

Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

**Haustarifvertrag für Ärzte des Universitätsklinikums Magdeburg
A.ö.R. auf Basis des Verhandlungsergebnisses vom 20.10.2022**

Manteltarifvertrag (MTV-Ä UK MD)

Inhaltsverzeichnis

Seite

| | |
|---|----|
| I Allgemeine Vorschriften..... | 3 |
| § 1 Geltungsbereich/Begriffsbestimmungen | 3 |
| § 2 Einstellung/Befristung | 4 |
| § 3 Ärztliche Untersuchung..... | 5 |
| § 4 Anzuwendende Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen..... | 5 |
| § 5 Probezeit..... | 5 |
| § 6 Allgemeine Arbeitsbedingungen | 6 |
| § 7 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung und vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit | 6 |
| § 8 Qualifizierung | 8 |
| II Arbeitszeit | 9 |
| § 9 Arbeitszeit | 9 |
| § 9a Sonderfunktion, Dokumentation | 10 |
| § 10 Bereitschaftsdienste | 10 |
| § 11 Rufbereitschaftsdienste | 13 |
| § 12 Zwölf-Stunden-Schichten..... | 14 |
| III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen..... | 15 |
| § 13 Entgelt..... | 15 |
| § 14 Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit, Überstunden | 15 |
| § 15 Zuschläge..... | 16 |
| § 16 Beschäftigungszeiten..... | 17 |
| IV Urlaub und Arbeitsbefreiung..... | 18 |
| § 17 Erholungsurlaub..... | 18 |
| § 18 Zusatzurlaub | 18 |
| § 19 Arbeitsbefreiung | 20 |

| | |
|---|----|
| § 20 Sonderurlaub..... | 22 |
| V Entgeltfortzahlung/ Dienstreisen/ Ausschlussfrist | 22 |
| § 21 Arbeitsverhinderung / Krankheit..... | 22 |
| § 22 Bemessungsgrundlage bei Entgeltfortzahlung | 22 |
| § 23 Dienstreisen/Reisekostenvergütung..... | 23 |
| § 24 Ausschlussfrist | 23 |
| VI Beendigung des Arbeitsverhältnisses..... | 24 |
| § 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses..... | 24 |
| § 26 Kündigung..... | 24 |
| § 27 Inkrafttreten..... | 25 |

Anlage A Verfahren zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zur wirtschaftlichen Sicherung der Universitätskliniken und zur Beschäftigungssicherung an diesen Einrichtungen

Haustarifvertrag für Ärzte des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R.

Manteltarifvertrag (MTV-Ä UK MD)

zwischen

dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R., vertreten durch den Kaufmännischen Direktor,
Herr Marco Bohn

- einerseits -

und

dem Marburger Bund,

Landesverband Sachsen-Anhalt, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch die
Geschäftsführerin Frau Andrea Huth und Frau PD Dr. med. Christine Schneemilch

- andererseits -

Präambel

Ziel der Tarifparteien ist es, den Tarifvertrag aus dem Jahre 2006 fortzuschreiben, der einerseits den individuellen Anforderungen des Universitätsklinikums Magdeburg gerecht wird und andererseits dazu beiträgt, für die Ärzte zeitgemäße Arbeitsbedingungen zu vereinbaren.

Dies vorausschickend, vereinbaren die Parteien Folgendes:

I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich/Begriffsbestimmungen

1. ¹Die in diesem Tarifvertrag verwandte Bezeichnung „Arzt“ umfasst sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte.
²Sofern die Begriffe „betrieblich“ oder „Betriebspartner“ verwendet werden, gelten diese Regelungen für das Universitätsklinikum sowie die Parteien nach dem Personalvertretungsrecht.

I. Räumlicher und fachlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für das Universitätsklinikum Magdeburg – Anstalt öffentlichen Rechts.

II. Persönlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Ärzte des Universitätsklinikums, die Mitglieder des Marburger Bundes sind.

Protokollnotiz:

Es besteht Einigkeit darüber, dass Arzt im Sinne dieser Vorschrift nur derjenige Arzt oder Zahnarzt ist, der ärztliche oder hiermit zusammenhängende arzttähnliche Tätigkeiten ausübt.

2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Ärzte, für die ein spezielleres Tarifwerk mit einer weiteren tariffähigen Organisation persönlich Geltung hat.
 3. ¹Der Tarifvertrag gilt nicht für Ärzte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als sie in der höchsten Entgeltgruppe gestellt werden und Ärzte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind sowie Chefärztinnen und Chefärzte. ²Der Tarifvertrag gilt gleichfalls nicht für gesetzliche Vertreter und Prokuristen des Arbeitgebers.
 4. Der Tarifvertrag gilt nicht für Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen, für in Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und ARGEN Geförderte, für geringfügig Beschäftigte, die nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen, für Werkstudenten, Diplomanden, Studenten, Hospitanten, Gastärzte, Praktikanten und für Aushilfen mit bis zu einem Monat Dauer der Beschäftigung.
- III. Der Tarifvertrag ist in der Personalabteilung auszulegen; den Ärzten ist auf Verlangen Einsichtnahme zu gewähren.

§ 2 Einstellung/Befristung

1. Mit dem Arzt ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.
2. ¹Vertragsänderungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform. ²Nebenabreden können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
3. ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
4. ¹Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig, wobei der erste Befristungsabschnitt innerhalb dieses Zeitraumes mindestens ein Jahr betragen muss. ²Eine einmalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses innerhalb dieses Zeitraumes ist zulässig.

³Eine solche Befristung ist nicht zulässig, wenn mit dem Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.
5. ¹Ein die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Arzt rechtfertigender Grund liegt vor, wenn die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder dem Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung dient. ²Die Dauer der Befristung bestimmt sich nach der vertraglichen Vereinbarung; sie muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.
6. ¹Ein nach Nummer 5 befristeter Arbeitsvertrag kann auf die notwendige Zeit für den Erwerb der Anerkennung als Facharzt oder den Erwerb einer Zusatzbezeichnung, höchstens bis zur Dauer von acht Jahren, abgeschlossen werden. ²Zum Zweck des

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

7. Ein die dreijährige Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Arzt rechtfertigender Grund ist der Erwerb der Promotion.

