

## **Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Ärztinnen und Ärzte**

**(TV RatSch-Ärzte/AVH)**

**vom 2. April 2009**

Zwischen

Arbeitsrechtlicher Vereinigung Hamburg e.V.,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

Marburger Bund  
Landesverband Hamburg

andererseits

wird für Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an Krankenhäusern von Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (TV-Ärzte/AVH) fallen, Folgendes vereinbart:

## Vorbemerkungen

<sup>1</sup>Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Krankenhäuser und sonstigen unter den Geltungsbereich des TV-Ärzte/AVH fallenden Einrichtungen anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. <sup>3</sup>Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften. <sup>4</sup>Für Maßnahmen, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften unberührt.

## § 1

### Begriffsbestimmung

- (1) <sup>1</sup>Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Ärztinnen und Ärzte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. <sup>2</sup>Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 kommen als Maßnahmen z.B. in Betracht:
- a) Stilllegung oder Auflösung eines Betriebes bzw. eines Betriebsteils,
  - b) Verlegung oder Ausgliederung eines Betriebes bzw. eines Betriebsteils,
  - c) Zusammenlegung von Betrieben bzw. von Betriebsteilen,
  - d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Betrieben,
  - e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.
- (2) <sup>1</sup>Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. <sup>2</sup>Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1

Satz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613a BGB.

**Protokollerklärungen zu Absatz 1:**

1. <sup>1</sup>Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Eine Änderung, die für das gesamte Krankenhaus oder für die weiteren unter den TV-Ärzte/AVH fallenden Einrichtungen nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Teil des Krankenhauses oder der Einrichtung erheblich bzw. wesentlich sein. <sup>4</sup>Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Ärztinnen oder Ärzte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.
2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z.B. durch
  - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
  - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
  - Wegfall zweckgebundener Drittmittelveranlasst sind.
3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden sollen.

## § 2

### Unterrichtungspflicht

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung / Betriebsvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. <sup>2</sup>Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Personalvertretung / Betriebsvertretung zu beraten.
- (2) <sup>1</sup>Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen / Betriebsvertretungen sind zu beachten. <sup>2</sup>Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
- (3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Ärztinnen und Ärzte, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

## § 3

### Arbeitsplatzsicherung

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist den von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Ärztinnen und Ärzten nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. <sup>2</sup>Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Ärztin/des Arztes voraus.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Ärztin/dem Arzt einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. <sup>2</sup>Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Satzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Ärztin/der Arzt in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang teilzeitbeschäftigt bleibt. <sup>3</sup>Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:
  - a) Arbeitsplatz in demselben Krankenhaus oder derselben weiteren unter den TV-Ärzte/AVH fallenden Einrichtung an demselben Ort,
  - b) Arbeitsplatz in demselben Krankenhaus oder derselben weiteren unter den TV-Ärzte/AVH fallenden Einrichtung an einem anderen Ort oder in einem anderen Krankenhaus bzw. weiteren unter den Geltungsbereich des TV-Ärzte/AVH fallenden Einrichtung an demselben Ort,

- c) Arbeitsplatz in einem anderen Krankenhaus oder einer weiteren unter den TV-Ärzte/AVH fallenden Einrichtung an einem anderen Ort.

<sup>4</sup>Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Ärztin/dem Arzt abgewichen werden. <sup>5</sup>Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Satzes 3 nicht zur Verfügung, soll die Ärztin/der Arzt entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr/ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

- (3) <sup>1</sup>Kann der Ärztin/dem Arzt kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Ärztin/dem Arzt einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 3 bis 5 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.
- (4) Kann der Ärztin/dem Arzt kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.
- (5) Die Ärztin/der Arzt ist verpflichtet, einen ihr/ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 anzunehmen, es sei denn, dass ihr/ihm die Annahme nach ihren/seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 4:**

Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 4 ist eine Beschäftigung

- a) bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den TV-Ärzte/AVH oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

