

## Gemeinsame Festlegungen zu Begriffen zum Thema Arbeitszeit aus dem Haustarifvertrag des Uniklinikums Magdeburg (AöR)

Das Dezernat Personal, die Direktorin des Pflegedienstes und der Personalrat haben gemeinsam versucht, verschiedene Begriffe des Tarifvertrages zum Thema Arbeitszeit etwas genauer zu definieren. Tarifverträge entwickeln sich durch Nachverhandlungen, Rechtsprechung etc. jedoch weiter. Deshalb können diese gemeinsam vertretenen Festlegungen auch nur unsere derzeitige Rechtsauffassung darstellen.

MTV-UK MD	Manteltarifvertrag
ETV-UK MD	Entgelttarifvertrag
TVÜ-UK MD	Überleitungstarifvertrag
DV	Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Personalrat

<b>Begriff</b>	<b>Quelle</b>	<b>Auslegung / Definition / Festlegung</b>
<i>Ausgleichszeitraum</i> für durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	§ 6 Abs. 2 MTV-UK MD	ein Jahr / Geschäftsjahr (01. Januar – 31. Dezember)
<i>wöchentlicher Arbeitszeitkorridor</i> (AZK) von bis zu 45 Stunden	§ 6 Abs. 6 MTV-UK MD	Findet bis zum Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten noch keine Anwendung!
<i>tägliche Rahmenzeit</i> (tägl. RZ) von bis zu 12 Stunden	§ 6 Abs. 7 MTV-UK MD	Findet bis zum Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten noch keine Anwendung!
<i>Arbeitszeitkonto</i>	§ 12 MTV-UK MD	Depot für Arbeitszeitguthaben und Arbeitszeitschulden;  Findet bis zum Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung noch keine Anwendung!

<p><i>Überstunden</i> - bei Beschäftigten, die nicht in Wechselschicht- oder Schichtarbeit tätig sind</p>	<p>§ 7 Abs. 7 MTV-UK MD</p> <p>Protokollnotiz zu Abs. 7</p>	<p><u>1. Entstehen von Überstunden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Zusätzliche</u>, durch den Arbeitgeber <u>angeordnete Arbeitsstunden</u>, die über die für den Arbeitsbereich durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Personalrat festgelegte Arbeitszeit hinausgehen und nicht <u>bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche</u> durch Freizeit ausgeglichen werden. D. h., dass die zusätzlich angeordneten Arbeitsstunden zunächst erst einmal „<b>Mehrstunden</b>“ darstellen, die erst dann zu Überstunden werden, wenn sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.</li> <li>• Hinweis: „Mehrstunden“ im unmittelbaren Anschluss an die reguläre Arbeitszeit bei nachfolgendem Bereitschafts-/Rufbereitschaftsdienst sind nur dann Überstunden, wenn kein Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche erfolgt.</li> <li>• Die zwischen Dienststellenleitung und Personalrat getroffenen Vereinbarungen zum Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der einzelnen Arbeitsbereiche finden bis zu entsprechenden Neuregelungen zunächst weiterhin Anwendung.</li> </ul> <p><u>2. Ausgleich von Überstunden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überstunden sind grundsätzlich innerhalb von 3 Monaten durch Freizeit auszugleichen</li> <li>• Freizeitausgleich für Überstunden ist im Dienstplan auszuweisen (Dienstplankürzel - XÜ) und zu bezeichnen !</li> <li>• Wenn Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten nicht erfolgen konnte – Auszahlung</li> </ul>
---	---	--

