

# Vorschalttarifvertrag Marburger Bund

zwischen

der Charite – Universitätsmedizin Berlin, vertreten durch den Vorstand, dieser wiederum vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden

einerseits

und dem

Marburger Bund, Landesverband Berlin/Brandenburg, vertreten durch den Vorstand

andererseits

wird folgender

## **Vorschalttarifvertrag**

geschlossen, der gemäß §§ 3 und 4 des Tarifvertragsgesetzes nur die Mitglieder der Gewerkschaft Marburger Bund erfasst:

### **Präambel**

Dieser Tarifvertrag wird als Vorschalttarifvertrag Marburger Bund (Vorschalt-TV MB) abgeschlossen. Er stellt eine erste Stufe zu einer endgültigen Regelung der spezifischen Beschäftigungsbedingungen nach einer tariflichen Einigung des Bundesverbandes des Marburger Bundes mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder dar.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, nach dem Abschluss eines Tarifvertrages zwischen dem Marburger Bund und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in Verhandlungen über die Übernahme des dortigen Verhandlungsergebnisses unter Berücksichtigung Charité – spezifischer Besonderheiten zu treten. Unabhängig von einer vorliegenden Basis einer entsprechenden Tarifeinigung zwischen dem Bundesverband des Marburger Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder verpflichten sich die Tarifvertragsparteien darüber hinaus, die Tarifverhandlungen im zweiten Halbjahr 2006 wieder aufzunehmen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Vorschalttarifvertrag gilt für Ärzte sowie die nichtärztlichen Wissenschaftler, die dem Klinikum zugeordnet sind oder die überwiegend Aufgaben in der Patientenversorgung wahrnehmen und in einem Arbeitsverhältnis zu der Charite – Universitätsmedizin Berlin stehen. Er gilt nicht für leitende Ärzte (Chefärzte) und Professoren, deren Arbeitsverhältnisse individualvertraglich geregelt sind.

### **Protokollnotiz:**

Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Angestellte“, „Ärzte“ und „nichtärztliche Wissenschaftler“ umfasst auch weibliche Angestellte, Ärzte und nichtärztliche Wissenschaftler. Vom Geltungsbereich „Ärzte“ sind alle Ärzte gleich welcher Fachrichtung umfasst.

## **§ 2 Anwendung von Tarifverträgen, Allgemeine Bedingungen**

1. Auf die unter den Geltungsbereich nach § 1 fallenden Angestellte finden die Regelungen der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in der am 31. Dezember 2002 für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung Anwendung, soweit im Folgendem nichts anderes vereinbart ist.

Die übrigen den BAT ergänzenden Tarifverträge werden mit Ausnahme der Sonderregelung des § 12 (Anspruchskonkurrenzen) auf das Arbeitsverhältnis nicht angewendet.

## **§ 3 Arbeitszeit**

1. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 42 Stunden.

Für Ärzte mit Aufgaben ausschließlich in Forschung und Lehre sowie wissenschaftliche Mitarbeiter ohne Aufgaben in der Patientenversorgung, beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 40 Stunden.

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG eine Verlängerung der Täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen.

In den Fällen, in denen Angestellte Teilzeitarbeit leisten, verringern sich die Höchstgrenzen der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Angestellten zu der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der/des Beschäftigten kann hiervon abgewichen werden.

2. Über die Regelung in § 3 Abs. 1 hinaus kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit einvernehmlich und individuell auf jeweils volle Stunden in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag verlängert werden:

a) auf bis zu maximal 48 Stunden.

b) auf bis zu maximal 60 Stunden ohne Ausgleich, wenn die die regelmäßige bzw. die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschreitende Zeit durch Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

Nebenabreden gemäß lit. a) sind mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten, solche gemäß lit. b) mit einer Frist von sechs Monaten kündbar. Die Kündigung nach lit. b) gilt als Widerruf i.S.v. § 7 Abs. 7 S. 2 ArbZG. Der Ausgleichszeitraum für lit. b) beträgt 6 Monate. Die individuelle Arbeitszeiterhöhung gemäß lit. a) kann jeweils nur auf volle Stunden festgesetzt werden.

