

TV MD

Tarifvertrag der Medizinischen Dienste



IMPRESSUM

Herausgeber

Geschäftsstelle der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste

Theodor-Althoff-Straße 47

45133 Essen

Telefon: 0201 8327-152

Telefax: 0201 8327-3152

E-Mail: s.henkel@md-bund.de

Druck:

inpuncto:asmuth druck + medien gmbh

50829 Köln

Januar 2023



Medizinischer Dienst
Tarifgemeinschaft

TV MD

Tarifvertrag für die Beschäftigten der Medizinischen Dienste

Inhalt

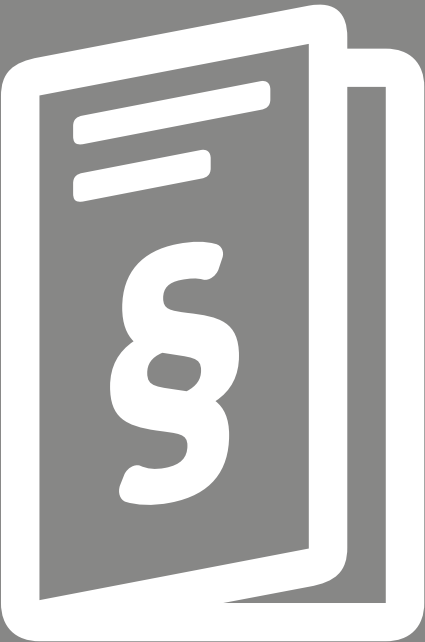
MANTELTARIFVERTRAG	6
Verzeichnis der Änderungstarifverträge zum TV MD	7
Manteltarifvertrag	8
§ 1 Geltungsbereich	9
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich	9
§ 2a Teilweise Ausnahmen vom Geltungsbereich	9
§ 3 Arbeitsvertrag	9
§ 3a Berufsausbildungsverhältnisse	9
§ 4 Probezeit	10
§ 5 Ärztliche Untersuchung	10
§ 6 Allgemeine Pflichten	10
§ 7 Nebentätigkeiten	11
§ 8 Schadensersatzansprüche gegen Dritte	11
§ 9 Personalakte	11
§ 10 Umsetzung/Versetzung	11
§ 11 Haftung	11
§ 12 Arbeitszeit	11
§ 12a Teilzeitbeschäftigung	13
§ 13 Arbeitsversäumnis	13
§ 14 Beschäftigungszeit	13
§ 15 Eingruppierung	14
§ 16 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	14
§ 17 Vergütung	14
§ 17a Leistungsorientierte Vergütung	14
§ 17b Leistungs-/Projektzulagen	15
§ 18 Vergütungsgruppenstufen	16
§ 19 Kinderzuschlag	17
§ 20 Überstundenvergütung, Zuschläge	17
§ 21 Auszahlung der Vergütung	17
§ 22 Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit	18
§ 23 Leistungen im Todesfall	19
§ 24 - unbesetzt -	19
§ 25 Weihnachtsgeld	19
§ 26 Jubiläumszuwendungen	20
§ 27 Erholungsurlaub	20
§ 28 Urlaubsdauer	20
§ 29 Urlaubsanspruch	20
§ 30 Sonderurlaub	21
§ 31 Urlaubsabgeltung	21
§ 32 Arbeitsbefreiung	21
§ 33 Ordentliche Kündigung	22
§ 34 Einschränkung der Kündigung	22
§ 35 Schriftform der Kündigung	23
§ 36 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit oder verminderter Erwerbsfähigkeit	23
§ 37 Beurlaubung aus persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles	24

§ 38	Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze.....	24
§ 39	Zeugnisse.....	24
§ 40	Reisekostenvergütung, Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Fahrtkostenzuschuss	25
§ 41	Alters- und Hinterbliebenenversorgung	25
§ 42	Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen	25
§ 43	Vorschüsse und Unterstützungen.....	25
§ 44	Vermögenswirksame Leistungen.....	25
§ 45	Rationalisierungsschutz	26
§ 46	Beamtenrechtliche Vorschriften.....	26
§ 47	Ausschlussfristen	26
§ 48	Inkrafttreten	26
§ 49	Vertragsdauer	26
TV MD Anlage 1: Tätigkeitsmerkmale		28
	Vergütungsgruppe 1	30
	Vergütungsgruppe 2	30
	Vergütungsgruppe 3	30
	Vergütungsgruppe 4	30
	Vergütungsgruppe 5	30
	Vergütungsgruppe 6	30
	Vergütungsgruppe 7	31
	Vergütungsgruppe 8	31
	Vergütungsgruppe 9	31
	Vergütungsgruppe 10	31
	Vergütungsgruppe 11	31
	Vergütungsgruppe 12	32
	Vergütungsgruppe 13	32
	Vergütungsgruppe 14	32
	Vergütungsgruppe 15	32
	Vergütungsgruppe 16	32
TV MD Anlage 2: Vergütungstabellen		35
	Vergütungstabelle gültig ab 01.07.2022 bis 30.06.2023	36
	Vergütungstabelle gültig ab 01.07.2023 bis 31.03.2024	37
TV MD Anlage 3: Reisekostenregelung		38
§ 1	Geltungsbereich	40
§ 2	Begriffe.....	40
§ 3	Dauer der Dienstreise.....	40
§ 4	Reisekostenerstattung.....	40
§ 5	Reisekosten.....	41
§ 6	Fahrtkosten.....	41
§ 7	Verpflegungsmehraufwand	41
§ 8	Übernachungskosten	42
§ 9	Reisenebenkosten	42
§ 10	Reisekosten bei Reisen aus besonderem Anlass.....	42
§ 11	Inkrafttreten	42

TARIFVERTRAG RATIONALISIERUNGSSCHUTZ	44
Verzeichnis der Änderungstarifverträge zum Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag	45
Tarifvertrag Rationalisierungsschutz	46
§ 1 Geltungsbereich	47
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich	47
§ 3 Begriffsbestimmungen	47
§ 4 Unterrichtungspflicht	47
§ 5 Arbeitsplatzsicherung	48
§ 6 Fortbildung, Umschulung	48
§ 7 Besonderer Kündigungsschutz	49
§ 8 Vergütungssicherung	49
§ 9 Abfindung	50
§ 10 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen	51
§ 11 Anrechnungsvorschriften	51
§ 12 Inkrafttreten, Laufzeit, Übergangsbestimmungen	51
TARIFVERTRAG ÜBER DIE VERSORGUNG DER BESCHÄFTIGTEN	52
Verzeichnis der Änderungstarifverträge zum Versorgungs-Tarifvertrag	53
Tarifvertrag über die Versorgung der Beschäftigten	54
I. Allgemeines zur betrieblichen Altersversorgung	55
§ 1 Geltungsbereich	55
§ 2 Betriebliche Altersversorgung	55
§ 3 Wechsel des betrieblichen Altersversorgungssystems	55
II. Spezielles zu den einzelnen Wegen der betrieblichen Altersversorgung	55
1. VBL/regionale ZVK	55
§ 4 Leistungsumfang der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL/regionalen ZVK	55
§ 5 Arbeitgeberbeitrag zur VBL/regionalen ZVK	56
§ 6 Arbeitnehmerbeitrag zur VBL/regionalen ZVK	56
§ 7 Besteuerung der Arbeitgeberbeiträge	56
2. Direktzusage	56
§ 8 Leistungsumfang der Direktzusage	56
§ 9 Arbeitgeberbeitrag zur Finanzierung der Direktzusage	56
§ 10 Zusätzliche Aufwendungen des Arbeitgebers für Sozialleistungen bei der Direktzusage	57
§ 11 Arbeitnehmerbeitrag zur Finanzierung der Direktzusage	57
§ 12 Besteuerung der Arbeitgeberbeiträge	57
3. Andere am 31.12.2003 in der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste bereits bestehende Altersversorgungssysteme	57
§ 13 Leistungsumfang der betrieblichen Altersversorgung bei anderen Systemen	57
§ 14 Arbeitgeberbeitrag zu anderen Systemen	58
§ 15 Arbeitnehmerbeitrag zu anderen Systemen	58
§ 16 Besteuerung der Arbeitgeberbeiträge	59
III. Schlussbestimmungen	59
§ 17 Inkrafttreten und Kündigung	59

Anlage zum Versorgungstarifvertrag: Versorgungsordnung	60
§ 1 Versorgungsleistungen	62
§ 2 Allgemeine Leistungsvoraussetzungen	62
§ 3 Spezielle Leistungsvoraussetzungen	62
§ 4 Ausscheiden vor einem Leistungsfall	63
§ 5 Versorgungsbeiträge, Finanzierung.....	64
§ 6 Ermittlung der Versorgungsleistungen	64
§ 7 Versorgungsbausteine für die Garantierente	64
§ 8 Garantierenten	65
§ 9 Versorgungsfähige Dienstzeit und Beitragszeit	66
§ 10 Entwicklung der laufenden Versorgungsleistungen	66
§ 11 Zahlungsmodalitäten.....	66
§ 12 Pflichten des Leistungsempfängers.....	67
§ 13 Organisation und Datenschutz.....	68
§ 14 Schlussbestimmungen	68
TARIFVERTRAG ZUR FÖRDERUNG DER ALTERSTEILZEIT (ATZ-TV).....	70
Verzeichnis der Änderungstarifverträge	
zum Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit.....	71
Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (ATZ-TV)	72
§ 1 Geltungsbereich	73
§ 2 Definition der Altersteilzeit	73
§ 3 Antragstellung.....	74
§ 4 Dauer und Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses	74
§ 5 Arbeitszeit während der Altersteilzeit	75
§ 6 Tätigkeit und Eingruppierung	76
§ 7 Vergütung	76
§ 8 Aufstockungszahlung.....	76
§ 9 Beiträge zur Rentenversicherung.....	77
§ 10 Mehrarbeitsverbot.....	77
§ 11 Urlaub.....	77
§ 12 Informationsanspruch	77
§ 13 Mitwirkungspflichten	77
§ 14 Schlussbestimmungen	78
§ 15 Inkrafttreten	78
TARIFVERTRAG ZUR ENTGELTUMWANDLUNG.....	80
§ 1 Geltungsbereich	82
§ 2 Anspruch auf Entgeltumwandlung	82
§ 3 Arbeitgeberzuschuss	82
§ 4 Information der Beschäftigten	82
§ 5 Durchführungswege.....	82
§ 6 Verfahren der Entgeltumwandlung.....	83
§ 7 Schlussbestimmungen	83

Manteltarifvertrag



Verzeichnis der Änderungstarifverträge zum TV MD (vormals MDK-T)

Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten (Arbeitnehmer/innen und Auszubildende)
der Medizinischen Dienste

vom 15. Oktober 1991

geändert durch:

1. Änderungstarifvertrag vom 29. Juni 1992	Inkrafttreten 01.01.1992
2. Änderungstarifvertrag vom 21. Juni 1993	Inkrafttreten 01.01.1993
3. Änderungstarifvertrag vom 20. Dezember 1994	Inkrafttreten 01.01.1994
4. Änderungstarifvertrag vom 15. November 1995	Inkrafttreten 01.08.1995
5. Änderungstarifvertrag vom 20. Februar 1997	Inkrafttreten 01.08.1996
6. Änderungstarifvertrag vom 30. Juni 1998	Inkrafttreten 01.01.1998
7. Änderungstarifvertrag vom 20. Dezember 1998	Inkrafttreten 01.07.1998
8. Änderungstarifvertrag vom 15. November 2000	Inkrafttreten 01.07.2000
9. Änderungstarifvertrag vom 31. Oktober 2002	Inkrafttreten 01.04.2002
10. Änderungstarifvertrag vom 30. September 2003	Inkrafttreten 01.07.2003
11. Änderungstarifvertrag vom 9. Januar 2004	Inkrafttreten 01.07.2003
12. Änderungstarifvertrag vom 28. September 2005	Inkrafttreten 01.10.2005
13. Änderungstarifvertrag vom 8. Mai 2008	Inkrafttreten 01.01.2008
14. Änderungstarifvertrag vom 16. März 2010	Inkrafttreten 01.05.2010
15. Änderungstarifvertrag vom 29. Juni 2012	Inkrafttreten 01.01.2012
16. Änderungstarifvertrag vom 5. Mai 2014	Inkrafttreten 01.01.2014
17. Änderungstarifvertrag vom 8. April 2016	Inkrafttreten 01.01.2016
18. Änderungstarifvertrag vom 21. März 2018	Inkrafttreten 01.01.2018
19. Änderungstarifvertrag vom 14. Mai 2019	Inkrafttreten 01.03.2019
20. Änderungstarifvertrag vom 9. April 2020	Inkrafttreten 01.03.2020
21. Änderungstarifvertrag vom 16. August 2021	Inkrafttreten 01.04.2021
22. Änderungstarifvertrag vom 5. Januar 2023	Inkrafttreten 01.07.2022

Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten (Arbeitnehmer/innen und Auszubildende)
der Medizinischen Dienste

TV MD – vormals MDK-T

vom 15. Oktober 1991

Zwischen

der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste
- einerseits -

und der

GdS – Gewerkschaft der Sozialversicherung, Müldorfer Str. 23, 53229 Bonn

sowie der

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
vormals

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV),
Deutsche Angestellten Gewerkschaft

sowie (die Regelungen für Ärzte betreffend) dem

Marburger Bund, Reinhardtstraße 36, 10117 Berlin

- andererseits -

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten der der Tarifgemeinschaft beigetretenen Arbeitgeber MDK und MDS.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt nicht für

- a) Praktikanten, Schüler,
- 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.