§ 3 Ärztliche Untersuchung

1. ¹Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung ärztlich, durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt, auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die zu übernehmende Tätigkeit) und ob er frei von ansteckenden Krankheiten ist, untersuchen zu lassen. ²Der Arzt muss während des Arbeitsverhältnisses bei gegebener Veranlassung dem Verlangen des Arbeitgebers auf Wiederholung dieser Untersuchung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt oder durch das Gesundheitsamt entsprechen.

Protokollnotiz:

Es besteht Einigkeit darüber, dass im Sinne dieser Vorschrift HIV-Infektionen und Hepatitis als ansteckende Krankheiten mit umfasst sind.

2. Ärzte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdeten Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Hiervon darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
3. Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 4 Anzuwendende Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen

¹Auf das Arbeitsverhältnis sind die bei dem Arbeitgeber geltenden Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen anzuwenden; sie können jederzeit in der Personalabteilung eingesehen werden. ²Eine zusätzliche Bereitstellung auf geeignete andere Art kann erfolgen.

³Bei Einstellung ist der Arzt vom Arbeitgeber auf die geltenden Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen sowie auf die Möglichkeiten der Einsichtnahme hinzuweisen.

§ 5 Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere oder im gesetzlichen Höchststrahmen zulässige längere Zeit vereinbart ist.

Protokollnotiz:

Bei einem Wechsel des Arztes von der Medizinischen Fakultät in das Universitätsklinikum, kann im Falle von anrechenbaren Beschäftigungszeiten gemäß § 16, die 6 Monate überschreiten, einvernehmlich von einer Probezeit ganz oder teilweise abgesehen werden.

§ 6 Allgemeine Arbeitsbedingungen

1. Die Ärzte haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
2. ¹Die Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. ³Nähere Regelungen des Arbeitgebers sind zulässig.
3. ¹Entgeltliche Nebentätigkeiten und die Übernahme von Ehrenämtern haben die Ärzte ihrem Arbeitgeber rechtzeitig, spätestens 2 Wochen vor Aufnahme, schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit oder die Übernahme des Ehrenamtes im Rahmen billigen Ermessens untersagen bzw. mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet sind, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arztes oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³Nähere Regelungen des Arbeitgebers sind zulässig.
4. Zu den Pflichten des Arztes aus der Haupttätigkeit gehören auch die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von Dritten angefordert und vergütet werden.
5. ¹Wenn und soweit Veröffentlichungen oder Vorträge des Arztes Angelegenheiten des Arbeitgebers betreffen oder Interessen des Arbeitgebers berühren, ist zur Vermeidung ideeller und wirtschaftlicher Nachteile die ausdrückliche vorherige Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. ²Nähere Regelungen des Arbeitgebers sind zulässig.
6. ¹Der Arzt hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. ²Er kann das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Er kann Auszüge oder Kopien aus seiner Personalakte erhalten.
7. ¹Für die Schadenshaftung der Ärzte finden die jeweils geltenden Bestimmungen des Arbeitgebers entsprechende Anwendung. ²Diese Regelungen sind vom Arbeitgeber in geeigneter Weise zugänglich zu machen.

§ 7 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung und vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

1. ¹Ärzte können aus dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen Ärzte an eine Dienststelle oder eine/n Einrichtung/Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören und ihre Interessen angemessen zu berücksichtigen. Arbeitsort ist der Sitz und/oder die Außenstelle des Arbeitgebers.

Protokollnotiz zu Nummer 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung/ anderem Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung/einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
3. ¹Ärzten kann im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Ärzte bleibt unberührt. ³Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollnotiz zu Nummer 2:

Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und/oder Ausland, bei dem der vorliegende Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt.

3. ¹Werden Aufgaben der Ärzte zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). ²Der § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben hiervon unberührt.

Protokollnotiz zu Nummer 3:

¹Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten.

²Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

4. Wird dem Arzt vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht, und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit, eine persönliche Zulage.
5. ¹Wird dem Arzt vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht, und hat die Vertretung länger als einen Monat gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. ²Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich.

³Auf die Frist von einem Monat sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Nummer 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

Protokollnotiz:

Eine Übertragung im Sinne der Nummer 1 und 2 setzt die vorherige schriftliche Mitteilung des Arbeitgebers an den Arzt voraus.

6. Die persönliche Zulage bemisst sich aus der Differenz zwischen der Vergütung, die dem Arzt zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

7. Die persönliche Zulage nach den Nummern 4 oder 5 erhält der Arzt auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub, solange die Übertragung nicht widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 8 Qualifizierung

1. ¹Hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Ärzten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Universitätsklinikums, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
2. ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Ärzte kein individueller Anspruch außer nach Nummer 3. Buchstabe d) abgeleitet, aber freiwillig oder nach Maßgabe bestehender Dienstvereinbarungen wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
3. Qualifizierungsmaßnahmen sind
 - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

Protokollnotiz:

¹Gemeint ist u. a. der Erwerb des Fortbildungszertifikats nach den Richtlinien der Ärztekammer des Landes Sachsen-Anhalt.

- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

²Die Teilnahme an einer vom Arbeitgeber durchgeführten Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Ärzten schriftlich bestätigt.

4. ¹Ärzte haben - auch in den Fällen der Nummer 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
5. ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des dienstlichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Ärzte kann in Geld und/oder Zeit erfolgen. ⁵Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Planung der Qualifizierung mit einbezogen werden.

