerklärung**

Anlage 4

zum

**MANELTARIFVERTRAG
für die beschäftigten Ärztinnen und Ärzte
einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte
der Medizinischen Dienste
vom 05.05.2014**

**Protokollerklärung zu § 32 Absatz 1 Satz 1
Buchstabe d TV MD**

Protokollerklärung zu § 32 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe d TV MD

Regelung zu Netzwerktreffen des Marburger Bundes

Es besteht Einvernehmen darüber, dass für die vom Marburger Bund zwecks Begleitung von Tarifverhandlungen mit der TG MD organisierten Netzwerktreffen bezahlte Arbeitsbefreiung für die Ärztinnen und Ärzte der Medizinischen Dienste erfolgt, soweit je Medizinischem Dienst zuzüglich zu den Verhandlungskommissions-Mitgliedern des Marburger Bundes, eine Ärztin bzw. ein Arzt an diesem Netzwerktreffen teilnimmt. Netzwerktreffen finden durchschnittlich 1x jährlich statt.