Der nachfolgende § 2a ist ausschließlich mit der Gewerkschaft ver.di vereinbart:

§ 2a Teilweise Ausnahmen vom Geltungsbereich

Mit Beschäftigten der Vergütungsgruppen 12 bis 16, die ärztliche Aufgaben wahrnehmen, kann einzelvertraglich eine Abgeltung von Mehrleistung im Volumen von bis zu 50 % des Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Vergütungsgruppe vereinbart werden. Für die Beschäftigten der Vergütungsgruppe 16 findet der Unterschiedsbetrag zwischen den Vergütungsgruppen 15 und 16 Anwendung.

Protokollnotiz:

Die Regelung des § 2a ist bis zum 31.12.2011 befristet. Im Rahmen der nächsten Tarifverhandlungen findet eine gemeinsame Überprüfung statt.

§ 3 Arbeitsvertrag

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

§ 3a Berufsausbildungsverhältnisse

- (1) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, finden auf die Berufsausbildungsverhältnisse die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) Anwendung.
- (2) Zur Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses bedarf es eines schriftlichen Vertrages (Berufsausbildungsvertrag). Der Vertrag mit einem minderjährigen Auszubildenden bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters durch Unterschrift.
- (3) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vertraglich festgelegten Ausbildungszeit.

- (4) Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.
- (5) Legt der Auszubildende vor Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit erfolgreich die Abschlussprüfung ab, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Tage, an welchem der Prüfungsausschuss das Prüfungsergebnis festgestellt hat.
- (6) Die Entscheidung über eine Übernahme in ein sich an das Ausbildungsverhältnis anschließendes Anstellungsverhältnis teilt der Auszubildende dem Auszubildenden spätestens 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mit. Die Übernahme kann vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig gemacht werden.

Protokollnotiz:

Für Ausbildungsverhältnisse gilt:

1. Auszubildende können nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei entsprechender Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten übernommen werden. Grundsätzlich geschieht die Übernahme unbefristet. In Einzelfällen ist eine Befristung möglich, um mindestens den gesetzlichen Anspruch auf Leistung nach dem SGB III (Arbeitslosengeld) zu erwerben.
2. Auszubildenden ist vor den in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Prüfungen im erforderlichen Umfang Gelegenheit zur Vorbereitung zu geben.

§ 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.

Für Auszubildende beträgt die Probezeit 3 Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

- (1) Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines Arztes des Gesundheitsamtes oder eines arbeitsmedizinischen Dienstes feststellen zu lassen.
- (2) Bei Vorliegen triftiger Gründe kann der Arbeitgeber durch das Zeugnis 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.
- (4) Für jugendliche Auszubildende gelten die §§ 32 bis 46 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG).

§ 6 Allgemeine Pflichten

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Für eine dienstliche Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, 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 berechnigte 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 einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten 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 für Beschäftigte der VG 7-16 ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Für Beschäftigte bis VG 6 beträgt die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden. Die Arbeitszeit verteilt sich auf die Werktage von Montag bis Freitag.

Der nachfolgende Absatz 1a ist ausschließlich mit den Gewerkschaften GdS und Marburger Bund vereinbart:

- (1a) Für die Beschäftigtengruppe der Ärzte gilt: 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 Betriebsrat/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. Auszubildende sind grundsätzlich zu Überstunden, Mehrarbeit und Nachtarbeit nicht heranzuziehen.
- (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.
- (10) Für das Führen von Berichtsheften ist dem Auszubildenden während der Arbeitszeit Gelegenheit zu geben.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Ruf-, Schicht- und Bereitschaftsdienst können im Bereich IT auf betrieblicher Ebene geregelt werden, solange keine tarifliche Regelung besteht.

Protokollnotiz zu Absatz 1a:

Die Gewerkschaften ver.di, GdS und Marburger Bund und die TG MDK 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 Absatz 2:

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

§ 12a 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 darauf folgenden 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 darauf folgenden 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 (Jubiläumsumwendungen) 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 MDK bzw. MDS und den jeweiligen Rechtsvorgängern, sowie bei anderen MDK/beim MDS zurückgelegte Beschäftigungs- und Ausbildungszeit. 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 Vergütung (§ 17a) und dem Kinderzuschlag (§ 19).
- (2) Die Höhe der Tabellenvergütung ist in der Vergütungstabelle (Anlage 2) 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.
- (5) Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist in der Vergütungstabelle (Anlage 2) festgelegt. Verlängert sich die Ausbildungszeit, wird während des Verlängerungszeitraums die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

§ 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 Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen.
- (3) Die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen müssen auch Regelungen zum Zeitpunkt und zur Art der Auszahlung der leistungsorientierten Vergütung enthalten. Hin-

sichtlich 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 Diensten sind verpflichtet, mindestens 15 % der Beschäftigten – jeweils aus den Beschäftigtengruppen Ärzte, Pflegefachkräfte, Sekretariats- und Schreibkräfte sowie Verwaltungskräfte – des jeweiligen MDK leistungsorientiert zu vergüten. Jährlich zum 30.06. ist die Erfüllung der 15 %-Quote gegenüber dem Betriebsrat / Personalrat nachzuweisen. MDK, die nicht leistungsorientiert vergütet haben, haben letztmalig für das Jahr 2010 mit der Juli-Vergütung des Jahres 2011 0,3 % der Jahresvergütungssumme (Konto 7001 des Haushaltes des Jahres) gleichmäßig an die Beschäftigten auszus 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 Beschäftigtengruppen 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 MDK sowie der MDS Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen.
- (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 Endstufenvergütung (Spalte „L max.“ in der Vergütungstabelle in Anlage 2) der zum Zeitpunkt der Auszahlung maßgebenden Vergütungsgruppe des Beschäftigten. Die Leistungszulage bzw. Projektzulage kann monatlich für einen festgelegten Zeitraum oder als Einmalbetrag gezahlt werden. In Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen können sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat/Personalrat auch auf die wahlweise Substitution von Entgelt durch Zusatzurlaub verständigen.
- (5) Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat/Personalrat kann verlangen, dass zur Klärung von Differenzen hinsichtlich des Inhalts von Zielvereinbarungen, der Leistungsbeurteilung und der Vergabe von Leistungszulagen eine betriebliche Schlichtungsstelle gebildet wird. Auf Antrag einer Seite sind Vertreter der jeweiligen Tarifvertragspartei hinzuzuziehen.
- (6) Die Leistungszulage/-prämie bzw. Projektzulage ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Protokollnotiz zu § 17b:

Bereits am 01.04.2004 bestehende Zulagen-Regelungen können weiter bestehen.

§ 18 Vergütungsgruppenstufen

- (1) 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 MDK/MDS:	Einstiegsstufe	E
2. und 3. Jahr der Tätigkeit im MDK/MDS:	Erfahrungsstufe	E1
4., 5. und 6. Jahr der Tätigkeit im MDK/MDS:	Erfahrungsstufe	E2
7., 8. und 9. Jahr der Tätigkeit im MDK/MDS:	Erfahrungsstufe	E3
ab dem 10. Jahr der Tätigkeit im MDK/MDS:	Endstufe	E4

- (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 MDK-T 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 erfahrungsbezogene Zuordnung in die Stufen E bis E4 bzw. – zeitlich 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 Medizi-

nischen 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 nächst niedrigeren Erfahrungsstufe unter Beibehaltung der in der bisherigen Erfahrungsstufe verbrachten Zeiten.
- (7) Beschäftigte, die zum Einstellungszeitpunkt über besondere Berufserfahrungen verfügen, die für die Tätigkeit im MDK von Bedeutung sind, können der Erfahrungsstufe E1, E2 oder E3 zugeordnet werden.
- (8) Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Tabellenumstiegs am 01.12.2005 im MDK/MDS tätig waren bzw. deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Tabellenumstiegs geruht hat, haben Anspruch auf eine Besitzstandszulage in Höhe des Differenzbetrages, soweit die am 30.11.2005 geltende Tabellenvergütung höher, als die am 01.12.2005 geltende Tabellenvergütung ist. Diese Besitzstandszulage entfällt, sobald sie von der Zuordnung in höhere Erfahrungsstufen aufgezehrt wird.

§ 19 Kinderzuschlag

- (1) Einen Kinderzuschlag in Höhe von 102 € erhalten Beschäftigte – einschließlich Auszubildende – 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 Absatz 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 Gutachtern / Gutachterinnen 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 werden 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 Absatz 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 Pflicht-

versicherung 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 Absatz 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 Absatz 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 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 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 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 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 einen 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 - unbesetzt -

§ 25 Weihnachtsgeld

- (1) Die Beschäftigten erhalten für jedes Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in Höhe von 100 v.H. der im Auszahlungsmonat maßgeblichen Vergütung / Ausbildungsvergütung (§ 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 der Vergütung 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 Absatz 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. Im Jahr der Übernahme von Auszubildenden ist das Weihnachtsgeld für den Zeitraum der Ausbildung auf der Basis der Ausbildungsvergütung und für den Zeitraum des Arbeitsverhältnisses auf der Basis der Vergütung zu ermitteln.
- (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 MDK/beim MDS. 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.
- (3) Auszubildenden ist der Urlaub nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien 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, bei Auszubildenden 3 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 Verwaltungsrichter, Schöffe, Geschworener 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 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 Lebenspartner, Lebenspartner in häuslicher Gemeinschaft und Schwiegereltern.

§ 33 Ordentliche Kündigung

- (1) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsende.
- (2) Für Auszubildende gelten die Fristen des BBiG.
- (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
- a) die Beschäftigten das 50. Lebensjahr vollendet haben und eine Leistungsminde- rung durch einen Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit herbeige- führt wurde, ohne dass die Beschäftigten vorsätzlich oder grob fahrlässig gehan- delt haben, oder
 - b) die Beschäftigten das 50. Lebensjahr vollendet haben und eine Leistungsminde- rung 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 Kündi- gungen während der Probezeit.

§ 36 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit oder vermin- dertter Erwerbsfähigkeit

- (1) Bestehen seitens des Arbeitgebers Zweifel an der Berufs- oder Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten, kann der Arbeitgeber die Beschäftigten zur körperlichen Untersu- chung sowie zur Erstellung eines entsprechenden Gutachtens eines Arztes des Gesundheitsamtes, eines Arztes 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 Gutachten eines Arztes des Gesundheitsamtes, eines Arztes des Ren- tenversicherungsträgers, 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 Versiche- rungs- oder Versorgungseinrichtung ist, haben die Beschäftigten bis zum Ablauf des übernächsten Monats nach Erhalt der schriftlichen Aufforderung durch den Arbeitgeber einen Rentenantrag zu stellen. Kommen die Beschäftigten dieser Auf- forderung schuldhaft nicht nach oder verzögern sie schuldhaft die Bearbeitung des Rentenantrages, 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 Jubiläumszuwendungen (§ 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 der Beschäftigte, 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 der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (6) Liegt bei einem Beschäftigten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit oder verminderter Erwerbsfähigkeit nach Absatz 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 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 entsprechend 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 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI (bis 31. Dezember 1991 § 7 Absatz 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 Absatz 5 erforderlichen Angaben mitteilen sowie für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres.

§ 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 Beamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen und sind Beamte bei dem Arbeitgeber nicht beschäftigt, sind die Vorschriften anzuwenden, die für die Beamten des Landes gelten, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.
- (2) Für den MDS gilt das Recht für Bundesbeamte.

§ 47 Ausschlussfristen

- (1) 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.
- (2) 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 31.03.2024 gekündigt werden.
- (2) Für die Vergütungstabelle (Anlage 2) gilt, abweichend von Absatz 1, als Kündigungsfrist ein Monat zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31.03.2024.

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.

