

Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

Haustarifvertrag für Auszubildende am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. (TV-A-UK MD)

vom 7. Mai 2011

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 8 vom 19. März 2024

zwischen

dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

vertreten durch den Vorstand,

- einerseits -

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

vertreten durch die Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1	<u>Geltungsbereich</u> 3
§ 2	<u>Ausbildungsvertrag, Nebenabreden</u> 3
§ 3	<u>Probezeit</u> 4
§ 4	<u>Ärztliche Untersuchungen</u> 4
§ 5	<u>Schweigepflicht, Nebentätigkeiten</u> 5
§ 6	<u>Personalakten</u> 5
§ 7	<u>Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit</u> 6
§ 8	<u>Ausbildungsentgelt</u> 7
§ 9	<u>Urlaub</u> 8
§ 10	<u>Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstelle, Freistellung und Fortzahlung der Ausbildungsentgelte</u> 9
§ 11	<u>Familienheimfahrten</u> 9
§ 12	<u>Schutzkleidung, Ausbildungsmittel</u> 10
§ 13	<u>Entgelt im Krankheitsfall</u> 10
§ 14	<u>Mitteilungspflicht und Weiterarbeit</u> 11
§ 15	<u>Vermögenswirksame Leistungen</u> 11
§ 16	<u>Jahressonderzahlung</u> 12
§ 16a	<u>Mitgliedschaftsgebundene Jahressonderzahlung</u> 12
§ 17	<u>Betriebliche Altersversorgung</u> 12
§ 18	<u>Beendigung des Ausbildungsverhältnisses</u> 13
§ 18a	<u>Abschlussprämie</u> 13
§ 19	<u>Zeugnis</u> 13
§ 20	<u>Ausschlussfrist</u> 14
§ 21	<u>Inkrafttreten, Laufzeit</u> 14

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Operationstechnischen Assistenz / Anästhesietechnischen Assistenz und Entbindungspflege sowie für Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe (Auszubildende Kr.).
²Bis zum Abschluss einer gesonderten tariflichen Regelung findet dieser Tarifvertrag auch Anwendung bei Personen, die auf der Grundlage des Gesetzes über das Studium und den Beruf von Hebammen (Hebammengesetz - HebG) vom 22. November 2019 an einer akademisierten Hebammenausbildung teilnehmen. ³Voraussetzung ist, dass sie in einem Ausbildungsverhältnis mit dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. (Universitätsklinikum) stehen.

Niederschriftserklärung zu § 1 Absatz 1:

Die Tarifparteien erklären ihre Absicht, sich im Rahmen von Redaktionsverhandlungen über eine Übernahme des Tarifvertrages für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVHöD) zu verständigen.

- (2) ¹Dieser Tarifvertrag gilt ebenfalls für Personen, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausgebildet werden (Auszubildende BBiG). ²Voraussetzung ist, dass sie in einem Ausbildungsverhältnis mit dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. stehen.
- (3) ¹Das Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. wird als Träger der Ausbildung im Folgenden als "Ausbildender" bezeichnet. ²Soweit in diesem Tarifvertrag der Begriff Auszubildende verwendet wird, gilt dies gleichermaßen für Frauen und Männer.
- (4) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

Protokollerklärung zu § 1:

Das Universitätsklinikum verpflichtet sich, vor der Aufnahme der Ausbildung in weiteren Berufen die Gewerkschaft ver.di rechtzeitig über ihre Absicht zu informieren und eine tarifvertragliche Regelung für die einzustellenden Auszubildenden mit ver.di zu treffen, wenn sie arbeitsrechtlich auszugestalten ist.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) ¹Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen. ²Dieser enthält neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes mindestens Angaben über
- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung und Ziel der Ausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll. Auszubildende, die

nach dem Krankenpflegegesetz und Hebammengesetz ausgebildet werden, erhalten des Weiteren eine zeitliche und sachliche Gliederung ihrer theoretischen Ausbildung,