6. ¹Die Betriebsparteien können in einer Dienstvereinbarung insbesondere angemessene Rückzahlungsmodalitäten und/oder die Mindestfortdauer des Arbeitsverhältnisses (Bindungsdauer) bei Qualifizierungsmaßnahmen vereinbaren, soweit der persönliche Nutzen des Arztes dies rechtfertigt. ²Soweit keine Dienstvereinbarungen abgeschlossen wurden, können diese Modalitäten auch individuell mit dem Arzt vereinbart werden.
7. ¹Zeiten von vereinbarten und vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahmen gelten grundsätzlich als Arbeitszeit. ²Während der Qualifizierungsmaßnahmen wird die tarifliche regelmäßige durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit vergütet. ³Qualifizierungszeiten, die außerhalb der tariflichen Arbeitszeit liegen oder darüber hinausgehen, werden in der Regel nicht als Arbeitszeit vergütet.
8. Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
9. Für Ärzte mit unregelmäßigen/wechselnden individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsveranstaltungen/Maßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme möglich ist.

II Arbeitszeit

§ 9 Arbeitszeit

1. ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 42 Stunden. ²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. ³Im Halbjahresdurchschnitt des Kalenderjahres sind monatlich zwei Wochenenden frei.
2. ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend kann bei Ärzten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
3. ¹Durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als individuelle Wochenarbeitszeit auf bis zu 48 Stunden verlängert werden. ²Die Nebenabrede über die individuelle Wochenarbeitszeit kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
4. Innerhalb des Ausgleichszeitraums darf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden nicht überschritten werden, wobei im Ausgleichszeitraum von 26 Wochen die regelmäßige bzw. individuelle Arbeitszeit von 42/48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf.
5. Auch für eine eventuelle Überstundenvergütung ist eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden zugrunde zu legen.
6. Soweit es die dienstlichen Belange zulassen, wird dem Arzt entweder am 24. oder 31.12. des Kalenderjahres Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt.
7. ¹Eine Arbeitsleistung (regelmäßige Arbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) am Wochenende (Freitag ab 21:00 Uhr bis Montag, 05:00 Uhr) darf an höchstens zwei Wochenenden im Kalendermonat angeordnet werden. ²Abweichend davon darf je

Kalendervierteljahr eine weitere Arbeitsleistung am Wochenende angeordnet werden. ³Darüber hinaus dürfen weitere Arbeitsleistungen am Wochenende nur angeordnet werden, wenn eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. ⁴Die Arbeitsleistung wird dem Kalendermonat zugeordnet, in dem sie begonnen hat. ⁵Auf Antrag der Ärztin/des Arztes sind die nach Satz 3 nicht gewährten freien Wochenenden innerhalb des laufenden oder des nächsten Kalendervierteljahres zusätzlich zu gewähren, eine weitere Übertragung auf das darauffolgende Kalendervierteljahr ist nicht möglich. ⁶Am Ende dieses zweiten Kalendervierteljahres müssen alle freien Wochenenden gewährt sein. ⁷Der Antrag nach Satz 5 ist innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des Kalendermonats zu stellen, in dem die freien Wochenenden nicht gewährt wurden. ⁸Jedenfalls ein freies Wochenende pro Kalendermonat ist zu gewährleisten.

§ 9a Sonderfunktion, Dokumentation

1. ¹Die Arbeitszeiten der Ärzte sind durch elektronische Verfahren oder auf andere Art mit gleicher Genauigkeit so zu erfassen, dass die gesamte Anwesenheit am Arbeitsplatz dokumentiert ist. ²Dabei gilt die gesamte Anwesenheit der Ärzte abzüglich der tatsächlich gewährten Pausen als Arbeitszeit. ³Eine abweichende Bewertung ist nur bei Nebentätigkeiten zulässig, die keine Dienstaufgaben sind, und bei privaten Tätigkeiten der Ärztin/des Arztes. ⁴Die Ärztin/Der Arzt hat insbesondere zur Überprüfung der dokumentierten Anwesenheitszeiten nach Satz 1 ein persönliches Einsichtsrecht in die Arbeitszeitdokumentation. ⁵Die Einsicht ist unverzüglich zu gewähren.

Protokollnotiz zu Nummer 1:

1. Bei einer außerplanmäßigen Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden bzw. der im Dienstplan vorgegebenen Arbeitszeit haben die Ärzte dem Arbeitgeber im Einzelfall auf dessen Verlangen den Grund der Überschreitung mitzuteilen.
2. Für die private Veranlassung gemäß Satz 3 trägt der Arbeitgeber nach den allgemeinen Regeln des Arbeitsrechts die Darlegungs- und Beweislast.

Protokollnotiz zu Nummer 1 Satz 2:

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Arbeitszeitgestaltung bleibt unberührt; es ist sicherzustellen, dass entgegengenommene Arbeitsleistung als Arbeitszeit anerkannt wird.

§ 10 Bereitschaftsdienste

1. Tägliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdienst

¹Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Personalärztlichen Dienstes und
- gegebenenfalls daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des §7 Absatz 1 Nummer 1 und 4, Absatz 2 Nummer 3 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5

Absatz 1 und 2 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

Ergänzung ab 01.01.2023:

²Über acht Stunden hinausgehende Dienste im Sinne von Satz 1 dürfen nicht mit einer unmittelbar abschließenden Rufbereitschaft kombiniert werden; abweichend davon können Ärzte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, nach der Wartezeit des § 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetzes aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber zu solchen Diensten herangezogen werden; § 7 Abs. 7 Arbeitszeitgesetz gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass die Frist zum Widerruf drei Kalendermonate beträgt.

Protokollnotiz zu § 10 Nummer 1 Satz 2:

Bei Ärzten, die Dienste nach Satz 4 Halbsatz 2 leisten, führt der Arbeitgeber kalenderjährlich eine Analyse der Arbeitsauslastung im Bereitschaftsdienst und in der Rufbereitschaft durch.

³Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen, wenn dadurch für den Einzelnen mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.

2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdienst

¹Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG nach

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

im Rahmen der Grenzwerte nach Nummer 3 dieser Vereinbarung kann eine Verlängerung der täglichen Regelarbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe I und von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe II zulässig ist.

²Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.

3. Opt-out

¹Gem. § 7 Abs. 2a ArbZG kann vereinbart werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit in dringenden betrieblichen Fällen bis zu max. 66 Stunden betragen kann, wenn über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 42 Stunden hinaus Bereitschaftsdienst anfällt. ²Innerhalb eines anteiligen Ausgleichszeitraums (26 Wochen innerhalb von 12 Monaten) darf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 66 Stunden nicht überschritten werden.

³Der Ausgleichszeitraum hierfür beträgt 26 Wochen innerhalb des Gesamtausgleichszeitraums von 12 Monaten.

- 3a. ¹Bei der Anordnung von Bereitschaftsdiensten gemäß § 10 Nummer 1, 3 und Nummer 4 hat die Ärztin/der Arzt grundsätzlich im Kalendermonat höchstens vier Bereitschaftsdienste zu leisten. ²Abweichend davon dürfen in einem Kalendermonat pro Kalendervierteljahr fünf Bereitschaftsdienste angeordnet werden. ³Darüber hinaus sind Bereitschaftsdienste nur zu leisten, wenn eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. ⁴Abweichend von Satz 1 und 2 können Ärzte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und auf eigenen Wunsch auch befristet beschäftigte Ärzte, nach Ende der Wartezeit des § 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber bis zu sieben Dienste im Kalendermonat leisten; § 7 Absatz 7 Arbeitszeitgesetz gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass die Frist zum Widerruf drei Kalendermonate beträgt. ⁵Der Bereitschaftsdienst wird dem Kalendermonat zugeordnet, in dem er begonnen hat. ⁶Durch Betriebs-/Dienstvereinbarungen können abweichend von Satz 1 bis 3 für bis zu fünf organisatorische Einheiten abweichende Regelungen getroffen werden. ⁷Über den Abschluss einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung nach Satz 6 sind die Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der entsprechende Landesverband des Marburger Bundes unverzüglich zu informieren. ⁸Sie haben im Einzelfall innerhalb von vier Wochen die Möglichkeit, dem In-Kraft-Treten der Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung im Hinblick auf die Ärzte im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zu widersprechen; in diesem Fall ist die Betriebs-/Dienstvereinbarung von Anfang an unwirksam.

Protokollnotiz zu § 10 Nummer 3a:

1. Bereitschaftsdienste bis zu vier Stunden von Montag, 5 Uhr bis Freitag, 21 Uhr werden mit 0,5 eines Dienstes gewertet.
2. Bei der Teilung von Wochenenddiensten werden Bereitschaftsdienste bis zu zwölf Stunden mit 0,5 eines Dienstes gewertet.

4. Bewertung und Bezahlung des Bereitschaftsdienstes

¹Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).

²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

³Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Bereitschaftsdienststufe I (0 v. H. bis zu 25 v. H. Arbeitsleistung) 60 v. H.

Bereitschaftsdienststufe II (über 25 v. H. bis 49 v. H. Arbeitsleistung) 95 v. H.

⁴Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Stufe und Entgeltgruppe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. ⁵Für die Bemessung dieses Stundenentgelts ist gegebenenfalls eine gemäß § 4 Abs. 3 TVÜ-Ä UK MD und der Protokollnotiz hierzu zahlbare Besitzstandszulage mit zugrunde zu legen.

⁶Für die Stunden des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung um 25 Prozentpunkte.

⁷Der Arzt erhält ab 01.03.2012 zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß § 3 VTV-Ä UK MD (Entgelttabelle) für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 14 Nummer 2) je Stunde einen Zeitzuschlag von 20 v. H. des Stundenentgelts gemäß der Entgelttabelle § 3 VTV-Ä UK MD. ⁸Der Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden.

⁹Die Zuweisung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag.

¹⁰Die Nebenabrede ist mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres kündbar.

¹¹Ab mehr als vier Bereitschaftsdiensten nach § 10 Nummer 1 im Kalendermonat erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 10 Nummer 4 Satz 3 um 10 Prozentpunkte; dieser Zuschlag erhöht sich bei jedem weiteren Bereitschaftsdienst um weitere 10 Prozentpunkte. ¹²Ist in einem Kalendermonat ein fünfter Bereitschaftsdienst nach § 10 angeordnet worden, erhöht sich die Bewertung gemäß § 10 Nummer 4 für diesen Bereitschaftsdienst um 10 Prozentpunkte; für weitere Bereitschaftsdienste in diesem Kalendermonat gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Bewertung ab dem sechsten Bereitschaftsdienst um 10 Prozentpunkte erhöht; dieser Zuschlag erhöht sich bei jedem weiteren Bereitschaftsdienst um weitere 10 Prozentpunkte.

- 4a. ¹Die Lage der Dienste (Bereitschaftsdienste) der Ärzte wird in einem Dienstplan geregelt, der spätestens sechs Wochen vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt wird. ²Wird diese Frist nicht eingehalten, so wird zusätzlich zum Bereitschaftsdienstentgelt ein Zuschlag von 10 v.H. des Entgelts gemäß § 10 Nummer 4 Satz 4 auf jeden Dienst des zu planenden Folgemonats gezahlt bzw. erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 10 Nummer 4 Satz 3 für jeden Dienst des zu planenden Folgemonats um 10 Prozentpunkte. ³Ergeben sich nach der Aufstellung des Dienstplanes Gründe für eine Änderung des Dienstplanes, die in der Person einer Ärztin/eines Arztes begründet sind oder die auf nicht vorhersehbaren Umständen beruhen, kann der Dienstplan nach Aufstellung geändert werden. ⁴Die Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplanes bleibt unberührt. ⁵Liegen bei einer notwendigen Dienstplanänderung nach Satz 3 zwischen der Dienstplanänderung und dem Antritt des Dienstes weniger als drei Tage, wird zusätzlich zum Bereitschaftsdienstentgelt ein Zuschlag von 10 v.H. des Entgelts gemäß § 10 Nummer 4 gezahlt.