**Protokollnotiz:**

Es besteht Einvernehmen, dass ein Rechtsanspruch auf die nach Ziff. 2 Buchst. a und b) mögliche Verlängerung der Arbeitszeit nicht besteht. Insbesondere kann der Arbeitgeber seine Zustimmung davon abhängig machen, ob die im Einzelfall angestrebte Zeitregelung mit der Gesamtregelung für die einzelne Kliniken, den Bereich, das Centrum oder Betriebsteile betrieblich vereinbar ist.

3. Die werktägliche Arbeitszeit beträgt in der Regel acht Stunden, maximal zehn Stunden Vollarbeit.

Durch die Ableistung von Bereitschaftsdienst kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf

a) auf bis zu 24 Stunden an Samstagen, Sonn- und Feiertagen und

b) auf bis zu 16 Stunden im Anschluss an eine achtstündige Vollarbeitszeit an Werktagen

verlängert werden. Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diese Zeiträume nicht.

Bei Schichtdienst kann die werktägliche Arbeitszeit, bis zu maximal vier Mal in der Woche, auf 12 Stunden 15 Minuten exklusive der Pausenzeiten verlängert werden.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 52 Wochen zugrunde zu legen.

4. Im Monat sind zwei Wochenenden (Samstag und Sonntag jeweils von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr) arbeitsfrei. Für Angestellte, die ausschließlich im Schichtdienst eingeteilt sind, gilt abweichend von Satz 1, dass pro Kalenderjahr 26 arbeitsfreie Wochenenden zu gewähren sind.

**Protokollnotiz:**

Die Tarifvertragsparteien werden im 2. Quartal 2007 mit dem Ziel einer Einigung Gespräche über die Anpassung des vereinbarten Kombimodells (8 Std. Vollarbeit und im Anschluss 16 Std. Bereitschaftsdienst) führen und dabei die praktischen Erfahrungen sowie den dann notwendigen Bedarf berücksichtigen.

#### **§ 4 Bereitschaftsdienst**

Bei Bereitschaftsdienst ist der Angestellte verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erwartungsgemäß aber die Arbeitsleistung 49 v. Hundert nicht übersteigt.

Die Zeit des Bereitschaftsdienstes gilt als Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes mit 95 v. H. gewertet und mit der Stundenvergütung gezahlt.

#### **§ 5 Rufbereitschaft**

Für die Rufbereitschaft finden die Regelungen des BAT in der am 31. Dezember 2002 für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung Anwendung.

#### **§ 6 Personaleinsatzplanung**

1. Das in der Charité – Universitätsmedizin Berlin bereits im Einsatz befindliche Dienstplanprogramm PEP ( Personaleinsatzplanung ), wird flächendeckend bis zum Ende des Kalenderjahres 2006 als Pilot in den Kliniken und Abteilungen des ärztlichen Dienst eingeführt. Im Anschluss wird jedem Angestellten der individuelle Einzelzugriff mit Dokumentationsmöglichkeit und Zugriffsrecht auf die eigenen Daten ermöglicht.
2. Im Rahmen der weiteren Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien wird eine Evaluierung vorgelegt, auf deren Basis dann über den erweiterten Einsatz entschieden wird.
3. Im Dienstplanungsprogramm ist die für die Angestellten maßgebliche dienstplanmäßige Arbeitszeit als Sollarbeitszeit (Soll-Zeit) abgebildet. Die tatsächliche Arbeitszeit (Ist-Zeit) wird der Sollarbeitszeit gegenübergestellt. Die Differenz zwischen

beiden Ergebnissen sind die Arbeitsstunden, welche als positives oder negatives Zeitguthaben ausgewiesen werden.

4. Die Angestellten können ein positives Zeitguthaben erreichen, durch Arbeit an dienstplanmäßigen Tagen über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus sowie durch Arbeit an nicht dienstplanmäßigen Tagen.

Die Angestellten können ein negatives Zeitguthaben erreichen, durch Arbeit die zeitlich geringer ist als die Sollarbeitszeit.

### **§ 6a Jahresarbeitszeitkonto**

- (1) Es wird ein Jahresarbeitszeitkonto eingerichtet auf dem Zeitguthaben, die unter Berücksichtigung der Regelungen der Arbeitszeiten als Zeitguthaben oder Zeitschuld bestehen bleiben, aus Mehrarbeit und Überstunden gebucht.
- (2) Innerhalb des Jahresarbeitszeitkontos ist durch Festlegung von Höchst- und Mindestgrenzen (Ampelregelung), unter Berücksichtigung des höchstzulässigen Ausgleichszeitraumes von 12 Monaten, ein flexibler Ausgleich des Zeitguthabens grundsätzlich durch Freizeit zu gewähren.
- (3) Die Höchst- und Mindestgrenzen sind in drei Phasen (Grüne Zone, Gelbe Zone, Rote Zone) festgelegt, und gelten in dem Ausgleichszeitraum als verbindlich.