TV MD – vormals MDK-T

Anlage 1: Tätigkeitsmerkmale



Anlage 1 zum Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten (Arbeitnehmer/innen und Auszubildende)
der Medizinischen Dienste

TV MD – vormals MDK-T

vom 15. Oktober 1991

Tätigkeitsmerkmale

Vergütungsgruppe 1

Beschäftigte mit mechanischen Tätigkeiten

Vergütungsgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten

z. B. Reinigungskräfte

Vergütungsgruppe 3

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die in der Regel durch praktische Berufserfahrung erworbene Kenntnisse – auch außerhalb des Sozialversicherungsbereiches – erfordern

- z. B.
1. Bote, Telefonist/in
Beschäftigte in der Poststelle
Beschäftigte mit Registratur- und/oder Archivaufgaben für die Dauer von längstens sechs Monaten
 2. Reinigungskräfte nach vier Jahren

Vergütungsgruppe 4

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse des Aufgabenbereiches erfordern

- z. B.
1. Beschäftigte im Schreibdienst
 2. Hausmeister
 3. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 3.1 spätestens nach 6 Monaten
 4. Beschäftigte in der Anmeldung/Information

Vergütungsgruppe 5

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

- z. B.
1. Leiter/in der Registratur und/oder des Archivs
Leiter/in der Poststelle
 2. Beschäftigte im Schreibdienst mit bis zu 30 % Sachbearbeitung
 3. Beschäftigte in der Anmeldung/Information mit Verwaltungsaufgaben
 4. Arzthelfer/in, Arztsekretär/in
 5. Beschäftigte im med.-techn. Bereich
 6. Hausmeister mit handwerklichen Kenntnissen

Vergütungsgruppe 6

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordern

- z. B.
1. Beschäftigte im Schreibdienst mit bis zu 50 % Sachbearbeitung
 2. Beschäftigte der Vergütungsgruppe 5.3, 5.4, 5.5 mit umfassenden Aufgaben
 3. MTA
 4. Hausmeister mit abgeschlossener Berufsausbildung

Vergütungsgruppe 7

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern

- z. B.
1. Beschäftigte in der Sachbearbeitung
 2. Sekretär/in mit besonderen Aufgaben
 3. Pflegefachkräfte in der Pflegebegutachtung gemäß § 18 SGB XI
 4. MTA mit besonderen Aufgaben

Vergütungsgruppe 8

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern und mit einer besonderen Verantwortung verbunden sind

- z. B.
1. Beschäftigte in der Sachbearbeitung mit schwierigen Aufgaben
 2. Sekretär/in des Geschäftsführers
 3. Pflegefachkräfte mit Aufgaben, die sich über die Begutachtungsaufgaben der VG 7 hinausheben – insbesondere, die überwiegend Aufgaben gemäß § 114 SGB XI wahrnehmen
 4. Leitende MTA

Vergütungsgruppe 9

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern, mit einer besonderen Verantwortung verbunden sind und sich zu einem Drittel durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe 8 herausheben

- z. B.
1. Beschäftigte in der Sachbearbeitung mit besonderen Aufgaben
 2. Beschäftigte mit med.-techn. Berufen
(z. B. Zahntechniker, Orthopädiemechaniker)
 3. Pflegefachkräfte mit besonderen Aufgaben (z. B. in der Hauptverwaltung)

Vergütungsgruppe 10

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die sich durch das Maß der Verantwortung aus der Vergütungsgruppe 9 herausheben

- z. B.
1. Hauptsachbearbeiter/in
 2. Beschäftigte in der Vergütungsgruppe 9.2 mit besonderen Aufgaben

Vergütungsgruppe 11

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

- z. B.
1. Sachgebietsleiter/in
 2. Referent/in
 3. Apotheker/in

Vergütungsgruppe 12

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

- z. B.
1. Arzt/Ärztin
 2. Zahnarzt/Zahnärztin
 3. Facharzt/Fachärztin ohne sozialmedizinische Berufserfahrung
 4. Referent/in mit schwierigen Aufgaben
 5. Apotheker/in mit schwierigen Aufgaben

Vergütungsgruppe 13

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

- z. B.
1. Referent/in mit besonderen Aufgaben
 2. Abteilungsleiter/in
 3. Ärzte/Ärztinnen mit sozialmedizinischer Weiterbildung und schwierigen Aufgaben
 4. Fachärzte/Fachärztinnen/Zahnärzte/Zahnärztinnen mit sozialmedizinischer Berufserfahrung

Vergütungsgruppe 14

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

- z. B.
1. Hauptabteilungsleiter/in, Bereichsleiter/in
 2. Abteilungsleiter/in mit besonderen Aufgaben
 3. Ärzte/Ärztinnen/Fachärzte/Fachärztinnen/Zahnärzte/Zahnärztinnen mit besonderen Aufgaben, z. B. eine Vorgesetztenfunktion für ärztliche Gutachter

Vergütungsgruppe 15

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

- z. B. Hauptabteilungsleiter/in, Bereichsleiter/in mit besonderen Aufgaben

Vergütungsgruppe 16

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

TV MD – vormals MDK-T

Anlage 2: Vergütungstabellen



Anlage 2 zum Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten (Arbeitnehmer/innen und Auszubildende)
der Medizinischen Dienste

TV MD – vormals MDK-T

vom 15. Oktober 1991

Vergütungstabellen

Vergütungstabelle gültig ab 01.07.2022 bis 30.06.2023

Erfahrungsjahre	Einstiegsstufe E	E1	E2	E3	E4	Leistungsorientierte Vergütungsspanne	L max. nach § 17 b
Vergütungsgruppe							
16	8.969	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
11	5.213	5.635	5.852	6.066	6.294	6.483 bis 6.722	252
10	4.623	5.001	5.189	5.383	5.590	5.758 bis 5.970	224
9	4.208	4.553	4.727	4.899	5.089	5.242 bis 5.435	204
8	3.864	4.178	4.335	4.495	4.666	4.806 bis 4.983	187
7	3.588	3.880	4.026	4.176	4.335	4.465 bis 4.630	173
6	3.123	3.378	3.505	3.636	3.776	3.889 bis 4.033	151
5	2.894	3.130	3.247	3.365	3.501	3.606 bis 3.739	140
4	2.662	2.882	2.992	3.101	3.225	3.322 bis 3.444	129
3	2.433	2.632	2.730	2.833	2.945	3.033 bis 3.145	118
2	2.278	2.463	2.561	2.653	2.765	2.848 bis 2.953	111

Ausbildungsvergütung (§ 17 TV-MD):

1. Ausbildungsjahr:	982
2. Ausbildungsjahr:	1.065
3. Ausbildungsjahr:	1.137
4. Ausbildungsjahr:	1.210

Vergütung dual Studierender:

1. Studienjahr:	1.039
2. Studienjahr:	1.215
3. Studienjahr:	1.391
4. Studienjahr:	1.556

Zur Unterstützung der Beschäftigten der Medizinischen Dienste während der aktuellen Phase der hohen Inflation erhält jede/jeder Beschäftigte, die/der im Dezember 2022 für den Medizinischen Dienst tätig war* und gleichzeitig am 1. Januar 2023 in einem ungekündigtem Beschäftigungsverhältnis mit dem Medizinischen Dienst steht, eine besondere Unterstützungsleistung (Inflationsausgleichsprämie) in Höhe von 2.000 €. Teilzeitkräfte erhalten diesen Betrag anteilig entsprechend ihrer vertraglichen Wochenarbeitszeit zum Stichtag 1. Dezember 2022, aber mindestens 500 €. Beschäftigte in der Probezeit erhalten den Betrag umgehend nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit. Die Auszahlung hat ansonsten im Januar 2023 zu erfolgen. Bei Vorliegen der steuerlichen Voraussetzungen ist die Unterstützungsleistung (Inflationsausgleichsprämie) steuerfrei und sozialversicherungsfrei zu gewähren. Die Unterstützungsleistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig. Für Auszubildende und dual Studierende beträgt die Unterstützungsleistung (Inflationsausgleichsprämie) analog zu den oben genannten Bedingungen 500 €.

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

Vergütungstabelle gültig ab 01.07.2023 bis 31.03.2024

Erfahrungsjahre	Einstiegsstufe E	E1	E2	E3	E4	Leistungsorientierte Vergütungsspanne	L max. nach § 17 b
Vergütungsgruppe							
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
11	5.349	5.782	6.004	6.224	6.458	6.652 bis 6.897	258
10	4.743	5.131	5.324	5.523	5.735	5.907 bis 6.125	229
9	4.317	4.671	4.850	5.026	5.221	5.378 bis 5.576	209
8	3.964	4.287	4.448	4.612	4.787	4.931 bis 5.113	191
7	3.681	3.981	4.131	4.285	4.448	4.581 bis 4.750	178
6	3.204	3.466	3.596	3.731	3.874	3.990 bis 4.137	155
5	2.969	3.211	3.331	3.452	3.592	3.700 bis 3.836	144
4	2.731	2.957	3.070	3.182	3.309	3.408 bis 3.534	132
3	2.496	2.700	2.801	2.907	3.022	3.113 bis 3.227	121
2	2.337	2.527	2.628	2.722	2.837	2.922 bis 3.030	113

Ausbildungsvergütung (§ 17 TV-MD):

1. Ausbildungsjahr:	1.008
2. Ausbildungsjahr:	1.093
3. Ausbildungsjahr:	1.167
4. Ausbildungsjahr:	1.241

Vergütung dual Studierender:

1. Studienjahr:	1.066
2. Studienjahr:	1.247
3. Studienjahr:	1.427
4. Studienjahr:	1.596

TV MD – vormals MDK-T

Anlage 3: Reisekostenregelung



Anlage 3 zum Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten (Arbeitnehmer/innen und Auszubildende)
der Medizinischen Dienste

TV MD – vormals MDK-T

vom 15. Oktober 1991

Reisekostenregelung

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Regelung gilt für die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS) erfassten Beschäftigten.
- (2) In Dienst-/Betriebsvereinbarungen kann jeder Medizinische Dienst ergänzende Regelungen treffen, die diese Reisekostenregelung nicht verschlechtern.

§ 2 Begriffe

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

Protokollnotiz:

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

- (4) 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. Wird die Dienstreise im Urlaub angetreten (dienstlich veranlasste Unterbrechung des Urlaubs), tritt an die Stelle des Dienstortes oder der Wohnung der Urlaubsort.
- (2) Dem/der Beschäftigten ist es zumutbar, die Dienstreise um 6.00 Uhr zu beginnen und bis 22.00 Uhr zu beenden.

§ 4 Reisekostenerstattung

- (1) Der/die 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 vom 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 Absatz 2) werden im jeweils genehmigten Umfang erstattet. Dabei sind in der Regel die Kosten der 2. Klasse bzw. der Touristen-/Economyklasse zugrunde zu legen. Unter Beachtung von § 2 Absatz 4 können zusätzliche Kosten für (z. B. für Schlafwagen) erstattet werden.
- (2) Bei genehmigter Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges wird für jeden dienstlich gefahrenen Kilometer eine pauschale Wegstreckenentschädigung nach dem Einkommenssteuergesetz in der jeweils geltenden Fassung gewährt.

Die steuerfreien Pauschalsätze bei Dienstreisen betragen derzeit je Kilometer:

für die Nutzung von Kraftwagen:	0,30 €
für die Nutzung von anderen motorbetriebenen Fahrzeugen:	0,20 €

Protokollnotiz ab 01.01.2023:

Es besteht Einigkeit darin, dass die km-Sätze automatisch an die jeweils aktuell bundesweit geltenden steuerfreien Pauschalsätze angepasst werden. Für den Zeitraum 1. Januar 2023 bis 31. März 2024* beträgt die Wegstreckenentschädigung (km-Satz) bei der Nutzung von Kraftwagen abweichend dazu 0,42 €. Die steuerlichen Vorschriften sind zu beachten. Sich ggf. ergebende steuerpflichtige Anteile sind nicht zusatzversorgungspflichtig. Erfolgen diesen Zeitraum betreffend gesetzliche Anpassungen der Wegstreckenentschädigungen bzw. eine Anpassung im Bundesreisekostengesetz, so verständigen sich die Vertragspartner, wie damit umzugehen ist.

*Für Beschäftigte, die im Jahr 2022 keinen Ausgleich (z.B. Tankgutscheine) für erhöhte Treibstoffkosten für dienstlich veranlasste Fahrten erhalten haben, gilt der Zeitraum 1. Juli 2022 bis 31. März 2024.

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

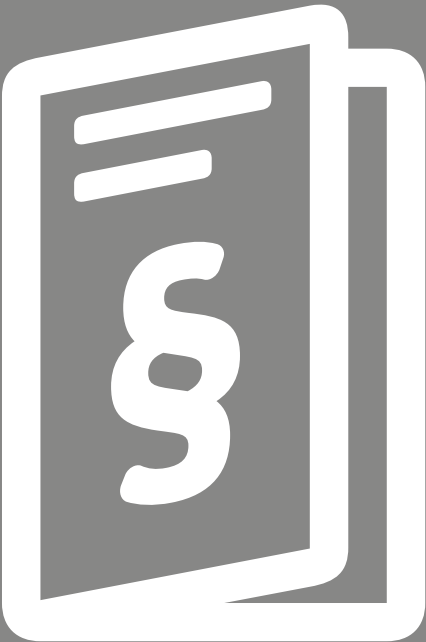
§ 10 Reisekosten bei Reisen aus besonderem Anlass

- (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 zugrundegelegt werden.
- (2) Auszubildenden werden die Fahrtkosten für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu auswärtigen Berufsschulen und ausgelagerten Ausbildungsstandorten erstattet.
- (3) Bei Reisen aus Anlass der vorübergehenden Abordnung an einen anderen Dienort wird Reisekostenerstattung wie bei Dienstreisen gewährt. Sie kann durch gesonderte Vereinbarung abgelöst werden.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Reisekostenregelung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Tarifvertrag Rationalisierungsschutz



Verzeichnis der Änderungstarifverträge zum Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag

Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag

vom 15. Oktober 1991
geändert durch:

Änderungstarifvertrag vom 20. Dezember 1994

Änderungstarifvertrag vom 15. November 2000

Tarifvertrag Rationalisierungsschutz

für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) der Medizinischen
Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der
Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS)

(MDK-T)

vom 15. Oktober 1991

Zwischen der
Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV),
Hauptverwaltung, Theodor-Heuss-Str. 2, 7000 Stuttgart 1,

Deutschen Angestellten Gewerkschaft, Karl-Muck-Platz 1, 2000 Hamburg 36,

Gewerkschaft der Sozialversicherung, Müldorfer Str. 23, 5300 Bonn 3

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten der der Tarifgemeinschaft beigetretenen Arbeitgeber MDK und MDS.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Beschäftigte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe des Tarifvertrages der Medizinischen Dienste hinausgehende Vergütung erhalten,
- b) Beschäftigte mit Versorgungszusage nach beamtenrechtlichen Grundsätzen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitsverfahren oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation. Dazu gehören beispielsweise
 - a) Stilllegung, Verlegung, Zusammenlegung, Ausgliederung oder Auflösung von Teilen der Dienststellen des Arbeitgebers,
 - b) Verlagerung von Aufgaben auf andere MDK oder auf andere Dritte,
 - c) Einführung anderer Arbeitsmethoden (auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind).

Protokollnotiz:

Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird.