<p><i>Überstunden</i> – bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit</p>	<p>§ 7 Abs. 7 u. 8 c) MTV-UK MD</p> <p>Protokollnotiz zu Abs. 7</p>	<p><u>1. Entstehen von Überstunden</u></p> <p><u>Zusätzliche</u>, durch den Arbeitgeber <u>angeordnete Arbeitsstunden</u>, die ein Überschreiten der im Dienstplan festgelegten täglichen Sollstunden nach sich ziehen und nicht mehr <u>im laufenden Dienstplanturnus</u> (Kalendermonat) ausgeglichen werden können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D. h., dass die zusätzlich angeordneten Arbeitsstunden zunächst erst einmal „<b>Mehrstunden</b>“ darstellen, die erst dann zu Überstunden werden, wenn sie nicht bis zum Ende des Kalendermonats ausgeglichen werden.</li> </ul> <p><u>2. Ausgleich von Überstunden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überstunden sind grundsätzlich innerhalb von 3 Monaten durch Freizeit auszugleichen</li> <li>• Freizeitausgleich für Überstunden ist im Dienstplan auszuweisen (Dienstplankürzel - XÜ) und zu bezeichnen !</li> <li>• Wenn Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten nicht erfolgen konnte – Auszahlung</li> </ul>
<p><i>Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft</i></p>	<p>§ 7 Abs. 3 + 4 sowie § 9 + 11 MTV-UK MD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Dienstvereinbarung zum Bereitschaftsdienst muss überarbeitet werden – Verstößt gegen HTV, ArbZG und EuGH-Rechtsprechung.</li> <li>• Aktuelle Höchstgrenzen beim Bereitschaftsdienst laut Tarifvertrag: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ durchschnittlich 48 Stunden/Woche im Kalenderjahr,</li> <li>○ Regelarbeitszeit + BD (Stufe A+B) zusammen max. 16 Stunden,</li> <li>○ Regelarbeitszeit + BD (Stufe C+D) zusammen max. 13 Stunden,</li> </ul> </li> <li>• Erst <u>nach Abschluss</u> einer dementsprechenden Dienstvereinbarung sind <u>längere tägliche</u> wie auch wöchentliche Höchstgrenzen von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden bei den Bereitschaftsdiensten der Stufe A und B und von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden bei den Bereitschaftsdiensten der Stufe C und D zulässig.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• spätestens nach 24 Stunden Anwesenheit durch Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst (gleich welcher Bereitschaftsdienststufe!) muss der Arbeitnehmer nach Hause gehen.</li> <li>• Verrechnung für notwendigen Freizeitausgleich am folgenden Arbeitstag nur in der Höhe von 7,5 Stunden erforderlich. Zusätzlich findet Übergabezeit (Dienstplankürzel – BDÜ) von 0,5 Stunden in jeder Bereitschaftsdienststufe Berücksichtigung.</li> <li>• Aktivzeiten über 49% bleiben unbeachtet.</li> </ul>
<i>Wechselschichtarbeit</i>	§ 7 Abs. 1 MTV-UK MD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit nach einem <u>Schichtplan im regelmäßigen Wechsel ununterbrochen an allen Tagen im Jahr rund um die Uhr</u>;</li> <li>• der Beschäftigte muss <u>durchschnittlich</u> längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden;</li> <li>• Nachtschicht = die auf Grund der Sondernorm des § 7 Abs. 5 Satz 2 MTV UK MD im Dienstplansystem für den Bereich hinterlegte, zwischen Dienststellenleitung und Personalrat vereinbarte Lage des Nachtdienstes.</li> </ul>
<i>Schichtarbeit</i>	§ 7 Abs. 2 MTV-UK MD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit nach einem Schichtplan mit einem regelmäßigen <u>Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens 2 Stunden</u> (spätestens nach einem Monat);</li> <li>• <u>Arbeitszeitamplitude von mindestens 13 Stunden</u> – hiermit sind der früheste Arbeitsbeginn und das späteste Dienstende gemeint (Bsp.: Frühdienstbeginn 6.00 Uhr – Spätdienstende 21.30 Uhr =&gt; Zeitspanne von 15,5 Stunden).</li> </ul>