§ 11 Rufbereitschaftsdienste

1. ¹Der Arzt hat sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arzt vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem anderen technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit oder zum Austausch bzw. zur Auswertung von Daten ausgestattet wird. ³Der Arbeitgeber ist gleichwohl im Zusammenhang mit der Ableistung von Rufbereitschaften nicht verpflichtet, die zuvor bezeichneten technischen Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, es sei denn, er definiert entsprechende Dienstaufgaben, die eine solche Ausstattung ausdrücklich erfordern.
2. ¹Die Lage der Dienste (Rufbereitschaftsdienste) der Ärzte wird in einem Dienstplan geregelt, der spätestens sechs Wochen vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt wird. ²Wird diese Frist nicht eingehalten, so wird

zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein Zuschlag von 10 v.H. des Entgelts gemäß § 11 Nummer 4 auf jeden Dienst des zu planenden Folgemonats gezahlt. ³Ergeben sich nach der Aufstellung des Dienstplanes Gründe für eine Änderung des Dienstplanes, die in der Person einer Ärztin/eines Arztes begründet sind oder die auf nicht vorhersehbaren Umständen beruhen, kann der Dienstplan nach Aufstellung geändert werden. ⁴Die Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplanes bleibt unberührt. ⁵Liegen bei einer notwendigen Dienstplanänderung nach Satz 3 zwischen der Dienstplanänderung und dem Antritt des Dienstes weniger als drei Tage, wird zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein Zuschlag von 10 v.H. des Entgelts gemäß § 11 Nummer 4 gezahlt.

Protokollnotiz:

Mit technischen Hilfsmitteln zum Austausch bzw. zur Auswertung von Daten sind insbesondere technische Geräte gemeint, die es ermöglichen, patientenbezogene Daten zur Klinikums externen Befundung zu übermitteln, anzuzeigen und auszuwerten (bspw. digitale Radiologie).

3. ¹Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG).
4. ¹Für eine Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des individuellen Stundenentgelts als Tagespauschale gezahlt. ²Für Rufbereitschaften von weniger als 12 Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v. H. des individuellen Stundenentgelts gezahlt.
5. ¹Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf die volle Stunde aufgerundet. ²Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge bezahlt.

Protokollnotiz:

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass als Ausnahme von der Regelung des § 15 Nummer 1 Satz 3 bei Rufbereitschaft neben dem Überstundenzuschlag ein weiterer Zeitzuschlag gezahlt wird, sofern die Voraussetzungen hierfür vorliegen.

6. Grundsätzlich gilt als vertretbarer Zeitraum für die Ankunft des Arztes ein Zeitraum von 30 Minuten; Ausnahmen sind mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.
7. ¹Der Einsatz zur Rufbereitschaft ist je Kalendermonat begrenzt auf 10 Wochentage und mit maximal 4 Wochenendtagen auf 14 Kalendertage. ²In dringenden Ausnahmefällen, die dem Arzt gegenüber zu begründen sind, kann hiervon für zusammenhängend maximal 3 Monate abgewichen werden, wobei die Interessen des Arztes zu berücksichtigen sind.

§ 12 Zwölf-Stunden-Schichten

¹Die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst kann auf zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. ²In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölfstundenschichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölfstundenschichten geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 13 Entgelt

1. Die Ärzte erhalten das Arbeitsentgelt bei einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden als Monatsentgelt auf Basis der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit (182 h monatlich) gemäß § 9 Nummer 1 Satz 1.
2. ¹Das Monatsentgelt bleibt bei monatlich schwankender Arbeitszeit und bei anderweitiger Verteilung der monatlichen Arbeitszeit nach § 9 unverändert. ²Ausgenommen hiervon sind teilzeitbeschäftigte Ärzte mit reduzierter monatlicher Arbeitszeit. ³Für diese erfolgt die Vergütung anteilig mit einem 1/182 je Stunde des individuellen Tabellenentgelts.
3. ¹Die Festlegung der Entgelte und Entgeltgruppen erfolgt in einem besonderen Tarifvertrag. ²Dasselbe gilt für die Regelung des Leistungsentgelts und der am Gesamtergebnis des Klinikums zu bemessenden erfolgsabhängigen Jahressonderzahlung.
4. Das Entgelt für Fehlstunden, für die kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht, kann vom monatlichen Entgelt abgezogen werden.

Protokollnotiz:

Die Tarifparteien sind sich einig darüber, dass der Entgeltabzug grundsätzlich auf der Basis von Kalendertagen (kalendertägliche Kürzung) erfolgt, es sei denn, es handelt sich lediglich um eine stundenweise Abwesenheit.

5. ¹Die Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos. ²Das Entgelt ist auf ein vom Arzt zu benennendes Inlandskonto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arzt zum Ende des laufenden Monats, spätestens am letzten Werktag, über sein Entgelt verfügen kann.
6. ¹Für den Arzt ist eine Abrechnung zu erstellen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt und die Entgeltbestandteile getrennt aufzuführen sind. ²Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Veränderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

§ 14 Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit, Überstunden

1. Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitszeiten, die innerhalb des Ausgleichszeitraums nicht durch entsprechende Freizeit ausgeglichen wurden oder nicht bereits mit einem Zuschlag gem. § 15 Nummer 1 abgegolten worden sind.
2. ¹Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeitszeit. ²Nicht als Nachtarbeit gelten bei Frühschichten bis zu 2 Stunden vor 6 Uhr und bei Spätschichten bis zu zwei Stunden nach 22 Uhr.
3. ¹Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 6.00 Uhr des darauf folgenden Werktages geleistete Arbeit. ²Dies gilt auch für die auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird.

Protokollnotiz:

¹In Ergänzung zum § 14 Nummer 3 Satz 2 und § 15 Nummer 1 lit. c erklären die Tarifparteien, dass für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen und an denen der Arzt tatsächlich arbeitet, der jeweils höhere Zuschlag gem. § 15 zu zahlen ist.