## § 4

### Fortbildung, Umschulung

- (1) <sup>1</sup>Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen. <sup>2</sup>Die Ärztin/Der Arzt darf ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.
- (2) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. <sup>2</sup>Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist das Entgelt gemäß § 22 TV-Ärzte/AVH zu zahlen, im übrigen ist das Tabellenentgelt (§ 18 TV-Ärzte/AVH) fortzuzahlen. <sup>3</sup>Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist der Ärztin/dem Arzt ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.
- (4) Setzt die Ärztin/der Arzt nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1 Unterabs. 2:**

Gibt eine Ärztin/ein Arzt, die/der das 55. Lebensjahr vollendet hat, ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

## § 5

### Besonderer Kündigungsschutz

- (1) <sup>1</sup>Ist der Ärztin/dem Arzt eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. <sup>2</sup>Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.
- (2) <sup>1</sup>Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Ärztin/dem Arzt ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder die

Ärztin/der Arzt einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 5 nicht annimmt.<sup>2</sup> Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 35 Abs. 3 TV-Ärzte/AVH eine längere Kündigungsfrist ergibt.<sup>3</sup> Bei Ärztinnen und Ärzten, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-Ärzte/AVH) von mehr als 15 Jahre zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn die Ärztin/der Arzt einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 3 Abs. 5 nicht annimmt.<sup>4</sup> Für diese Kündigung aus wichtigem Grund beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (3) Die Ärztin/Der Arzt, die/der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie/ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

## § 6

### Entgeltsicherung

- (1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und 3 eine Minderung des Entgelts, ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Ärztin/dem Arzt das Entgelt auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.
- (2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus
  - a) dem Tabellenentgelt (§ 18 TV-Ärzte/AVH),
  - b) Wechselschicht- und Schichtzulagen gemäß § 11 Abs. 4 und 5 TV-Ärzte/AVH, die der Ärztin/dem Arzt im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Satz 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten.
- (3)<sup>1</sup> Für die Dauer der für die Ärztin/den Arzt nach § 35 Abs. 1 TV-Ärzte/AVH geltenden Frist - bei unter § 35 Abs. 2 TV-Ärzte/AVH fallenden Ärztinnen und Ärzten für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres - erhält die Ärztin/der Arzt eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und dem um die Zeitzuschläge und um die Entgelte für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Entgelt aus der neuen Tätigkeit.<sup>2</sup> Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem die

Ärztin/der Arzt nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

- (4) <sup>1</sup>Die Ärztin/Der Arzt, die/der an dem nach Absatz 3 Satz 2 für sie/ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-Ärzte/AVH) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 Satz 1 auch nach Ablauf der für sie/ihn nach Absatz 3 Satz 1 maßgebenden Frist. <sup>2</sup>Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Entgelterhöhung - beginnend mit der ersten allgemeinen Entgelterhöhung nach Ablauf der für die Ärztin/den Arzt nach Absatz 3 Satz 1 maßgebenden Frist - bei der Ärztin/dem Arzt, die/der an dem nach Absatz 3 Satz 2 für sie/ihn maßgebenden Tag

- a) eine Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-Ärzte/AVH) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,
- b) eine Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-Ärzte/AVH) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,
- c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel

der Summe der Entgeltbestandteile, die nach Absatz 2 Buchst. b bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. <sup>3</sup>Eine Verminderung unterbleibt bei der Ärztin/dem Arzt, die/der an dem nach Absatz 3 Satz 2 für sie/ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-Ärzte/AVH) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat. <sup>4</sup>Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für die Ärztin/den Arzt, die/der

- a) an dem nach Absatz 3 Satz 2 für sie/ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-Ärzte/AVH) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,
- b) unter Satz 2 Buchst. a fällt, jeweils um drei Viertel,
- c) unter Satz 2 Buchst. b fällt, jeweils um die Hälfte,
- d) an dem nach Absatz 3 Satz 2 für sie/ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-Ärzte/AVH) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel

der sich aus einer allgemeinen Entgelterhöhung ergebenden Mehrbeträge des Tabellenentgelts (§ 18 TV-Ärzte/AVH) aus der neuen Tätigkeit.