<p><i>ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit</i></p>	<p>§ 8 Abs. 3 + 4 MTV UK MD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dauerhafte Zuordnung des Beschäftigten zu einem Wechselschicht- bzw. Schichtarbeitsplatz;</li> <li>• liegt nach den Kriterien Wechselschicht- oder Schichtarbeit vor, dann ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeit- ausgleich, bezahltem Urlaub oder Arbeitsunterbrechung durch Erkrankung im Rahmen der Lohnfortzahlung gemäß § 21 Abs. 1 MTV-UK MD unschädlich;</li> <li>• Zahlung der Wechselschichtzulage wenn innerhalb des Betrachtungszeitraumes dienstplanmäßig mindestens 4 Nachtdienste zu leisten waren. Der Betrachtungszeitraum umfasst 60 Kalendertage vom Ende des Abrechnungsmonats. Bsp.: Abrechnung Monat März Ende Betrachtungszeitraum: 31.03.2007 =&gt; 60 Kalendertage rückwärts Anfang Betrachtungszeitraum: 31.01.2007</li> <li>• Zahlung der Schichtzulage, wenn die Kriterien der Schichtarbeit für den Arbeitsplatz des Beschäftigten erfüllt sind und er dienstplanmäßig mindestens einmal im Abrechnungsmonat in einer zweiten Schichtform arbeiten muss;</li> <li>• Zuordnung zur jeweiligen Schichtart erfolgt durch den Personalsachbearbeiter;</li> <li>• Neueinstellung: persönliches Erfordernis der Schicht- / Wechselschichtarbeit muss für zwei Monate erfüllt sein;</li> </ul>
<p><i>nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit</i></p>	<p>§ 8 Abs. 3 + 4 MTV UK MD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei <u>vertretungsweise</u> bzw. <u>vorübergehender Zuordnung</u> des Beschäftigten zu einem Schichtdienstarbeitsplatz kann stundenweiser Zulagenanspruch entstehen;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigter erfüllt Anspruch auf stundenweisen Zuschlag aber nur, wenn auch die persönlichen Voraussetzungen für Wechselschicht- bzw. / Schichtarbeit erfüllt sind;</li> <li>• Zuschlag erfolgt für alle geleisteten Stunden;</li> <li>• Zuordnung zu nicht ständiger Wechselschicht- u. Schichtarbeit erfordert einen „Organisationsakt“ durch Antrag des Dienstvorgesetzten (z.B. Oberschwester) an den Geschäftsbereich Personal ;</li> </ul>
<i>Feiertag (allgemein)</i>	§ 7 Abs. 9 MTV UK MD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keine Wahlfreiheit (Bezahlung/Freizeitausgleich) bei den Wochenfeiertagen und Feiertagen am Sonntag;</li> <li>• Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, sind <u>laut HTV bis zum Ende des dritten Kalendermonats auszugleichen</u> – (nach Ablauf der Dreimonatsfrist – Vergütungsverpflichtung)</li> <li>• Freizeitausgleich für Feiertage ist im Dienstplan auszuweisen (Dienstplankürzel – XFT);</li> </ul>
<i>24. / 31. Dezember</i>	§ 6 Abs. 3 MTV-UK MD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heiligabend und Silvester sind ganz normale Arbeitstage (HTV und TV-L kennen keine Vorfesttage mehr) - Folge: - normale Arbeitszeitregelung, - Anordnung von Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaftsdienst über 24 Stunden ist an diesen Tagen nicht möglich;</li> </ul>

		<p>Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alternative Freistellung von der Arbeit am 24. <u>oder</u> 31.12. ;</li> <li>• für zweiten Tag =&gt; Einsatz von Arbeitszeitguthaben bzw. Urlaub auf Antrag möglich – anderenfalls Arbeitsverpflichtung;</li> <li>• kann Freistellung an keinem der beiden Tage erfolgen =&gt; Freizeitausgleich an einem anderen Arbeitstag innerhalb von drei Monaten;</li> </ul> <p>Hinweis: Infoblatt des Personalrates bzw. PR-Homepage unter:  <a href="http://www.med.uni-magdeburg.de/fme/prmed/heiligabend-silvester.pdf">http://www.med.uni-magdeburg.de/fme/prmed/heiligabend-silvester.pdf</a></p>
Feiertag (Sonderfall: Arbeit fällt nicht auf Grund des Feiertags, sondern wegen der Dienstplangestaltung aus!)	§ 6 Abs. 3 MTV-UK MD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verminderung des Stundensolls für die Beschäftigten, die nicht auf Grund des Feiertags (z.B. „Ausdünnen“ des Dienstes) sondern <u>dienstplanmäßig</u> am Feiertag <u>frei haben</u> und sonst nacharbeiten müssten;</li> </ul>
Sonntag	<p>§ 6 Abs. 5 Satz 3 MTV-UK MD</p> <p>§ 11 Abs. 1 ArbZG</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Davon soll ein Tag auf einen Sonntag fallen.</li> <li>• längste zulässige Schichtfolge damit 12 Tage;</li> <li>• mindestens 15 Sonntage/Jahr müssen beschäftigungsfrei sein;</li> </ul>