In der ersten Phase (Grüne Zone) darf das positive oder negative Zeitguthaben 20 Stunden nicht überschreiten.

In der zweiten Phase (Gelbe Zone) darf das positive oder negative Zeitguthaben 40 Stunden nicht überschreiten. Bei einem positiven oder negativen Zeitguthaben von über 20 Stunden bis zu 40 Stunden, haben der Angestellte und der Dienstplanende verantwortlich entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um das Zeitguthaben in dem nächsten Planungszeitraum (Dienstplan) wieder in die Grüne Zone zurück zuführen.

In der dritten Phase (Rote Zone) darf das positive oder negative Zeitguthaben die Obergrenze von 40 Stunden nicht überschreiten. Beträgt das positive oder negative Zeitguthaben mehr als 40 Stunden, haben der Angestellte und der Dienstplanende verantwortlich entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um das Zeitguthaben unverzüglich wieder in die Grüne Zone zurück zuführen. Als unverzügliche Zurückführung gilt eine Zeitspanne von höchstens einem Monat.

#### **Protokollnotiz:**

- a) Es wird klargestellt, dass das Jahresarbeitszeitkonto jeweils für ein Kalenderjahr vom Arbeitgeber eingerichtet und geführt wird. Als Ausgleichszeitraum gilt somit die Zeit vom 01.01. bis 31.12. des Kalenderjahres.
- b) Das Jahresarbeitszeitkonto wird erstmals zum 01. Januar 2007 eingerichtet.
- c) Das am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres bestehenden positive Zeitguthaben wird im unmittelbaren Anschluss unter Berücksichtigung der dienstlichen

Belange in Freizeit ausgeglichen oder vergütet. Ansprüche aus dem Kalenderjahr 2006 sind bis spätestens zum 31. März 2007 durch Freizeit auszugleichen oder zu vergüten. Das Arbeitszeitkonto des Angestellten wird damit ab dem 1.1. des Folgejahres mit Null Stunden neu eröffnet.

- d) Ein negatives Zeitguthaben zum 31.12. eines jeweiligen Kalenderjahres wird in das nächst folgende Jahresarbeitszeitkonto übertragen, und ist zwingend in dem nächsten Planungszeitraum (Dienstplan) auszugleichen.
- e) Die festgelegten Obergrenzen in den drei Phasen gelten jeweils für den Gesamtbetrachtungszeitraum von einem Jahr als absolute Werte.
- f) Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die Obergrenzen jeweils für die Periode des Ausgleichszeitraumes als vereinbart gelten. Eine Modifizierung der Parameter dieser Regelung, ist zwischen den Tarifvertragsparteien einvernehmlich möglich.
- g) Für Teilzeitbeschäftigte gelten die festgelegten Obergrenzen gleichermaßen.

## **§ 7 Vergütungsgrundlagen**

- (1) Soweit in diesem Tarifvertrag geregelte Ansprüche von Tabellenwerten abhängig sind, die in den Anlagen 1, 2 oder 3 aufgeführt sind, gelten die genannten Anlagen als Bestandteil dieses Tarifvertrages unmittelbar.

### **Protokollnotiz**

Es wird klargestellt, dass die Tabellenwerte denjenigen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) in der am 31. Dezember 2002 für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung auf der Basis von 174 Monatsstunden entsprechen.

- (2) Die Berechnungsgrundlage für die Monatsvergütung auf der Basis von 40 Stunden ist in Anlage 1 festgelegt.
- (3) Die Berechnungsgrundlage für den Stundensatz der Bereitschaftsdienstzeit ist in Anlage 2 festgelegt.
- (4) Für die nach § 2 Abs. 2 a einvernehmlich vereinbarte individuelle Arbeitszeiterhöhung im Zeitkorridor über 42 bis zu 48 Wochenstunden, finden als Berechnungsgrundlagen auf der Basis von 182,62 Monatsstunden die Werte gem. Anlage 3 Anwendung.
- (5) Soweit die Anwendung dieses Tarifvertrages die individuelle Vereinbarung einer Entgeltgruppe bzw. die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe gem. Anlage 1a zu § 22 BAT voraussetzt, ist die genannte Anlage in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder maßgebend.
- (6) Für nicht vollbeschäftigte Angestellte gilt § 2 Abs. 2 sinngemäß.