Eine Änderung, die für die gesamte Verwaltung bzw. den gesamten Betrieb nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Verwaltungs- bzw. Betriebsteil erheblich bzw. wesentlich sein.

Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für die Beschäftigten zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

- (2) Keine Rationalisierungsmaßnahmen sind „Maßnahmen, durch die Arbeitsbelastungen abgebaut werden“. Dies gilt auch für Maßnahmen, die durch die Einschränkung oder den Wegfall von Aufgaben des Arbeitgebers aufgrund gesetzlicher Änderungen notwendig werden.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für die Betriebsübergänge im Sinne des § 613a des BGB.

§ 4 Unterrichtungspflicht

- (1) Der Arbeitgeber hat die zuständigen Personal- oder Betriebsräte rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten und die personellen und sozialen Auswirkungen mit ihnen zu beraten. Dabei sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Beschäftigte, die von der Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, sollen rechtzeitig informiert werden, bevor die Maßnahme durchgeführt wird.

- (2) Die Beteiligungsrechte der Personal- und Betriebsräte nach den dafür geltenden Rechtsnormen werden von diesem Tarifvertrag nicht berührt.

§ 5 Arbeitsplatzsicherung

- (1) Der Arbeitgeber ist bei Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des § 3 verpflichtet, Arbeitsplätze der hiervon betroffenen Beschäftigten nach Maßgabe der folgenden Absätze zu sichern.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten möglichst einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die Eingruppierung nicht ändert und das Arbeitsverhältnis im bisherigen Umfang beibehalten wird.
- (3) Bei der Sicherung des gleichwertigen Arbeitsplatzes gilt folgende Reihenfolge:
 - a) Arbeitsplatz in demselben Teil der Dienststelle an demselben Ort,
 - b) Arbeitsplatz in einem anderen Teil der Dienststelle an demselben Ort,
 - c) Arbeitsplatz in einem anderen Teil der Dienststelle an einem anderen Ort,
 - d) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,
 - e) Arbeitsplatz in einem anderen MDK/einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

Von der vorgenannten Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Beschäftigten abgewichen werden.

- (4) Wenn ein gleichwertiger Arbeitsplatz i.S. des Absatzes 2 nicht zur Verfügung steht, sollen die Beschäftigten entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihnen dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.
- (5) Kann den Beschäftigten kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Dabei gilt die Reihenfolge des Absatzes 3. Bei der späteren Besetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes sind die Beschäftigten im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.
- (6) Kann den Beschäftigten kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen. Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gelten Arbeitgeber, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.
- (7) Die Beschäftigten sind verpflichtet, einen ihnen angebotenen Arbeitsplatz i.S. der Absätze 2 bis 6 anzunehmen. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten auch nach Fortbildung und Umschulung aufgrund ihrer Kenntnisse und ihrer Fähigkeiten nicht in der Lage sein werden, die Tätigkeiten auf dem angebotenen Arbeitsplatz auszuüben.

§ 6 Fortbildung, Umschulung

- (1) Ist eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen und auf seine Kosten durchzuführen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, an diesen vom Arbeitgeber veranlassenen Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen teilzunehmen.

- (2) Die Beschäftigten sind für die Dauer der Fortbildung oder Umschulung von der Arbeit freizustellen. Die Bezüge werden fortgezahlt.
- (3) Die Beschäftigten sind nach der Fortbildung oder Umschulung verpflichtet, das Arbeitsverhältnis mindestens für einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fortzusetzen. Beenden die Beschäftigten das Arbeitsverhältnis aus einem von ihnen zu vertretenden Grund vorher, haben sie die Kosten der Fortbildung oder Umschulung dem Arbeitgeber auf Anforderung zu erstatten.

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 1. Unterabsatz 2:

Geben die Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 7 Besonderer Kündigungsschutz

- (1) Wird den Beschäftigten eine andere Tätigkeit übertragen, sind sie verpflichtet, sich in diese Tätigkeit einzuarbeiten. Während der ersten 9 Monate dieser Tätigkeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung kündigen. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf 12 Monate.
- (2) Beschäftigten, die beim Wechsel der Tätigkeit noch keine Beschäftigungszeit von 15 Jahren nachweisen können und/oder das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, kann mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekündigt werden. Dies gilt nur, wenn den Beschäftigten
 - (a) kein gleichwertiger oder anderer Arbeitsplatz im Sinne des § 5 Absatz 2 bis 6 angeboten werden kann, oder
 - (b) die Beschäftigten einen ihnen angebotenen Arbeitsplatz entgegen § 5 Absatz 7 ablehnen, oder
 - (c) die Beschäftigten sich gemäß Absatz 1 Satz 1 nicht in die ihnen übertragene Tätigkeit einarbeiten.

Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, sofern nicht eine längere Kündigungsfrist gilt.

- (3) Beschäftigte mit einer mindestens 15jährigen Beschäftigungszeit können nach Vollendung des 40. Lebensjahres bei Wechsel der Tätigkeit nur dann mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen gekündigt werden, wenn die Beschäftigten einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Sinne des § 5 Absatz 2 nicht annehmen. Bei dieser Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, sofern nicht eine längere Kündigungsfrist gilt.
- (4) Beschäftigte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 8 Vergütungssicherung

- (1) Müssen die Beschäftigten durch den Wechsel der Tätigkeit in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert werden, erhalten sie eine persönliche Ausgleichszulage. Diese persönliche Ausgleichszulage wird neben der Vergütung gezahlt.
- (2) Die Höhe der persönlichen Ausgleichszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen

der vor dem Wechsel der Tätigkeit gezahlten und nach dem Wechsel zu zahlenden Vergütung sowie der tariflichen Zulagen.

- (3) Die Höhe der persönlichen Ausgleichszulage wird beim Wechsel der Tätigkeit vom Arbeitgeber festgesetzt. Bei allgemeinen Vergütungserhöhungen werden die sich in der neuen Vergütungsgruppe ergebenden Steigerungen auf die persönliche Ausgleichszulage in voller Höhe angerechnet, bis die Zulage aufgezehrt ist.
- (4) Bei einem Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung wird die persönliche Ausgleichszulage in dem Verhältnis gekürzt, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.
- (5) Bei der Bemessung des Sterbegeldes wird die persönliche Ausgleichszulage in voller Höhe angerechnet.
- (6) Die Zahlung der persönlichen Ausgleichszulage entfällt, wenn
 - a) die Beschäftigten ohne rechtlichen Grund die Teilnahme an den vom Arbeitgeber veranlassten Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen verweigern oder die Teilnahme aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abbrechen, oder
 - b) die Beschäftigten die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne zwingende Gründe ablehnen, oder
 - c) die Beschäftigten sich weigern, ein vorgezogenes oder flexibles Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine entsprechende Leistung einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung i.S. des § 7 Absatz 2 AVG oder der Zusatzversorgung zu beantragen, obwohl die Antragsvoraussetzungen erfüllt sind.

§ 9 Abfindung

- (1) Beschäftigte, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen ausscheiden, erhalten nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40., 45., 50., 55. Lebensjahr Monatsbezüge			
		40.	45.	50.	55.
3 Jahre	–	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	11	12	13	15	17
25 Jahre	12	13	14	16	18

Monatsbezug ist der Betrag, der den Beschäftigten als Summe aus der Vergütung und der allgemeinen Zulage nach dem Tarifvertrag im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

- (2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Die Abfindung wird nicht gewährt, wenn die Beschäftigten im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ausgeschieden sind, weil sie von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 5 Absatz 6 übernommen werden.

§ 10 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

- (1) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag bestehen nicht, wenn
 - a) die Beschäftigten erwerbs- oder berufsunfähig i.S. der gesetzlichen Rentenversicherung sind, oder
 - b) die Beschäftigten die Voraussetzungen für den Bezug eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Absatz 2 AVG oder der Zusatzversorgung erfüllen. Dies gilt nicht, wenn zwar die Voraussetzungen erfüllt sind, aber die Versorgungsrente nach § 65 Absatz 7 der Satzung der VBL oder entsprechender Vorschriften ruhen würde.
- (2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und werden die Beschäftigten das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.
- (3) Treten die Beschäftigten innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des § 5 Absatz 6, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

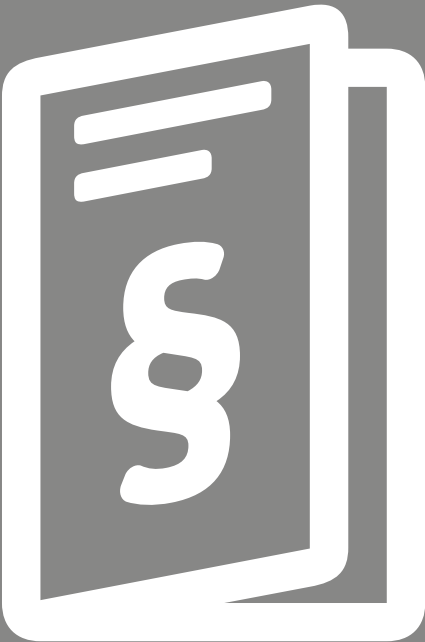
§ 11 Anrechnungsvorschriften

- (1) Leistungen, die den Beschäftigten nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. Dies gilt insbesondere für die gesetzlichen oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber, z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 113 Betriebsverfassungsgesetz.
- (2) Die Beschäftigten sind verpflichtet, die ihnen nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Sie haben den Arbeitgeber von der Antragstellung, den hierauf beruhenden Entscheidungen und allen ihnen gewährten Leistungen im Sinne des Absatz 1 unverzüglich zu unterrichten. Kommen die Beschäftigten ihren Verpflichtungen trotz Belehrung nicht nach, stehen ihnen keine Ansprüche nach diesem Tarifvertrag zu.

§ 12 Inkrafttreten, Laufzeit, Übergangsbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
- (2) Günstigere Regelungen nach bisherigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen, die bereits wirksam sind, bleiben den beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Dienste des Arbeitgebers stehenden Beschäftigten als persönlicher Besitzstand erhalten.

Tarifvertrag über die Versorgung der Beschäftigten



Verzeichnis der Änderungstarifverträge zum Versorgungs-Tarifvertrag

Tarifvertrag über die Versorgung der Beschäftigten

(Versorgungs-TV/MDK)

für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS)

vom 1. Juli 1993
geändert durch:

1. Änderungstarifvertrag vom 20. Dezember 1994
2. Änderungstarifvertrag vom 20. Dezember 1998
3. Änderungstarifvertrag vom 15. November 2000
4. Änderungstarifvertrag vom 30. September 2003
5. Änderungstarifvertrag vom 16. März 2010

Tarifvertrag über die Versorgung der Beschäftigten

Übersicht zur Altersversorgung

I. Allgemeines zur betrieblichen Altersversorgung	§ 1 bis § 3
II. Spezielles zu den einzelnen Wegen der betrieblichen Altersversorgung	
1) VBL/regionale ZVK	§ 4 bis § 7
a. Leistungsumfang	
b. Arbeitgeberbeitrag	
c. Arbeitnehmerbeitrag	
d. Versteuerung der Arbeitgeberbeiträge	
2) Direktzusage	§ 8 bis § 12
a. Leistungsumfang	
b. Arbeitgeberbeitrag	
c. Zusätzliche Aufwendungen des Arbeitgebers für Sozialleistungen	
d. Arbeitnehmerbeitrag	
e. Versteuerung der Arbeitgeberbeiträge	
3) Andere am 31.12.2003 in der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste bereits bestehende Altersversorgungssysteme	§ 13 bis § 16
a. Leistungsumfang	
b. Arbeitgeberbeitrag	
c. Arbeitnehmerbeitrag	
d. Versteuerung der Arbeitgeberbeiträge	
III. Schlussbestimmungen	§ 17

I. Allgemeines zur betrieblichen Altersversorgung

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter, Auszubildende) der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS), die unter den Geltungsbereich des MDK-T vom 15. Oktober 1991 fallen. Für diesen Personenkreis wird im folgenden der Begriff "Beschäftigte" verwendet.

§ 2 Betriebliche Altersversorgung

Mit dem Ziel, eine betriebliche Altersversorgung zu gewährleisten, versichert der Arbeitgeber die Beschäftigten bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder einer regionalen Zusatzversorgungskasse nach deren Satzung, soweit die Beschäftigten die Voraussetzung für eine entsprechende Versicherung erfüllen. Alternativ dazu kann der Arbeitgeber mit den Beschäftigten eine Direktzusage nach Maßgabe dieses Tarifvertrages vereinbaren. Des Weiteren können die mit Stichtag 31.12.2003 in der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste bereits bestehenden Altersversorgungssysteme beibehalten werden.

§ 3 Wechsel des betrieblichen Altersversorgungssystems

Die in dem jeweiligen Medizinischen Dienst bereits erworbenen Anwartschaftszeiten auf eine betriebliche Altersversorgung sind bei einem durch den Arbeitgeber initiierten Wechsel des betrieblichen Altersversorgungssystems – sofern kein eigenständiger Leistungsanspruch aus dem bisherigen Altersversorgungssystem erworben wurde – in dem neuen betrieblichen Altersversorgungssystem anzurechnen, als hätte der Beschäftigte von Vornherein eine Direktzusage erhalten. Im Hinblick auf den Nachweis, ob eigenständige Leistungsansprüche aus dem bisherigen Altersversorgungssystem bestehen, ist der Beschäftigte mitwirkungspflichtig.