- <sup>5</sup> Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil die um die Zeitzuschläge und um die Entgelte für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten jeweiligen Entgelte aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten haben oder hätten.
- (5) Wird mit der Ärztin/dem Arzt für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die die Ärztin/der Arzt nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.
- (6) <sup>1</sup> Die persönliche Zulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. <sup>2</sup> Sie wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 24 Abs. 3 TV-Ärzte/AVH) berücksichtigt.
- (7) <sup>1</sup> Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn die Ärztin/der Arzt ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Satz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grund abbricht. <sup>2</sup> Die persönliche Zulage entfällt, wenn die Ärztin/der Arzt die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. <sup>3</sup> Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn die Ärztin/der Arzt einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236a oder § 237a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der betrieblichen Altersversorgung (§ 26 TV-Ärzte/AVH) hat.
- (8) Bei der Entgeltsicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

**Protokollerklärungen zu Absatz 2 Buchst. b:**

Wechselschicht- und Schichtzulagen gelten auch dann als im Sinne des Buchstaben b ununterbrochen bezogen, wenn die Ärztin/der Arzt sie vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs oder wegen Arbeitsbefreiung, wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt höchstens zwei Monaten nicht erhalten hat.

## § 7

### Abfindung

- (1) Die Ärztin/der Arzt, die/der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung in Höhe des Tabellenentgelts (§ 18 TV-Ärzte/AVH):

Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-Ärzte/AVH)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	Nach vollendetem			
		40. Lebensjahr	45. Lebensjahr	40. Lebensjahr	55. Lebensjahr
Tabellenentgelt					
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	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18

- (2) <sup>1</sup> Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup> Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Ärztin/der Arzt Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die Ärztin/der Arzt ausgeschieden ist.
- (3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
- a) die Kündigung aus einem von der Ärztin/dem Arzt zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 4 Abs. 1 Satz 2) erfolgt ist oder
  - b) die Ärztin/der Arzt im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne der Protokollerklärung zu § 3 Abs. 4 übernommen wird.

**Protokollerklärung zu Absatz 1:**

Beschäftigungszeit ist auch die nach § 12 Abs. 1 TVÜ-Ärzte/AVH berücksichtigte Beschäftigungszeit ohne die nach § 72 Abschn. A des MTV Angestellte berücksichtigten Zeiten.

**§ 8**

**Persönliche Anspruchsvoraussetzungen**

- (1) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag bestehen nicht, wenn die Ärztin/der Arzt erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der betrieblichen Altersversorgung (§ 26 TV-Ärzte/AVH) erfüllt.
- (2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird die Ärztin/der Arzt das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Tabellenentgelte, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Tritt die Ärztin/der Arzt innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Tabellenentgelte, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne der Protokollerklärung zu § 3 Abs. 4 ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. <sup>2</sup>Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

**§ 9**

**Betriebliche Regelungen**

- (1) Sind hinsichtlich betrieblicher Sozialleistungen besondere Regelungen erforderlich, werden sie betrieblich getroffen.
- (2) Steht der Ärztin/dem Arzt im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Versorgung durch den Arbeitgeber zu, kann durch betriebliche Vereinbarung von den Vorschriften dieses Tarifvertrages abgewichen werden.

## § 10

### Anrechnungsvorschrift

- (1) <sup>1</sup>Leistungen, die der Ärztin/dem Arzt nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z.B. §§ 9, 10 KSchG, § 113 BetrVG).
- (2) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt ist verpflichtet, die ihr/ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. <sup>2</sup>Sie/Er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr/ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Kommt die Ärztin/der Arzt ihren/seinen Verpflichtungen nach Satz 1 und 2 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr/ihm Ansprüche nach diesem Tarifvertrag nicht zu.

## § 11

### Übergangsvorschrift

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Krankenhäuser und die weiteren unter den TV-Ärzte/AVH fallenden Einrichtungen, für die am 1. Januar 1972 eine Regelung über den Rationalisierungsschutz bestanden hat, solange diese Regelung fortbesteht.

## § 12

### Inkrafttreten, Laufzeit

(1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft. <sup>2</sup>Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 2007 eintritt.

Hamburg, den 2. April 2009  
TP44.8-9003

Für

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.  
Der Vorstand

Marburger Bund  
- Landesverband Hamburg -