## **§ 8 Arztzulage**

1. Ab dem 01. Juni 2006 erhalten diejenigen Angestellten, die dem Geltungsbereich nach § 1 zugerechnet werden, eine monatliche Arztzulage neben ihrer Monatsvergütung gezahlt.

Die Höhe der Arztzulage nach § 3 Abs. 1, Satz 1 beträgt in,

Vergütungsgruppe I -> monatlich 651.- EURO  
Vergütungsgruppe Ia -> monatlich 571.- EURO  
Vergütungsgruppe Ib -> monatlich 483.- EURO  
Vergütungsgruppe IIa -> monatlich 416.- EURO.

Die Höhe der Arztzulage nach § 3 Abs. 1, Satz 2 beträgt in,

Vergütungsgruppe I -> monatlich 410.- EURO  
Vergütungsgruppe Ia -> monatlich 350.- EURO  
Vergütungsgruppe Ib -> monatlich 280.- EURO  
Vergütungsgruppe IIa -> monatlich 230.- EURO.

2. Der nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält von der monatlichen Arztzulage den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

## **§ 9 Umstellungsausgleich**

1. Zum 15. Juli 2006 erhalten diejenigen Angestellten, die dem Geltungsbereich nach § 1 zugerechnet werden unter der Maßgabe dass ihr Arbeitsverhältnis am 01. Mai 2006 bestanden hat oder bis zum 31. Mai 2006 begonnen hat, eine einmalige Sonderzahlung für das Kalenderjahr 2006 neben ihrer Monatsvergütung gezahlt. Diese Einmalzahlung beträgt in,

Vergütungsgruppe I -> 2050.- EURO  
Vergütungsgruppe Ia -> 1750.- EURO  
Vergütungsgruppe Ib -> 1400.- EURO  
Vergütungsgruppe IIa -> 1150.- EURO.

2. Der nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält von der Einmalzahlung den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

**Protokollnotiz:**

Es wird klargestellt, dass der Umstellungsausgleich nur für die Monate zwischen Januar und einschließlich Mai 2006 zusteht, in denen der Angestellte einen Vergütungsanspruch hat.

**§ 10 Vertragslaufzeiten**

Die Mindestdauer für einen befristeten Arbeitsvertrag nach § 57 b Abs. 1 HRG beträgt zwei Jahre.

Bei befristeten Beschäftigungen im Rahmen der Weiterbildung zum Facharzt ist der erste Arbeitsvertrag für eine Laufzeit von nicht weniger als zwei Jahren und der weitere Arbeitsvertrag mindestens 1 Jahr über die Mindestweiterbildungszeit nach der jeweils geltenden Weiterbildungsordnung des Landes Berlin abzuschließen.

**Protokollnotiz:**

Es wird klargestellt, dass § 10 Satz 1 die Mindestdauer von befristeten Arbeitsverträgen für Ärzte, die sich nicht in der Weiterbildung zum Facharzt befinden betrifft. Die Tarifvertragsparteien verständigen sich ebenso einvernehmlich darauf, dass Ausnahmen von den Arbeitsvertragsbefristungen nach § 10 Satz 1 bei jenen befristeten Arbeitsverhältnissen gelten, die aus anderen sachlichen Gründen zu einem Abschluss eines Arbeitsvertrages geführt haben. Hierunter sind insbesondere Vakanzvertretungen oder projektbezogene oder zweckgebundene Mittel Dritter zu verstehen.

**§ 11 Anspruchskonkurrenzen**

1. Die Zulage nach § 8 Abs.1 verringert sich, wenn und soweit die Angestellten aufgrund einer anderen kollektiven Regelung bzw. arbeitsvertraglicher Vereinbarung Anspruch auf Urlaubsgeld bzw. auf eine Sonderzuwendung hat, monatlich um 1/12 des Jahresbetrages der entsprechenden Leistung.
2. Für Angestellte, die im Rahmen einer bestehenden Nebenabrede oder einer sonstigen Vereinbarung Mehrarbeit bzw. Überstunden monatlich oder im Wege einer Einmalzahlung vergütet bekommen haben, werden zur Vermeidung von finanziellen Nachteilen Einzelfallregelungen, zur Überleitung in diesen Vorschalttarifvertrag, getroffen.