II. Spezielles zu den einzelnen Wegen der betrieblichen Altersversorgung

1. VBL/regionale ZVK

§ 4 Leistungsumfang der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL/regionalen ZVK

Der Leistungsumfang der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL/regionalen ZVK richtet sich nach der Satzung der VBL (VBLS) bzw. der regionalen ZVK in der jeweils gültigen Fassung. Nicht Gegenstand dieses Tarifvertrages sind die Vorschriften der VBLS im Hinblick auf die freiwillige Versicherung (VBL-extra). Die freiwillige Versicherung bei der VBL wird ausschließlich für die Beschäftigten gemäß § 82 VBLS in Anspruch genommen.

§ 5 Arbeitgeberbeitrag zur VBL/regionalen ZVK

Die Aufwendungen des Arbeitgebers zur VBL/regionalen ZVK werden von der Satzung der VBL/regionalen ZVK in der jeweils gültigen Fassung bestimmt.

§ 6 Arbeitnehmerbeitrag zur VBL/regionalen ZVK

Die Aufwendungen des Arbeitnehmers zur VBL/regionalen ZVK werden von der Satzung der VBL/regionalen ZVK in der jeweils gültigen Fassung bestimmt.

§ 7 Versteuerung der Arbeitgeberbeiträge

Der Arbeitgeber trägt – sofern Steuerpflicht besteht und die Pauschalversteuerung steuerrechtlich möglich ist – die Pauschalsteuer bis zu einem pauschal besteuerbaren Betrag in Höhe von 146 € monatlich.

2. Direktzusage

§ 8 Leistungsumfang der Direktzusage

- (1) Der Leistungsumfang der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Direktzusage ist in der Anlage zum Tarifvertrag über die Versorgung der Beschäftigten dargestellt. Leistungsarten sind Altersrenten, vorgezogene Altersrenten, Hinterbliebenenrenten und Erwerbsminderungsrenten. Bezüglich der Altersrente besteht eine Kapitalisierungsmöglichkeit.
- (2) Während der ersten zehn Jahre der Inanspruchnahme der Direktzusage gewährleistet der Arbeitgeber, der die Altersversorgung über die Direktzusage durchführt, hinsichtlich der Leistungen Altersrente, Hinterbliebenenrente und Erwerbsminderungsrente den Besitzstand im Hinblick auf die von der VBL/ZVK bei fiktivem Fortbestehen der Beteiligungsvereinbarung mit der VBL/ZVK zu beanspruchenden Leistungen. Maßgebend ist hierbei die VBL/ZVK-Satzung bei Eintritt des Versicherungsfalles.

Protokollnotiz:

Zwischen den Tarifpartnern besteht Einigkeit darüber, dass der Absatz 2 und damit die Vergleichsberechnungen zwecks Ermittlung von Differenzen zwischen den Leistungen der Direktzusage der Medizinischen Dienste und der VBL/ZVK entbehrlich werden, wenn von den Tarifvertragsparteien während der ersten zehn Jahre der Inanspruchnahme der Direktzusage übereinstimmend festgestellt wird, dass die Leistungen der Direktzusage nicht geringer waren, als die Leistungen der VBL/ZVK gewesen wären.

§ 9 Arbeitgeberbeitrag zur Finanzierung der Direktzusage

- (1) Der Versorgungsbeitrag beträgt 4 % der im Abrechnungsmonat gültigen Tabellenvergütung des Beschäftigten zuzüglich der persönlichen Ausgleichszulage gemäß § 8 RAT-TV und der persönlichen Zulage gemäß § 16 MDK-T, sowie eines Zwölftels (anteiliges Weihnachtsgeld) der im Abrechnungsmonat gültigen Tabellenvergütung.
- (2) Für Beschäftigte, deren monatliche Vergütung gemäß Absatz 1 die monatliche Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung überschreitet, beträgt der Versorgungsbeitrag für die Altersversorgung durch die Direktzusage zusätzlich 4 % für den die Beitragsbemessungsgrenze überschreitenden Betrag.

§ 10 Zusätzliche Aufwendungen des Arbeitgebers für Sozialleistungen bei der Direktzusage

- (1) Während des gesetzlichen Mutterschutzes werden die Beiträge aufgewendet, die im letzten vollen Abrechnungsmonat vor Beginn des Mutterschutzes aufgewendet wurden.
- (2) Während der gesetzlichen Elternzeit wendet der Arbeitgeber Beiträge in Höhe von 4 % berechnet auf der Grundlage von 600 € monatlichem Fiktivlohn auf. Ein Eigenanteil fällt nicht an. Die Arbeitgeber-Beiträge auf der Basis des Fiktivlohns entfallen für die Monate, in denen die/der Beschäftigte eine Tätigkeit beim MDK/MDS oder bei einem anderen Arbeitgeber ausübt. Sofern während der Elternzeit vorübergehend oder auf Dauer beim MDK/MDS eine Beschäftigung stattfindet, wird die jeweilige Vergütung gemäß § 9 Absatz 1 zur Berechnung der Arbeitgeberbeiträge herangezogen, mindestens aber der oben angeführte Fiktivlohn. Treffen Mutterschutz und Elternzeit zeitlich zusammen, ist diese Zeit als Mutterschutz zu werten.
- (3) Während Altersteilzeit wendet der Arbeitgeber die Beiträge ausgehend von der 1,8-fachen Vergütung gemäß § 9 Absatz 1 für Altersteilzeit (ohne Aufstockungsbeiträge) auf.
- (4) Während einer Arbeitsunfähigkeit der/des Beschäftigten wendet der Arbeitgeber für den Zeitraum von 26 Wochen den Beitrag auf, den er ohne das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit aufzuwenden hätte. Ein Eigenanteil fällt – sofern keine Entgeltfortzahlung geleistet wird – nicht an.

§ 11 Arbeitnehmerbeitrag zur Finanzierung der Direktzusage

Bei der betrieblichen Altersversorgung über die Direktzusage beträgt der zu leistende Eigenbeitrag des Beschäftigten 1 % der Tabellenvergütung. Dieser Eigenbeitrag des Beschäftigten ist durch eine Reduktion der aktuell geltenden Vergütungstabelle um 1 % abgegolten.

Protokollnotiz zu § 11:

Für die Berechnung des Sterbegeldes nach § 23 MDK-T sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne die Reduktion ergeben würden.

§ 12 Versteuerung der Arbeitgeberbeiträge

Der Aufwand des Arbeitgebers zur Finanzierung der Direktzusage ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

3. Andere am 31.12.2003 in der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste bereits bestehende Altersversorgungssysteme

§ 13 Leistungsumfang der betrieblichen Altersversorgung bei anderen Systemen

- (1) Der Leistungsumfang der anderen Systeme ergibt sich aus den von den einzelnen Medizinischen Diensten vereinbarten Regelungen. Diese haben weiterhin Bestand.
- (2) Für den MDK Berlin-Brandenburg gilt außerdem folgende Sonderregelung:
Bei der Wahl einer zur VBL alternativen Versorgungsform gewährleistet der MDK Berlin-Brandenburg e.V. für die bisher VBL-pflichtversicherten Beschäftigten den Besitzstand im Hinblick auf die von der VBL bei fiktivem Fortbestehen der Beteiligungsvereinbarung mit der VBL zu beanspruchenden Leistungen. Maßgebend ist hierbei die VBL-Satzung bei Eintritt des Versicherungsfalles.

§ 14 Arbeitgeberbeitrag zu anderen Systemen

- (1) Die Arbeitgeber-Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung durch andere Systeme entsprechen dem Arbeitgeber-Umlagesatz nach der Satzung der VBL jeweils für die Abrechnungskreise West und Ost. Sie sind jedoch auf maximal 6,45 % begrenzt. Berechnungsgrundlage für die monatliche Beitragszahlung ist 1/12 des jeweiligen zusatzversorgungspflichtigen Bruttoentgelts des Vorjahres, wenn der Beschäftigte seit dem 1. Januar des Vorjahres beschäftigt war. In sonstigen Fällen errechnet sich der monatliche Beitrag aus 1/12 des zusatzversorgungspflichtigen Bruttoentgelts des ersten vollen Abrechnungsmonats, hochgerechnet bis zum Ende des Kalenderjahres. Welche Bezüge zusatzversorgungspflichtig sind, bestimmt sich nach der Satzung der VBL.
- (1a) Für das Tarifgebiet Ost gilt Folgendes:

Für Beschäftigte, deren Tätigkeit beim MDK nach dem 31.12.2010 beginnt, beträgt der Arbeitgeberaufwand 2 % der Bemessungsgrundlage. Der Beschäftigte hat zusätzlich einen eigenen Beitrag in Höhe des Arbeitgeberbeitrages zu leisten. Der eigene Beitrag wird im Rahmen der lohnsteuerlichen Möglichkeiten bei den einzelnen MDK durch Entgeltumwandlung des Bruttolohnes umgesetzt.

Für Beschäftigte, deren Tätigkeit beim MDK vor dem 01.01.2011 begonnen hat, beträgt der Arbeitgeberaufwand ebenfalls 2 %, wenn sie den Eigen-Beitrag gemäß Satz 2 leisten. Solange sie diesen eigenen Beitrag nicht leisten, bleibt es für diese Beschäftigten bei dem bisherigen Arbeitgeberaufwand.

Protokollnotiz zu § 14 Absatz 1a:

Wenn der MDK die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung über den Durchführungsweg Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds gewährt, dann gilt der Eigen-Beitrag als geleistet, wenn mindestens in Höhe des Eigen-Beitrages schon Entgeltumwandlung im Rahmen des Entgeltumwandlungs-Tarifvertrages vereinbart wurde.

- (2) Für den MDK Berlin-Brandenburg gilt außerdem folgende Sonderregelung:

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Tarifgebiet West begründet wurde, ist nach einer Umsetzung in das Tarifgebiet Ost für die zur VBL alternative Versorgungsform der Betrag aufzuwenden, der für die Pflichtversicherung bei der VBL im Tarifgebiet West aufzuwenden wäre.

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Beitrittsgebiet begründet wurde, ist bei einer Umsetzung in das Tarifgebiet West der Betrag für die zur VBL alternative Versorgungsform aufzuwenden, der als Arbeitgeberbeitrag für die Pflichtversicherung bei der VBL im Tarifgebiet West aufzuwenden wäre. Für Beschäftigte, die nach einer Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses im Tarifgebiet Ost ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate im Tarifgebiet West tätig waren, ist nach einer Umsetzung in das Tarifgebiet Ost für die zur VBL alternative Versorgungsform der Betrag aufzuwenden, der für die Pflichtversicherung bei der VBL im Tarifgebiet West aufzuwenden wäre.

§ 15 Arbeitnehmerbeitrag zu anderen Systemen

Die bisher in den einzelnen Medizinischen Diensten getroffenen Regelungen bestehen fort.

§ 16 Versteuerung der Arbeitgeberbeiträge

Der Arbeitgeber trägt – sofern Steuerpflicht besteht und die Pauschalversteuerung steuerrechtlich möglich ist – die Pauschalsteuer bis zu einem pauschal besteuerbaren Betrag in Höhe von 146 € monatlich.

III. Schlussbestimmungen

§ 17 Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Ausnahme des § 4 am 01.07.2003 in Kraft.
- (2) Der § 4 dieses Tarifvertrages tritt rückwirkend zum 01.01.2001 in Kraft, um entsprechend der Satzungen der VBL/ZVK das Gesamtversorgungssystem durch das Versorgungspunktemodell zu ersetzen.
- (3) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, erstmals zum 31.12.2008 gekündigt werden.
- (4) Bei Veränderungen der zugrundeliegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen über notwendige Anpassungen dieses Tarifvertrages auf.

Anlage zum Versorgungstarifvertrag: Versorgungsordnung



Versorgungsordnung zum Tarifvertrag über die Versorgung

Anlage

zum

TARIFVERTRAG
über die Versorgung

für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS)

(MDK-T)

vom 01.07.2003

§ 1 Versorgungsleistungen

- (1) Der Arbeitgeber gewährt bei Vorliegen eines Leistungsfalles folgende Versorgungsleistungen als betriebliche Altersversorgung (Direktzusage), in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage (§ 1 Absatz 2 BetrAVG):
 - a) Altersrenten
 - b) vorzeitige Altersrenten
 - c) Erwerbsminderungsrenten
 - d) Witwenrenten/Witwerrenten
 - e) Halb- und Vollwaisenrenten
- (2) Ein Leistungsfall liegt vor, wenn die allgemeinen und die speziellen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.
- (3) Leistungsempfänger ist, wer eine Versorgungsleistung nach dem Versorgungstarifvertrag der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste vom 30.06.2003 erhält.

§ 2 Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

- (1) Die Gewährung von Versorgungsleistungen setzt die Erfüllung der allgemeinen Leistungsvoraussetzungen nach Absatz 2 bis 4 voraus.
- (2) Versorgungsleistungen sind vom Beschäftigten oder dessen Hinterbliebenen schriftlich bei dem Arbeitgeber zu beantragen.
- (3) Der Beschäftigte muss vor Eintritt des Leistungsfalles die Wartezeit erfüllen. Diese ist erfüllt, wenn der Beschäftigte eine versorgungsfähige Dienstzeit (§ 9) von fünf Jahren zurückgelegt hat. Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn der Leistungsfall durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist, der im Zusammenhang mit dem begründeten Beschäftigungsverhältnis steht, oder wenn der Beschäftigte infolge eines solchen Arbeitsunfalls gestorben ist. Ob ein Arbeitsunfall vorgelegen hat, ist durch einen insoweit bestandskräftigen Bescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung nachzuweisen.
- (4) Die Wartezeit gemäß Absatz 3 entfällt für Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis zum Umstiegszeitpunkt bereits bestanden hat und die bis dahin in der VBL bzw. einer regionalen ZVK versorgt waren.