²Ferner gilt uneingeschränkt die Regelung des § 15 Nummer 1. lit. c.

4. ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Ärzte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen und nicht von der Ausnahme der Nummer 3 betroffen sind.
5. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

§ 15 Zuschläge

1. ¹Ärzte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge.
²Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

| | |
|--|-----------|
| a) für Überstunden | 15 v.H., |
| b) für Nachtarbeit | 20 v.H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| - mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v.H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr | 20 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der Ärzte können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollnotiz zu § 15 Nummer 1 Satz 2:

Für alle stundensatzrelevanten Entgeltleistungen ist in den Entgeltgruppen Arzt, Facharzt und Oberarzt als Bemessungsgrundlage die Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe maßgeblich.

Protokollnotiz zu § 15 Nummer 1 Satz 2 Buchstabe d:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.
²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

2. ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Ärzte erhalten für Überstunden (§ 14 Nummer 1), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 2, ab 01.02.2018 höchstens nach der Stufe 4. ³Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Nummer 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.
3. (Nicht besetzt)
4. Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 9 Nummer 1 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhalten die Ärzte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollnotiz zu § 15 Nummer 4:

Mit dem Begriff "Arbeitsstunden" sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

5. ¹Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Ärzte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
6. ¹Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Ärzte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 16 Beschäftigungszeiten

1. Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Arzt beim Universitätsklinikum oder einem Rechtsvorgänger ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat.
2. Bei einem unmittelbaren Wechsel eines Arztes von der Medizinischen Fakultät an das Universitätsklinikum sind die zurückgelegten Beschäftigungszeiten anzurechnen.

Protokollnotiz:

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

²Das Recht des Arbeitgebers, über die Anerkennung von Beschäftigungszeiten im Einzelfall zu entscheiden, bleibt unbenommen.

IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 17 Erholungsurlaub

1. ¹ Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

²Der Urlaubsanspruch kann grundsätzlich erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

³Der Urlaub ist bis zum 31.12. des Kalenderjahres zu gewähren.

⁴Eine Übertragbarkeit ist grundsätzlich nur bis zum 31.03. des auf die Entstehung des jeweiligen Urlaubsanspruchs folgenden Kalenderjahres nach Maßgabe des Bundesurlaubgesetzes (BUrlG) möglich.

2. ¹Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem Arbeitgeber und den betrieblichen Belangen festgelegt. ²Die Urlaubswünsche des Arztes und seine Interessen werden angemessen berücksichtigt. ³Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

3. ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Arzt als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Nummer 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

²Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel. ³Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

4. ¹Bei einer anderen regelmäßigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ²Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

5. Die Bemessung des Urlaubsentgelts richtet sich nach § 22.

§ 18 Zusatzurlaub

1. Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit leisten und denen die Zulage nach § 15 zusteht, erhalten

a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und

b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

2. Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Ärzte der Universitätsklinik, denen die Zulage nach § 15 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
 - je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
3. Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit im Bereich des Universitätsklinikums soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.
- 4 ¹Ärzte erhalten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung von Nachtarbeit außerhalb von Bereitschaftsdienst im Kalenderjahr von mindestens

| | |
|-------------------------|----------------|
| 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag, |
| 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage, |
| 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage, |
| 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage, |

²Ärzte erhalten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung von Nachtarbeit im Bereitschaftsdienst im Kalenderjahr von mindestens

| | |
|-------------------------|----------------|
| 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag |
| 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage. |

³Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der in Satz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen. ⁴Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. ⁵Nummer 5 und 6 finden Anwendung.

Neufassung der Nr. 4 ab 01.01.2023:

¹Ärzte erhalten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung von Nachtarbeit im Kalenderjahr von mindestens

| | |
|-------------------------|----------------|
| 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag, |
| 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage, |
| 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage, |
| 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage, |
| 750 Nachtarbeitsstunden | 5 Arbeitstage |
| 900 Nachtarbeitsstunden | 6 Arbeitstage |

²Als Nachtarbeitsstunde im Sinne von Satz 1 gilt auch jede Stunde der Zeit des Bereitschaftsdienstes zwischen 21 und 6 Uhr (§14 Abs. 2). ³Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der in Satz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen. ⁴Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder

Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. ⁵ Abs. 5 und Absatz 6 finden Anwendung.

Protokollnotiz zu § 18 Absatz 4:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 4 Satz 1 erfüllt sind.

5. ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 38 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Nummer 2 und 3 hierfür nicht anzuwenden.

Entfällt ab 01.01.2023

⁴Bei Ärzten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die höhere Urlaubsdauer ist das Kalenderjahr, in dem das 50. Lebensjahr vollendet wird.

6. Im Übrigen wird § 17 (Erholungsurlausvorschriften) nicht berührt.
7. Die Entgeltfortzahlung in diesen Fällen richtet sich nach § 22.

Protokollnotiz zu Nummer 1 und 2:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Nummer 1 und 2 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Entgeltfortzahlungszeitraums gem. § 22 unschädlich.

Entfällt ab 01.01.2023:

Protokollnotiz Nummer 1 und 2 zum Zusatzurlaub für Nachtarbeit:

1. Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Nummer 4 Satz 1 erfüllt sind.
2. ¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub für Nachtarbeit außerhalb von Bereitschaftsdienst bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Nummer 4 Satz 1 erfüllt sind. ²Der Anspruch auf Zusatzurlaub für Nachtarbeit im Bereitschaftsdienst bemisst sich nach den im Bereitschaftsdienst abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Nummer 4 Satz 2 erfüllt sind.