**Protokollnotiz :**

- a) Es wird klargestellt, dass für Angestellte die unter die Regelung des § 11 Abs. 1 zu subsumieren sind, aus Gründen der Einheitlichkeit die Arztzulage gemäß § 8 monatlich ausgezahlt wird und zum Ende des Kalenderjahres 2006 mit dem Jahresbetrag der dem Grunde nach bestehenden Ansprüchen aus Urlaubsgeld und Sonderzuwendung gegenübergestellt. Eine etwaige negative Differenz wird durch eine Einmalzahlung ausgeglichen.
- b) Für Angestellte mit entsprechenden Vereinbarungen gemäß § 11 Abs. 2, erfolgt eine individuelle Überprüfung im Sinne einer Besitzstandswahrung.

## **§ 12 Verhandlungsverpflichtungen**

Die Tarifvertragsparteien des Vorschalttarifvertrages sind verpflichtet, unverzüglich nach dem Abschluss eines Tarifvertrages zwischen dem Bundesverband des Marburger Bundes und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) in Verhandlungen über die Übernahme des dortigen Verhandlungsergebnisses unter Berücksichtigung Charite- spezifischer Besonderheiten zu treten.

Die Tarifvertragsparteien werden die weiteren Verhandlungen mit dem Ziel führen, die getroffenen Vereinbarungen zur Arbeitszeit in der hier vereinbarten Fassung zu übernehmen. Sie werden darüber verhandeln, welche Anpassung der Tarifregelungen zwischen Marburger Bund und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder notwendig ist, um ein adäquates Verhandlungsergebnis zu erzielen.

Darüber hinaus wird das Themengebiet Zusatzversorgung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in die weiteren Verhandlungen einbezogen.

Die Korrektur und Zahlung der nach dem 01. Januar 2006 nicht gewährten Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufen der Angestellten, die dem Geltungsbereich nach § 1 zugerechnet werden, sowie die dadurch ggf. zu korrigierende Zuordnung zu der Zulage nach § 8 Abs. 1, soll bis Ende Juli 2006 erfolgen.

### **Protokollnotiz:**

Es wird klargestellt, dass nach Satz 5 des § 12 sich eine Korrektur von nicht gewährten Bewährungsaufstiegen ab dem 01. Januar 2006, auch auf die Höhe des Umstellungsausgleichs gemäß § 9 auswirken kann. Hierbei ist eine Zahlung für den vollen Kalendermonat zu berücksichtigen, welche ggfs. auch entsprechend der Eingruppierung in dem Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.05.2006, anteilig erfolgen kann.

## **§ 13 Salvatorische Klausel**

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Regelungen hierdurch nicht berührt. Die Vertragspartner werden anstelle der unwirksamen eine wirksame Regelung treffen, die dem beabsichtigten Zweck der unwirksamen Regelung entspricht.

## § 14 Inkrafttreten, Laufzeit und Kündigung des Tarifvertrages

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Mai 2006 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden, erstmals zum 31. März 2007.

Kommt es nicht innerhalb von 3 Monaten nach Inkrafttreten des Tarifvertrages zwischen Marburger Bund und TDL zu einem Abschluss, so können abweichend von Satz 2 nach Ablauf dieser Verhandlungsdauer beide Seiten diesen Tarifvertrag mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende kündigen.

Der Tarifvertrag wirkt grundsätzlich nach. Die Nachwirkung endet jedoch spätestens 18 Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist, wenn der Tarifvertrag nach Satz 3 gekündigt worden ist.

Jede Tarifvertragspartei kann bei Ausspruch einer Kündigung gemäß Satz 3 bestimmen, dass die Regelungen zur Arbeitszeit; Bereitschaftsdiensten und Rufdiensten bereits mit dem Ablauf der Kündigungsfristen nicht mehr nachwirken. Macht eine Seite von dieser Option Gebrauch, so sind unverzüglich Verhandlungen über eine entsprechende Anpassung der Arztlage aufzunehmen.

Berlin, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Charité – Universitätsmedizin Berlin

\_\_\_\_\_  
Marburger Bund