§ 3 Spezielle Leistungsvoraussetzungen

- (1) Voraussetzung für die Zahlung von Altersrente ist das Erreichen der festen Altersgrenze von 65 Jahren und die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu einem Mitglied der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste.
- (2) Voraussetzung für die Zahlung von Altersrente vor Erreichen der festen Altersgrenze (vorzeitige Altersrente) ist, dass das Beschäftigungsverhältnis vor Erreichen der festen Altersgrenze endet und dem Beschäftigten eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente oder eine entsprechende Rente aus einem berufsständischen Versorgungswerk gewährt wird. Dies ist durch Vorlage eines Bescheides eines deutschen Rentenversicherungsträgers oder einer entsprechenden Bescheinigung eines Trägers eines berufsständischen Versorgungswerkes nachzuweisen.
- (3) Voraussetzungen für die Zahlung von Erwerbsminderungsrente sind die Beendigung oder das Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses vor Erreichen der festen Altersgrenze und das Vorliegen von Erwerbsminderung des Beschäftigten im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung.
Sie ist durch Vorlage eines bestandskräftigen Bescheides eines deutschen Renten-

versicherungsträgers oder einer entsprechenden Bescheinigung eines Trägers eines berufsständischen Versorgungswerkes nachzuweisen. Kann der Bescheid nicht vorgelegt werden, ist die Erwerbsminderung durch das Attest eines deutschen Arztes oder eines von dem Arbeitgeber bestimmten Facharztes nachzuweisen.

Ein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente besteht nicht, wenn der Beschäftigte die Erwerbsminderung absichtlich oder in zurechenbarer Weise selbst herbeigeführt hat oder wenn bei Beginn des letzten Beschäftigungsverhältnisses bereits volle oder teilweise Erwerbsminderung vorlag.

Im Falle der festgestellten teilweisen Erwerbsminderung kann der Beschäftigte zwischen einer Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses auf Teilzeitbasis oder dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses mit gleichzeitigem Bezug der Erwerbsminderungsrente – sofern deren sonstige Voraussetzungen vorliegen – wählen.

- (4) Voraussetzung für die Zahlung einer Witwen/Witwerrente ist:
- Stirbt der (ehemalige) Beschäftigte, so erhält ein mit dem Beschäftigten zum Todeszeitpunkt in gültiger Ehe lebender Ehegatte eine Witwen/Witwerrente. Ist der überlebende Ehegatte mehr als 10 Jahre jünger als der verstorbene Ehepartner, so wird die Rente für jedes zusätzliche Jahr des Altersunterschiedes um 5 %, maximal um 50 % der Rente gekürzt.
1. Die Witwen/Witwerrente wird bis zum Tod des überlebenden Ehegatten gezahlt.
 2. Voraussetzung für den Anspruch auf Witwen-/Witwerleistungen ist, dass die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen worden ist. Der überlebende Ehegatte hat auch dann keinen Anspruch auf Rente, wenn der Tod des Beschäftigten innerhalb von einem Jahr nach der Verheiratung eingetreten ist und dem Beschäftigten bereits bei der Verheiratung die Krankheit bzw. Verletzung, die später zum Tode führte, bekannt war.
- (5) Voraussetzung für die Zahlung einer Waisenrente ist:
- Stirbt der (ehemalige) Beschäftigte vor Eintritt des Versorgungsfalles, so erhalten die ehelichen und diesen rechtlich gleichgestellten Kinder des Beschäftigten eine Halbwaisenrente und für den Fall, dass der Ehegatte verstirbt oder bereits verstorben ist, eine Vollwaisenrente.
- Die Waisenrenten werden bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gezahlt, darüber hinaus nur so lange, wie die Kinder in der Schul- oder Berufsausbildung stehen oder den gesetzlichen Grundwehrdienst oder den zivilen Ersatzdienst ableisten, längstens jedoch bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.
- (6) Die Hinterbliebenenrenten dürfen zusammen die Altersrente nicht übersteigen; ggf. werden die Renten für diesen Zeitraum anteilig gekürzt.

§ 4 Ausscheiden vor einem Leistungsfall

- (1) Endet das Beschäftigungsverhältnis vor Eintritt eines Leistungsfalls, so richten sich die Ansprüche des Beschäftigten nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG), insbesondere zur Unverfallbarkeit, in der jeweils gültigen Fassung. Zur Ermittlung der Unverfallbarkeit wird als Zeiten eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des BetrAVG die versorgungsfähige Dienstzeit gemäß § 9 Absatz 1 der Versorgungsordnung zu Grunde gelegt.
- (2) Abweichend davon wird bei Ausscheiden vor Eintritt eines Leistungsfalles und vor Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen dem Beschäftigten eine Anwartschaft in Höhe von 25 % des zum Ausscheidezeitpunkt erreichten Anspruchs aufrechterhalten. § 3 BetrAVG bleibt unberührt.

- (3) Für einen Beschäftigten, dessen Beschäftigungsverhältnis zum Umstiegszeitpunkt schon bestanden hat, wird abweichend von Absatz 1 Satz 1 der Versorgungsordnung die Anwartschaft auch dann aufrecht erhalten, wenn die Unverfallbarkeitsfristen der VBLS (Satzung der VBL in der Fassung zum Umstiegszeitpunkt) erfüllt gewesen wären.

§ 5 Versorgungsbeiträge, Finanzierung

- (1) Der Versorgungsbeitrag beträgt während der Beitragszeit (§ 9, (2)) 4 % der versorgungsfähigen Bezüge und weitere 4 % für Gehaltsteile über der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG West bzw. Ost).

Als versorgungsfähige Bezüge gilt die im Abrechnungsmonat gültige Tabellenvergütung zuzüglich der persönlichen Ausgleichszulage gemäß § 8 RAT-TV und der persönlichen Zulage gemäß § 16 MDK-T, sowie eines Zwölftels (anteiliges Weihnachtsgeld) der im Abrechnungsmonat gültigen Tabellenvergütung (analog zu § 9 Absatz 1 des Versorgungstarifvertrages) bzw. die Regelung in § 10 des Versorgungstarifvertrages.

- (2) Zur Finanzierung der Versorgungsleistungen schließt der Arbeitgeber für jeden Beschäftigten eine Rückdeckungsversicherung bei der Allianz Lebensversicherungs-AG in Form einer Rentenversicherung ab. Der Beitrag für die Rückdeckungsversicherung entspricht dem Versorgungsbeitrag gemäß Absatz 1.
- (3) Im Rahmen der Rückdeckungsversicherung wird eine lebenslängliche Altersrente versichert, deren Höhe abhängig ist von der Höhe des Versorgungsbeitrages und dem Alter des Beschäftigten bei Versicherungsbeginn und der Umsetzung nach dem Versicherungstarif. Bei Tod des Beschäftigten vor oder nach Rentenbeginn ist eine Witwen/Witwerrente sowie eine Waisenrenten mitversichert. Sollten die Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung im Leistungsfall zur Finanzierung der zugesagten Versorgungsleistungen (gemäß §§ 6-8) nicht ausreichen, erfolgt eine zusätzliche Finanzierung durch den Arbeitgeber.

§ 6 Ermittlung der Versorgungsleistungen

Die Höhe der zugesagten Versorgungsleistungen ermittelt sich nach einem Versorgungsbausteinsystem entsprechend den Regelungen der folgenden §§ 7 und 8.

§ 7 Versorgungsbausteine für die Garantierente

- (1) Ein Versorgungsbaustein ergibt sich in Abhängigkeit vom Alter des Beschäftigten im Jahr der Zuteilung durch Umrechnung des zugeteilten Versorgungsbeitrages mit der nachfolgenden Transformationstabelle. Als Alter wird die Differenz zwischen dem Kalenderjahr der Zuteilung und dem Geburtsjahr des Beschäftigten zugrunde gelegt.
- (2) Die Transformationstabelle zeigt für je EUR 1.000 jährlichen Versorgungsbeitrag die aus ihm resultierenden Versorgungsbausteine für die monatlichen Renten.

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
Bis 17	35,42	34	18,05	50	9,58
18	34,04	35	17,35	51	9,21
19	32,70	36	16,68	52	8,85
20	31,43	37	16,03	53	8,50
21	30,20	38	15,41	54	8,17
22	29,02	39	14,82	55	7,86
23	27,89	40	14,24	56	7,56
24	26,80	41	13,69	57	7,27
25	25,76	42	13,16	58	7,00
26	24,76	43	12,65	59	6,74
27	23,80	44	12,16	60	6,50
28	22,88	45	11,69	61	6,26
29	21,99	46	11,24	62	6,03
30	21,14	47	10,80	63	5,79
31	20,32	48	10,38	64	5,56
32	19,53	49	9,98	65	5,31
33	18,77				

Protokollnotiz zu § 7 der Versorgungsordnung:

Zum besseren Verständnis dient das nachfolgende Beispiel eines Beschäftigten, der am 31.12.1963 geboren ist und eine monatliche Vergütung in Höhe von 3000 € bezieht: Für das Kalenderjahr 2003 (Alter des Beschäftigten 40 Jahre) ergibt sich bei einem Jahresverdienst von 33.000 € (13 * 3000 €) ein Versorgungsbeitrag von 1.320 € (4 % von 33.000 €).

Als Versorgungsbaustein für die monatliche Rente ergeben sich 18,80 € (14,24 Altersfaktor laut Tabelle * 1.320 € Versorgungsbeitrag/1000).

Unter der Annahme des Fortbestands dieser Versorgungsbeiträge bis zum 65. Lebensjahr ergeben sich 311,76 € monatliche Rentenleistung (236,18 kumulierte Altersfaktoren laut Tabelle * 1.320 € jährlicher Versorgungsbeitrag/1000)

§ 8 Garantierenten

Die Garantierenten berechnen sich in Verbindung mit § 7 wie folgt:

- Die Altersrente, die vorzeitige Altersrente sowie die Erwerbsminderungsrente werden als Summe der zugewiesenen Versorgungsbausteine berechnet.
- Für die Erwerbsminderungsrente werden, wenn der Leistungsfall vor der Vollendung des 60. Lebensjahres eintritt, so viele Versorgungsbausteine zugerechnet, wie bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres noch hätten zugewiesen werden können. Für die Höhe jedes zuzurechnenden Versorgungsbausteines wird der zuletzt maßgebende Versorgungsbeitrag (§ 5) zugrunde gelegt.
- Die vorzeitige Altersrente und die Erwerbsminderungsrente werden für jeden Kalen-

dermonat, um den der Leistungsfall vor dem Kalendermonat eintritt, in dem die feste Altersgrenze (§ 3 Absatz 1) erreicht wird, für die gesamte Dauer der Zahlung um 0,3 v.H. vermindert, höchstens jedoch um 10,8 v.H.

- d) Für die Witwen/Witwerrente nach dem Tod des Beschäftigten ist Bemessungsgrundlage die Versorgungsleistung, die dem Beschäftigten gezahlt worden wäre, wenn sein Beschäftigungsverhältnis unmittelbar vor seinem Tod wegen Erwerbsminderung geendet hätte. Nach dem Tod eines Leistungsempfängers ist Bemessungsgrundlage die zuletzt gezahlte Versorgungsleistung.
- e) Die Witwen/Witwerrente beträgt 55 % der Bemessungsgrundlage nach Buchstabe d). Für Witwen/Witwer sogenannter „Altehen“, d.h. für Hinterbliebene, deren Ehe vor dem 01.01.2002 geschlossen wurde und mindestens ein Ehegatte vor dem 02.01.1962 geboren ist, gilt statt des Rentenartfaktors 55 der Rentenartfaktor 60. Die Bestimmungen des § 3 Absatz 4 der Versorgungsordnung gelten entsprechend.
- f) Für die Waisenrenten nach dem Tod des Beschäftigten ist Bemessungsgrundlage die Erwerbsminderungsrente, die dem Beschäftigten gezahlt worden wäre, wenn sein Beschäftigungsverhältnis unmittelbar vor seinem Tod wegen Erwerbsminderung geendet hätte. Nach dem Tod eines Leistungsempfängers ist Bemessungsgrundlage die zuletzt gezahlte Versorgungsleistung.

Die Waisenrente beträgt von der Bemessungsgrundlage nach Satz 1 10 v. H. für jede Halbweise und 24 v. H. für jede Vollweise.

Die Bestimmungen des § 3 Absatz 5 der Versorgungsordnung gelten entsprechend.

§ 9 Versorgungsfähige Dienstzeit und Beitragszeit

- (1) Versorgungsfähige Dienstzeit ist die Zeit, die der Beschäftigte ununterbrochen bei einem Mitglied der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste bis zum Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das 65. Lebensjahres vollendet, verbracht hat. Ein Wechsel des Arbeitgebers innerhalb der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste ist hierbei unschädlich. Eine Unterbrechung liegt vor, wenn zwischen den Beschäftigungsverhältnissen bei Mitgliedern der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen kein Beschäftigungsverhältnis bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Beschäftigte in dem zwischen diesen Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.
- (2) Beitragszeit ist die Zeit der versorgungsfähigen Dienstzeit im Sinne des Absatz 1, in der der Beschäftigte unter den Geltungsbereich des Versorgungstarifvertrages der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste vom 30.06.2003 fällt.