§ 19 Arbeitsbefreiung

1. ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arzt unter Fortzahlung des Entgelts gemäß Nummer 4 im nachstehend genannten Umfang von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

25-jähriges Arbeitsjubiläum

1 Arbeitstag

| | |
|---|---------------------------------|
| 40-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 Arbeitstag |
| Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| schwere Erkrankung | |
| a) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr keine Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, Arbeitstage | bis zu 4 im Kalenderjahr |
| c) einer Betreuungsperson, wenn Ärzte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, Arbeitstage | bis zu 4 im Kalenderjahr |

²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der behandelnde Arzt/die Ärztin in den Fällen der Buchstaben a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arztes zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

³Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

⁴Ist die ärztliche Behandlung von Ärzten während der Arbeitszeit notwendig, erfolgt die Freistellung für die hierzu erforderliche nachgewiesene Abwesenheit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

⁵Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiungen unter Fortzahlung des Entgelts gewähren.

2. Die jährliche Höchstgrenze für die Inanspruchnahme einer Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts beläuft sich auf 6 Arbeitstage (unabhängig von einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf 5 oder 6 Werktage).
3. Die Entgeltfortzahlung in den Fällen der Nummer 1 - 2 richtet sich nach § 22.
4. ¹In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung ggf. auch gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten (z.B. persönliche Anlässe wie Umzug etc.). ²Arbeitsbefreiung für andere Fälle kann im Einzelfall unter Wegfall der Vergütung als Sonderurlaub gemäß § 20 gewährt werden.
5. Mitglieder von Tarifkommissionen werden für die Dauer der Teilnahme an Haustarifverhandlungen unter Fortzahlung der Bezüge gemäß § 22 Nummer 1 freigestellt.

§ 20 Sonderurlaub

Ärzte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

V Entgeltfortzahlung/ Dienstreisen/ Ausschlussfrist

§ 21 Arbeitsverhinderung / Krankheit

1. ¹Der Arzt ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich auf schnellstem Wege (Telefon, Telefax) mitzuteilen. ²Der Grund der Verhinderung und die voraussichtliche Dauer sind anzugeben. ³Der Arzt ist ferner verpflichtet, den Arbeitgeber auf dringend zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.
2. ¹Im Krankheitsfall ist der Arzt verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arzt diese durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag nachzuweisen. ³Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, ist der Arzt verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren und am nächsten Arbeitstag nach Ablauf der ersten ärztlichen Bescheinigung eine ärztliche Folgebescheinigung vorzulegen.
3. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach § 22. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

§ 22 Bemessungsgrundlage bei Entgeltfortzahlung

1. Für die Dauer der Abwesenheit wegen Urlaub oder Arbeitsbefreiung erhält der Arzt ein Entgelt bezogen auf sein Durchschnittsentgelt der vorangegangenen 12 Kalendermonate.
2. ¹Bei Abwesenheit wegen Krankheit erhält der Arzt ein Entgelt bezogen auf sein Durchschnittsentgelt der vorangegangenen 12 Kalendermonate bis zu einer Dauer von 6 Wochen. ²Dies gilt nicht, wenn den Arzt an der Krankheit ein Verschulden trifft. ³Sofern der Arzt weniger als 12 Kalendermonate im Universitätsklinikum beschäftigt ist, werden diese Kalendermonate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.

⁴Bei der Berechnung des Gesamtentgeltes bleiben außer Ansatz: Einmalzahlungen, Aufwandsersatz sowie auf einer Durchschnittsberechnung beruhende Entgeltarten wie
 - Zulagen
 - Reisekostenersatz, Verpflegungszuschuss und Auslösung
 - Überstunden (Stunden plus Zuschläge).
3. ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Nummer 1) zu teilen.

4. ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 16))
- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
 - b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Nummer 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Nummer 3 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Nummer 4 ergebende Anspruch.

5. ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Ärzte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Ärzte finanziert ist.

³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Ärzte gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Arzt hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Protokollnotiz:

¹Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass in den Fällen der Entgeltfortzahlung bei Urlaub und Arbeitsbefreiung sowie Krankheit das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt werden. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten 12 vollen Kalendermonate gezahlt. ³Bei Abwesenheit wegen Krankheit gilt Vorstehendes wegen § 22 Nummer 2 Satz 3 nur eingeschränkt.

§ 23 Dienstreisen/Reisekostenvergütung

Für die Erstattung von Auslagen und Kosten für Dienstreisen finden grundsätzlich die für die Beamten des Landes Sachsen-Anhalt jeweils geltenden Bestimmungen Anwendung, soweit die Betriebsparteien keine anderslautenden Vereinbarungen treffen.

§ 24 Ausschlussfrist

¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit vom Arzt oder Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus.

VI Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. ¹Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arzt das jeweilig gesetzlich festgelegte Alter für den Erhalt der Regelaltersrente erreicht hat. ²Die Möglichkeit der jederzeitigen einvernehmlichen Beendigung bleibt hiervon unberührt.
2. ¹Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf desjenigen Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. ²Der Arzt hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Bescheides unverzüglich zu unterrichten.

³Beginnt die Rente wegen voller- oder teilweiser Erwerbsminderung erst nach Zustellung des Bescheides, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Monats. ⁴Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁵In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
3. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arzt nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und der Arzt innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
4. ¹Verzögert der Arzt schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 bestimmten Ärztin oder Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin/dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

³Soll der Arzt, dessen Arbeitsverhältnis nach Nummer 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ⁴Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 26 Kündigung

1. ¹Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten - auch bei befristeten Arbeitsverträgen - die gesetzlichen Vorschriften und die nachfolgenden Kündigungsfristen:

²Die Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

³Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt abweichend von Satz 1, wenn die Beschäftigungszeit in dem Universitätsklinikum
 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

⁴Die Möglichkeit der Vereinbarung längerer Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt. ⁵Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor dem vereinbarten Beginn ist ausgeschlossen. ⁶Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

⁷Auch befristete Arbeitsverträge sind ordentlich beiderseits kündbar. ⁸Die Möglichkeit der Vereinbarung längerer Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

2. Verlängerungen der gesetzlichen Kündigungsfristen für Kündigungen durch den Arbeitgeber gelten auch für Kündigungen durch den Arzt.
3. Eine fristlose Kündigung gilt im Falle ihrer Unwirksamkeit zugleich als fristgemäße Kündigung zum nächsten zulässigen Termin.
4. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arzt nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung entweder durch Eigenkündigung des Arztes oder durch den Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses widerruflich von der Arbeitsleistung freizustellen.
5. Spricht der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung aus, so steht dem Arzt ein Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung in der Zeit vom Zugang der Kündigung bis zum rechtskräftigen Abschluss eines etwaigen gerichtlichen Verfahrens nicht zu.
6. ¹Bei Kündigung hat der Arzt Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, auf Wunsch auch über Führung und Leistung. ²Aus triftigen Gründen kann der Arzt auch während des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Zeugnis verlangen (z. B. externe Bewerbung, Wechsel des Vorgesetzten).

³Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienstkleidung, Schutzkleidung, Schlüssel und sonstige Gegenstände gegen Rückgabebescheinigung spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben. ⁴Gleiches gilt auch für sonstiges Eigentum des Arbeitgebers einschließlich sämtlicher Datenträger und Aufzeichnungen über dienstliche Belange.

§ 27 Inkrafttreten

1. ¹Der Tarifvertrag tritt am 01.07.2022 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten, erstmalig zum 31.12.2023 gekündigt werden. ²Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag vom 30.09.2020 sowie sämtliche bisher gültigen Tarifverträge, auch, wenn dieser Tarifvertrag für einzelne ehemalige tarifvertragliche Regelungen keine Regelung getroffen hat; letztere werden hiermit aufgehoben.

Abweichend von Nummer 1 können ferner schriftlich gekündigt werden:

a) § 10 Nummer 1 und 2 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 30.09. 2023,

b) § 15 mit einer Frist von drei Monaten, frühestens jedoch zum 30.09.2023

c) § 18 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 30.09.2023,

Es wird folgende Sondervereinbarung getroffen:

Es erfolgt eine Übernahme der eventuellen Tarifvertragsänderungen des TV-Ärzte an Universitätskliniken (TdL) ab 01.10.2023 bis zum Ende der Laufzeit dieses Tarifvertrages.

Magdeburg, 02.11.2022

Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

Marco Bohn
Kaufmännischer Direktor

Prof. Dr. med. Hans-Jochen Heinze
Ärztlicher Direktor

Marburger Bund

PD Dr. med. Christine Schneemilch
1. Vorsitzende Marburger Bund

Anlage A

Schuldrechtliche Vereinbarung zur Tarifsicherung

Zwischen des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. und dem Marburger Bund, Landesverband Sachsen-Anhalt, wird zur rechtlichen Absicherung der bestehenden Tarifverträge folgende schuldrechtliche Vereinbarung geschlossen:

1. ¹Unter Bezugnahme auf die Ausführungen des BVerfG in seinem Urteil vom 11. Juli 2017 (RdNr. 178) vereinbaren die Tarifparteien, dass die Rechtsfolgen aus § 4 a TVG (Verdrängung der Tarifverträge des Marburger Bundes LVSA) nicht eintreten. ²Das Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. wird sich dafür einsetzen, dass mit sämtlichen Gewerkschaften, deren Tarifverträge sich mit den Tarifverträgen des Marburger Bundes LVSA i. S. d. § 4 a TVG überschneiden, gleichartige Vereinbarungen getroffen und dem Marburger Bund LVSA mitgeteilt werden. ³Dann gilt die Regelung nach Satz 1 auch entsprechend für deren Tarifverträge mit dem Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R.
2. ¹Die Tarifparteien verpflichten sich, für die Laufzeit dieser Vereinbarung keinen Antrag im Sinne von §§ 2 a Abs. 1 Nr. 6, 99 ArbGG zu stellen. ²Das Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. verpflichtet sich, mit sämtlichen Gewerkschaften, deren Tarifverträge sich mit den Tarifverträgen des Marburger Bundes LVSA i. S. d. § 4 a TVG überschneiden, eine gleichartige Vereinbarung zu treffen und diese dem Marburger Bund LVSA zur Kenntnis zu geben. ³Diese Regelung tritt für den Marburger Bund LVSA in Kraft, wenn das Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. mit sämtlichen Gewerkschaften, deren Tarifverträge sich mit den Tarifverträgen des Marburger Bundes i. S. d. § 4 a TVG überschneiden, gleichartige Vereinbarungen getroffen und dem Marburger Bund LVSA mitgeteilt hat.
3. ¹Für die Laufzeit dieser Vereinbarung verpflichtet sich das Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R., zukünftig mit allen unter den persönlichen Geltungsbereich der Haustarifverträge fallenden Ärztinnen und Ärzte nur solche Arbeitsverträge abzuschließen, die eine dynamische Bezugnahme auf die zwischen dem Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. und dem Marburger Bund LVSA jeweils abgeschlossenen Haustarifverträge enthält, unabhängig davon, ob der Tarifvertrag nach § 4 a Abs. 2 TVG verdrängt wird. ²Diese Regelung gilt nicht für Mitglieder anderer Gewerkschaften, deren Tarifverträge sich mit dem Tarifvertrag des Marburger Bundes i. S. d. § 4 a TVG überschneiden.
4. Diese Vereinbarung kann von jeder Partei mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025.
5. ¹Sollten durch eine Änderung der Rechtslage die vorstehenden Regelungen undurchführbar oder erheblich eingeschränkt werden, besteht ein Recht auf außerordentliche Kündigung. ²Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall zu Verhandlungen über eine wirkungsgleiche Vereinbarung.

Magdeburg, 02.11.2022

Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

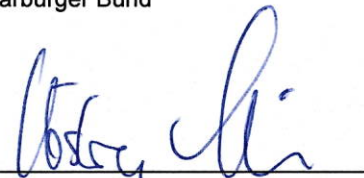


Marco Bohn
Kaufmännischer Direktor



Prof. Dr. med. Hans-Jochen Heinze
Ärztlicher Direktor

Marburger Bund



PD Dr. med. Christine Schneemilch
1. Vorsitzende Marburger Bund