§ 10 Entwicklung der laufenden Versorgungsleistungen

Die laufenden Versorgungsleistungen erhöhen sich jährlich um mindestens 1 %, erstmals ein Jahr nach dem jeweiligen Versorgungsleistungsbezug. Die Erhöhung bezieht sich jeweils auf die vor dem Erhöhungstermin zuletzt maßgebende Versorgungsleistung.

§ 11 Zahlungsmodalitäten

- (1) Versorgungsleistungen werden monatlich im voraus fällig.
- (2) Die fälligen Versorgungsleistungen werden nach Abzug der Steuer, Sozialversicherungsbeiträge und anderer gesetzlicher Abgaben bezahlt. Die Auszahlung erfolgt bargeldlos auf ein vom Leistungsempfänger benanntes inländisches Konto.

- (3) Die Zahlung von Versorgungsleistungen entfällt bis zum Ablauf des Kalendermonats, für den noch andere Bezüge aus dem Beschäftigungsverhältnis gezahlt wurden, bis zur Höhe dieser Bezüge.
- (4) Die Zahlung der vorzeitigen Altersrente entfällt für die Kalendermonate, für die die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem berufsständischen Versorgungswerk wegfällt, längstens jedoch bis zum Ende des Kalendermonats, in dem der Leistungsempfänger die feste Altersgrenze erreicht.
- (5) Die Erwerbsminderungsrente wird frühestens für den Monat gezahlt, ab dem die Voraussetzungen des § 3 Absatz 3 dieser Versorgungsordnung erfüllt sind.
- (6) Die Zahlung einer Alters- und Erwerbsminderungsrente endet mit dem Ende des Kalendermonats, in dem der Leistungsempfänger verstirbt.
- (7) Die Zahlung von Witwen/Witwerrente endet mit dem Ende des Kalendermonats, in dem der Leistungsempfänger verstirbt. Des Weiteren endet die Zahlung von Witwen/Witwerrente vorzeitig mit dem Kalendermonat, in dem die/der Witwe/Witwer wieder heiratet. Eine einmal beendete Zahlung von Witwen/Witwerrente kann nicht wieder aufleben.
- (8) Die Zahlung von Waisenrente endet, wenn die Waise stirbt oder die Waisenrentenberechtigung nach § 3 Absatz 5 wegfällt.

§ 12 Pflichten des Leistungsempfängers

- (1) Der Leistungsempfänger hat die unter den Leistungsvoraussetzungen genannten Nachweise zu führen und auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Zahlung von Versorgungsleistungen notwendigen Angaben zu machen, die erforderlichen Unterlagen zu beschaffen und einen Lebensnachweis beizubringen.
- (2) Für die Zahlung der Versorgungsleistungen ist dem Arbeitgeber ein inländisches Bankkonto zu benennen. Der Leistungsempfänger hat dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte auszuhändigen, sofern dies nach den steuerlichen Vorschriften geboten ist.
- (3) Änderungen des Namens, des Familienstandes, des Wohnsitzes, der Postanschrift und der Bankverbindung des Leistungsempfängers müssen dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich angezeigt werden.
- (4) Der Leistungsempfänger hat dem Arbeitgeber bei Zahlung von
 - vorzeitiger Altersrente, den Wegfall der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. dem berufsständischen Versorgungswerk oder deren Beschränkung auf eine Teilrente vor Erreichen der festen Altersgrenze,
 - Erwerbsminderungsrente, den Wegfall der Erwerbsminderung sowie
 - Witwen- oder Witwerrente, die Wiederheirat
 - Waisenrente, den Wegfall der Leistungsvoraussetzungen
 unaufgefordert und unverzüglich anzuzeigen.
- (5) Die Versorgungsleistungen dürfen – vorbehaltlich zwingender gesetzlicher Vorschriften – nicht abgetreten oder verpfändet werden. Entgegenstehende Vereinbarungen mit Dritten sind dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam.
- (6) Schadensersatzansprüche des Leistungsempfängers gegen Personen, durch deren Verhalten die Zahlung von Versorgungsleistungen ausgelöst wurde, oder daraus folgende Ansprüche gegen deren Haftpflichtversicherer, müssen, soweit rechtlich zulässig, bis zur Höhe des Wertes der Versorgungsleistungen an den Arbeitgeber abgetreten werden.
- (7) Bei einer Verletzung der vorgenannten Pflichten kann der Arbeitgeber die Versorgungsleistungen zum Ruhen bringen, bis eine Heilung der Pflichtverletzung erfolgt ist.

- (8) Ohne Rechtsgrund gezahlte Versorgungsleistungen sind in Höhe ihrer Bruttobeträge an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Leistungsempfänger können sich bei Verletzung der vorgenannten Pflichten nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen.

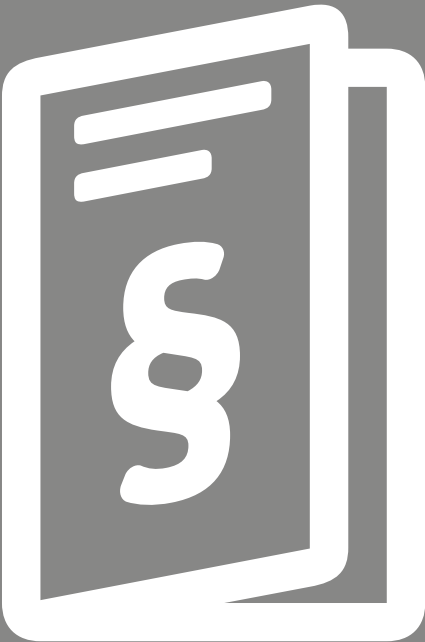
§ 13 Organisation und Datenschutz

- (1) Der Arbeitgeber erteilt mit dieser Versorgungsordnung den Beschäftigten die Direktzusage. Die Abwicklung dieser betrieblichen Altersversorgung erfolgt durch die Allianz.
- (2) Sofern die in Absatz 1 Genannten zur Erfüllung ihrer Aufträge personenbezogene Daten der Beschäftigten und Leistungsempfänger benötigen, speichern oder bearbeiten, sind sie vertraglich zur vertraulichen Behandlung dieser Daten zu verpflichten und an die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie die jeweils anwendbaren landesrechtlichen Bestimmungen gebunden.

§ 14 Schlussbestimmungen

- (1) Sollte eine Bestimmung dieser Versorgungsordnung unwirksam sein, so berührt dies die Wirksamkeit im Übrigen nicht. In einem solchen Fall wird die unwirksame Bestimmung durch eine rechtlich wirksame Regelung ersetzt, die dem gewollten wirtschaftlichen Zweck der ungültigen Bestimmung möglichst nahe kommt.
- (2) Sollten sich die materiellen Regelungen des dieser Versorgungsordnung zugrundeliegenden Tarifvertrags so verändern, dass hierdurch Nachteile für die Beschäftigten oder zusätzliche Belastungen des Arbeitgebers eintreten, wird diese Versorgungsordnung von den Tarifvertragsparteien mit dem Ziel überarbeitet, zu einer angemessenen Lösung zu kommen.

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (ATZ-TV)



Verzeichnis der Änderungstarifverträge zum Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit

(ATZ-TV)

vom 20.12.1998
geändert durch

1. Änderungstarifvertrag vom 15. November 2000
2. Änderungstarifvertrag vom 9. Januar 2004
3. Änderungstarifvertrag vom 28. September 2005
4. Änderungstarifvertrag vom 8. Mai 2008
5. Änderungstarifvertrag vom 16. März 2010
6. Änderungstarifvertrag vom 5. Mai 2014
7. Änderungstarifvertrag vom 8. April 2016
8. Änderungstarifvertrag vom 21. März 2018
9. Änderungstarifvertrag vom 14. Mai 2019
10. Änderungstarifvertrag vom 9. April 2020
11. Änderungstarifvertrag vom 16. August 2021

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (ATZ-TV)

für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter)
der Medizinischen Dienste

(ATZ-TV)

Zwischen

der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste

- einerseits -

und der

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

- Bundesvorstand -

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

vormals

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV),
Deutschen Angestellten Gewerkschaft

sowie der

Gewerkschaft für Sozialversicherung, Müldorfer Str. 23, 5300 Bonn 3

- andererseits-

wird folgender Tarifvertrag geschlossen

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS).

§ 2 Definition der Altersteilzeit

- (1) *(Fassung bis zum 31.07.2004: Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage in einer Vollzeitbeschäftigung gestanden haben, können mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes (AtG) und der nachfolgenden tariflichen Bedingungen vereinbaren.)*

Fassung ab 01.08.2004: Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage in einer Vollzeitbeschäftigung gestanden haben, können mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes (AtG) und der nachfolgenden tariflichen Bedingungen vereinbaren.

- (2) Mit Teilzeitbeschäftigten kann ebenfalls Altersteilzeit vereinbart werden. Dies ist – sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind – nur zulässig, wenn das Beschäftigungsverhältnis durch die Halbierung der Arbeitszeit und des beitragspflichtigen Entgeltes nicht geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV wird.

- (3) *(Fassung bis 31.07.2004: Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, eine Beschäftigungszeit nach § 14 Absatz 1 – 3 MDK-T von mindestens 10 Jahren zurückgelegt haben und die übrigen Voraussetzungen erfüllen, haben einen Anspruch auf Abschluss einer individuellen Altersteilzeitvereinbarung. Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 5 % der Beschäftigten des Arbeitgebers von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages überschritten würde.)*

(Fassung ab 01.08.2004:) Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und zum Zeitpunkt der Antragstellung maximal in die Vergütungsgruppe 6 eingestuft sind und eine Beschäftigungszeit nach § 14 Absatz 1 – 3 MDK-T von mindestens 10 Jahren zurückgelegt haben und die übrigen Voraussetzungen erfüllen, haben einen Anspruch auf Abschluss einer individuellen Altersteilzeitvereinbarung. Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 5 % der Beschäftigten des Arbeitgebers von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages überschritten würde. Bei der Ermittlung der 5 %-Quote sind diejenigen Altersteilzeitvereinbarungen ohne Bedeutung, die nach dem 31.07.2004 mit Beschäftigten, die in höheren Vergütungsgruppen, als die Vergütungsgruppe 6 eingestuft sind, geschlossen wurden.

Fassung ab 01.10.2005: Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und zum Zeitpunkt der Antragstellung maximal in die Vergütungsgruppe 6 eingestuft sind und eine Beschäftigungszeit nach § 14 Absatz 1 – 3 MDK-T von mindestens 10 Jahren zurückgelegt haben und die übrigen Voraussetzungen erfüllen, haben Anspruch auf Abschluss einer individuellen Altersteilzeitvereinbarung. Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 5 % der Beschäftigten, die den Vergütungsgruppen 2 bis 6 zugeordnet sind, – bezogen auf jeden einzelnen Medizinischen Dienst – von einer Altersteilzeitrege-

lung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages überschritten würde.

- (4) Für die Berechnung der Zahl der Beschäftigten ist der Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Beginn der Altersteilzeit des Beschäftigten maßgebend.
- (5) Schwerbehinderte und Gleichgestellte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes sowie Auszubildende werden mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihres Anteils an der tariflichen Vollarbeitszeit mitgezählt.
- (6) Die Umsetzung dieses Tarifvertrages im Einzelfall (insbesondere wegen Form und Beginn der Altersteilzeit) bleibt der einvernehmlichen Regelung zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber vorbehalten.
- (7) Soweit die 5 %-Grenze nach Absatz 2 erreicht oder überschritten werden würde, haben die Beschäftigten Vorrang, die einem früheren Geburtsjahrgang angehören, bei gleichem Geburtsjahrgang die Beschäftigten mit längerer Zugehörigkeit zum MDK, bei gleichem Geburtsjahrgang und gleicher Zugehörigkeitszeit die älteren Beschäftigten. Andere Auswahlkriterien finden keine Anwendung.

§ 3 Antragstellung

- (1) Der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist beim Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Die Antragstellung kann frühestens 3 Monate, spätestens jedoch 2 Monate vor dem vom Beschäftigten angestrebten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erfolgen.
- (2) Innerhalb einer Frist von einem Monat seit Eingang des Antrags hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten schriftlich mitzuteilen, ob er dem Antrag entspricht oder einer der Ausschlussgründe des § 2 vorliegt.

§ 4 Dauer und Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

- (1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 12 Kalendermonaten nicht unterschreiten. Die Mindestdauer kann jedoch unterschritten werden, wenn der Beschäftigte vorher Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente hat.
(Fassung bis 31.07.2004: Das Altersteilzeitverhältnis darf die Dauer von 10 Jahren nicht überschreiten.)
(Fassung ab 01.08.2004 bis 31.12.2009: Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 5 Jahren nicht überschreiten.)
(Fassung bis 31.12.2019: Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 24 Kalendermonaten nicht unterschreiten.
Fassung ab 01.01.2020: Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 2 Jahren nicht überschreiten.
(Fassung ab 01.05.2010 bis 31.12.2019: Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 4 Jahren nicht überschreiten.
- (2) Das Altersteilzeitverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats vor dem Kalendermonat, für den der Beschäftigte eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung bezieht bzw. beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Beschäftigten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können. Liegt ein Fall des Satzes 1 nicht vor, endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Beschäftigte die Altersteilzeit beendet, spätestens jedoch, wenn er das 65. Lebensjahr vollendet hat. § 41 SGB VI ist zu beachten.

- (3) Weibliche Beschäftigte, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres bereits eine ungehinderte Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen können, diese aber noch nicht beantragt haben, weil sie die ungekürzten Leistungen aus der Zusatzversorgung erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres beanspruchen können, haben ebenfalls einen Anspruch im Sinne des § 2 Absatz 1 bis 3 auf den Abschluss einer Vereinbarung zur Altersteilzeit, die mit der Vollendung des 63. Lebensjahres endet.
- (4) Endet ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitmodell I (Blockmodell) vorzeitig, hat der Beschäftigte Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung (Arbeitsphase). Beim Tod des Beschäftigten steht der Anspruch nach Absatz 3 seinen Erben zu.

§ 5 Arbeitszeit während der Altersteilzeit

- (1) Die wöchentliche Arbeitszeit eines Beschäftigten in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis beträgt die Hälfte der bisherigen regelmäßigen tariflichen, bzw. der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Absatz 2 Satz 2 ATG, jedoch nicht weniger als die nach § 2 Absatz 1 Nr. 2 ATG festgelegte Mindeststundenzahl.
- (2) Es können alle Formen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart werden, die den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechen (unverblocktes Modell = Altersteilzeit II).

- (3) *[Fassung bis 31.07.2004: Einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu 10 Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Beschäftigte anschließend wegen der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (verblocktes Modell = Altersteilzeit I).]*

(Fassung ab 01.08.2004 bis 31.12.2009: Einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu 5 Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Beschäftigte anschließend wegen der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (verblocktes Modell = Altersteilzeit I).

(Fassung ab 01.05.2010 bis 31.12.2019:) Einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu 4 Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Beschäftigte anschließend wegen der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (verblocktes Modell = Altersteilzeit I).

Fassung ab 01.01.2020: Einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu 2 Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Beschäftigte anschließend wegen der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (verblocktes Modell = Altersteilzeit I).

§ 6 Tätigkeit und Eingruppierung

- (1) Beim Übergang in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis wird die Art der Tätigkeit auf dem Teilzeitarbeitsplatz grundsätzlich nicht verändert.
- (2) Sollte für die Altersteilzeit II (unverblocktes Modell) aus betrieblichen Gründen eine Veränderung oder Umsetzung notwendig sein, hat der Arbeitgeber vorher den Beschäftigten über den Arbeitsplatz und über die Art der Tätigkeit zu unterrichten. Der Arbeitsplatz hat gleichartig oder mindestens gleichwertig zu sein.

§ 7 Vergütung

- (1) Der Beschäftigte erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das entsprechend gekürzte Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit sowie die Aufstockungszahlung nach § 8.
- (2) Im Falle der Altersteilzeit I (Blockmodell) gilt Absatz 1 entsprechend. Das gekürzte Arbeitsentgelt sowie die Aufstockungszahlung werden während der Gesamtdauer der Altersteilzeit gezahlt.
- (3) Das Altersteilzeitentgelt nimmt während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.

§ 8 Aufstockungszahlung

- (1) Der Beschäftigte erhält einen Aufstockungsbetrag von 32 % nach Maßgabe von § 3 Absatz 1 Nr.1a Altersteilzeitgesetz auf das Altersteilzeitentgelt. Dieser ist so zu bemessen, dass das monatliche Nettoentgelt mindestens 83 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Beschäftigten gewöhnlich anfallen, (Rechtsverordnung zum Altersteilzeitgesetz) verminderten monatlichen Vollzeitbruttoarbeitsentgelt, bei Teilzeitbeschäftigten dem durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelt, das für die letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart, war beträgt. Dabei ist die am 1. Januar des Jahres, in dem die Altersteilzeit beginnt, auf der Lohnsteuerkarte eingetragene Steuerklasse zu Grunde zu legen. Eventuell eingetragene Freibeträge bleiben außer Betracht.
- (2) Der Aufstockungsbetrag wird in unveränderter Höhe auch während des Bezuges von Krankengeld gezahlt. In diesem Fall tritt der Beschäftigte seinen Anspruch gegen das Arbeitsamt an den Arbeitgeber ab.
- (3) Beschäftigte, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung zu erwarten haben, erhalten eine einmalige Abfindung brutto für netto. Die Abfindung beträgt für Beschäftigte, die bei Beginn der Altersteilzeit

das 56. Lebensjahr noch nicht vollendet haben	4	Brutto-Monatsgehälter
das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet haben	3	Brutto-Monatsgehälter
das 59. Lebensjahr noch nicht vollendet haben	1,5	Brutto-Monatsgehälter

Die Abfindung wird mit dem Ende des Altersteilzeitverhältnisses gezahlt.

- (4) Der Beschäftigte darf neben seiner Altersteilzeit keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des vierten Buches des Sozialgesetzbuches überschreiten oder für die er aufgrund einer solchen

Beschäftigung eine Lohnersatzleistung erhält. Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze entfällt der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach § 8.

- (5) Unberücksichtigt bleiben Tätigkeiten, die der Beschäftigte schon innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Teilzeitarbeit ausgeübt hat.

§ 9 Beiträge zur Rentenversicherung

- (1) Der Arbeitgeber entrichtet für den Beschäftigten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Betrages, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 95 % des Vollzeitarbeitsentgelts im Sinne des § 6 Absatz 1 Altersteilzeitgesetz, bei Teilzeitbeschäftigten dem durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelt, das für die letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze.
- (2) Für die Zahlung der Beiträge gelten die Bestimmungen des SGB VI über die Beitragszahlung aus dem Arbeitsentgelt.

§ 10 Mehrarbeitsverbot

- (1) Grundsätzlich darf für den Altersteilzeitbeschäftigten keine Mehrarbeit angeordnet werden.
- (2) Wird für den Altersteilzeitbeschäftigten in Ausnahmefällen aus betrieblichen Gründen über den festgelegten Umfang der Altersteilzeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit angeordnet, ist diese innerhalb einer Frist von 3 Monaten durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, ist er in den darauf folgenden 3 Monaten vorzunehmen.
- (3) Sollte in dieser Zeit ein Zeitausgleich aus krankheitsbedingten Gründen nicht möglich sein, wird der Zeitausgleich in Geld abgegolten.

§ 11 Urlaub

Für Beschäftigte nach Altersteilzeit I (Blockmodell) besteht während der Zeit der Freistellung von der Arbeit kein Urlaubsanspruch. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Beschäftigte für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.

§ 12 Informationsanspruch

- (1) Die betroffenen Beschäftigten sind vom Arbeitgeber über die Alternativen dieses Tarifvertrages und die Konsequenzen in der Sozialversicherung, der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie die steuerrechtlichen Auswirkungen zu informieren. Neben einer Unterrichtung gemäß § 6 Absatz 2 sind sie auch über ihre Mitwirkungspflichten nach § 13 zu informieren.
- (2) Verbindliche Auskünfte kann für die Rentenversicherung nur der zuständige Rentenversicherungsträger, für die Arbeitslosenversicherung nur die Arbeitsverwaltung, für das Steuerrecht nur die Finanzverwaltung erteilen.

§ 13 Mitwirkungspflichten

- (1) Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber für die Altersteilzeitleistungen erhebliche Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die seinen Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstockungszahlung berühren können, unverzüglich mitzuteilen.

- (2) Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen für eine Erwerbsunfähigkeitsrente ist der Beschäftigte verpflichtet, frühestmöglich den Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu stellen und den Arbeitgeber hierüber zu unterrichten. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Beschäftigte den frühesten Zeitpunkt glaubhaft zu machen, ab dem er eine solche Rente beanspruchen kann.
- (3) Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er die Mitwirkungspflicht nach den Absätzen 1 und 2 verletzt hat.

§ 14 Schlussbestimmungen

- (1) Im Übrigen gelten für das Altersteilzeitverhältnis die für die Teilzeitbeschäftigten maßgeblichen Regelungen entsprechend.
- (2) Sollte der Gesetzgeber während der Laufzeit dieses Tarifvertrages die materiellen Regelungen der diesem Tarifvertrag zugrunde liegenden Gesetze so verändern, dass hierdurch Nachteile für den Beschäftigten oder zusätzliche Belastungen des Arbeitgebers eintreten, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung des Tarifvertrages mit dem Ziel aufnehmen, zu einer Lösung zu kommen.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieses Tarifvertrages unwirksam sein, so berührt dies die Wirksamkeit des Tarifvertrages im Übrigen nicht. Die Tarifvertragsparteien werden in einem solchen Fall die unwirksame Bestimmung durch eine rechtlich wirksame Regelung ersetzen, die dem gewollten wirtschaftlichen Zweck der ungültigen Bestimmung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt auch für etwaige Regelungslücken.
- (4) Bringt eine Bestimmung entgegen dem gemeinsamen Willen der Tarifvertragsparteien wirtschaftliche Nachteile für den Beschäftigten, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung des Tarifvertrages mit dem Ziel aufnehmen, zu einer Lösung zu kommen.

§ 15 Inkrafttreten

- (1) Der Tarifvertrag tritt in dieser Fassung mit Wirkung vom 1. Mai 2010 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag gilt bis zum 31. Dezember 2022. Er endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (3) Die Nachwirkung des Tarifvertrages ist ausgeschlossen.

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung



Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (EU-TV)

der Beschäftigten (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) der Medizinischen
Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der
Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS)

vom 1. Oktober 2003

Zwischen

der Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung
- einerseits -

und der

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
- Bundesvorstand -
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin

sowie der
Gewerkschaft der Sozialversicherung
Müldorfer Straße 23, 53229 Bonn

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten (Angestellte, Arbeiterinnen/Arbeiter und Auszubildende) der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung (MDK) und des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS), die unter den Geltungsbereich des MDK-T vom 15. Oktober 1991 fallen. Für diesen Personenkreis wird im folgenden der Begriff „Beschäftigte“ verwendet.

§ 2 Anspruch auf Entgeltumwandlung

- (1) Die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten sowie in berufsständischen Versorgungswerken versicherten Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Vereinbarung mindestens sechs Monate in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis stehen, können vom Arbeitgeber verlangen, dass zukünftige Ansprüche auf laufendes oder einmaliges Entgelt im Wege der Entgeltumwandlung für eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung verwendet werden.
- (2) Der jährliche Umwandlungsbetrag darf 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreiten und 1/160 der Bezugsgröße gemäß § 18 Absatz 1 SGB IV nicht unterschreiten.
- (3) Auf Wunsch des Beschäftigten kann eine Entgeltumwandlung vereinbart werden, deren Höhe 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschreitet. Hieraus dürfen dem Arbeitgeber keine zusätzlichen Belastungen erwachsen.

§ 3 Arbeitgeberzuschuss

- (1) Der Arbeitgeber fördert die Entgeltumwandlung nach § 2 Absatz 2 in den Durchführungswegen des § 5 ab 01.10.2003 durch einen Zuschuss in Höhe von 9 v.H. des umgewandelten Betrages. Ab 01.10.2004 beträgt der Zuschuss 10 v.H. des umgewandelten Betrages.
- (2) Der Zuschuss wird nur gewährt, soweit der umgewandelte Betrag beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung ist.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Der Arbeitgeberzuschuss wird nur gewährt, soweit eine entsprechende Beitragsersparnis für den Arbeitgeber entsteht.

§ 4 Information der Beschäftigten

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sowie allgemein über die Grundzüge der Entgeltumwandlung umfassend und zweckmäßig zu informieren.

§ 5 Durchführungswege

- (1) Zur Erfüllung des Umwandlungsanspruches zur Erlangung der steuerlichen Förderungsmöglichkeiten nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz bedient sich der Arbeitgeber des Durchführungsweges Pensionskasse im Rahmen der Allianz Pensionskasse. Die Verwendung von versteuertem Einkommen zwecks Zuführung in die Pensionskasse ist ausgeschlossen.
- (2) Des Weiteren kann der Beschäftigte die Inanspruchnahme des Durchführungsweges der Direktversicherung verlangen. Eventuell anfallende pauschale Steuern gehen zu Lasten des Beschäftigten.

- (3) Zur Erfüllung des Umwandlungsanspruches zur Erlangung der steuerlichen Förderungsmöglichkeiten nach § 10 a Einkommensteuergesetz wird die „Allianz Privatrente im Gruppenvertrag zur Riester-Förderung“ angeboten.

§ 6 Verfahren der Entgeltumwandlung

Der Beschäftigte muss die Entgeltumwandlung in der Pensionskasse und dem Gruppenvertrag zur Riester-Förderung im Hinblick auf laufende tarifliche Entgelte spätestens bis zum 1. des Vormonats vor der beabsichtigten Entgeltumwandlung unter Angabe des Monats, in dem mit der Entgeltumwandlung begonnen werden soll, und unter der Angabe des Betrages (prozentual oder als bezifferter Betrag), der gleich bleibend monatlich umgewandelt werden soll, schriftlich fordern. Der Beschäftigte ist an seine Entscheidung für die Dauer von jeweils 12 Monaten gebunden. Solange der Beschäftigte keine abweichende Erklärung abgibt, bleibt er an seine Entscheidung für weitere 12 Monate gebunden. Im Hinblick auf die Verwendung des tariflichen Weihnachtsgeldes ist die Forderung spätestens am 1. Oktober des laufenden Jahres zu stellen. Für die Bindungsfrist gelten ebenfalls die Sätze 2 und 3.

§ 7 Schlussbestimmungen

- (1) Der Tarifvertrag tritt zum 1. Oktober 2003 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008.
- (3) Sofern durch gesetzliche Veränderungen eine Anpassung des Tarifvertrages notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierzu unverzüglich Verhandlungen aufnehmen.
- (4) Vor Abschluss dieses Tarifvertrages geschlossene individuelle Umwandlungsvereinbarungen bleiben wirksam.

TG MD

Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste

Geschäftsstelle

Theodor-Althoff-Straße 47

45133 Essen