- b) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
 - c) Beginn und Dauer der Ausbildung,
 - d) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
 - e) Dauer der Probezeit,
 - f) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
 - g) Dauer des Erholungsurlaubs,
 - h) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
 - i) die Geltung des Tarifvertrages für die Auszubildenden des Universitätsklinikums sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.
- (2) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist. ³Falls im Rahmen eines Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen.
- (3) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Ausbildungsvertrages die Vorschriften des Gesetzes über die Berufe in der Krankenpflege (KrPflG) bzw. des Gesetzes über den Beruf der Hebamme und des Entbindungspfleger (HebG) sowie für die übrigen Ausbildungen das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. landesrechtliche Ausbildungsvorschriften.

§ 3 Probezeit

- (1) ¹Die Probezeit beträgt drei Monate. ²Für Auszubildende, die nach dem Krankenpflegegesetz bzw. Hebammengesetz ausgebildet werden, beträgt die Probezeit 6 Monate. ³Für Auszubildende, die vor der Ausbildung in dem Ausbildungsberuf entsprechende einschlägige Erfahrungen am Universitätsklinikum gesammelt haben, entfällt die Probezeit.
- (2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

- (1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Arztes nachzuweisen. ²Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

- (2) ¹Die Auszubildenden können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.
- (3) ¹Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Die Untersuchung ist auf Antrag der Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durchzuführen. ³Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der Auszubildende, soweit sie nicht von einer anderen Stelle getragen werden. ⁴Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Auszubildenden auf dessen Antrag bekannt zu geben.

§ 5

Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Auszubildenden.
- (2) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Auszubildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Auszubildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnete Interessen des Auszubildenden zu beeinträchtigen.

§ 6

Personalakten

- (1) ¹Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. ⁴Die Auszubildenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (2) ¹Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. ²Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) ¹Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich nach den tarifvertraglichen Regelungen für die entsprechenden Beschäftigten des Ausbildenden. ²Eine Beschäftigung, die über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) ¹An Tagen, an denen die Auszubildenden an einem theoretischen betrieblichen oder schulischen Unterricht von mindestens 270 Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. ²Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit, wobei eine Unterrichtsstunde einer Stunde Ausbildungszeit entspricht. ³Ausgefallener Unterricht gilt als Lernzeit und wird als Unterrichtszeit angerechnet. ⁴Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird. ⁵Findet der theoretische Unterricht in Blockform statt, dürfen Auszubildende in dieser Zeit nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
- (4) ¹Ein Unterrichtstag umfasst grundsätzlich höchstens acht Unterrichtsstunden je 45 Minuten. ²Der Unterricht ist zusammenhängend und von Montag bis Freitag zu organisieren. ³Eine Ausnahme von Satz 1 ist nur zulässig, wenn diese dazu führt, dass der Unterricht an einem anderen Tag der Woche verkürzt wird.
- (5) Auszubildende dürfen in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (6) ¹Auszubildende dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. ³Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.
- (7) Auszubildende, die unter den Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzes fallen, dürfen nur in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr beschäftigt werden.
- (8) Für alle Auszubildende gelten Mindestruhezeiten von 14 Stunden vor und 11 Stunden nach dem theoretischen Unterricht.
- (9) ¹Vor einem Blockunterricht, der bis zu zwei Wochen umfasst, dürfen Auszubildende am Wochenende nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. ²Bei einem Blockunterricht, der einen längeren Zeitraum umfasst, dürfen Auszubildende vor und nach dem Blockunterricht, nicht zur praktischen Ausbildung am Wochenende herangezogen werden.

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

ab 1. Januar 2024

- a) für Auszubildende der Fachrichtungen Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Hebammen, Operationstechnische Assistenz / Anästhesietechnische Assistenz
- | | |
|----------------------------|-------------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.240,70 Euro, |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.306,70 Euro, |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.413,00 Euro und |
- ausschließlich bei dualen Studiengängen
- | | |
|----------------------------|----------------|
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.520,00 Euro, |
|----------------------------|----------------|
- b) für Auszubildende BBiG
- | | |
|----------------------------|----------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.116,82 Euro, |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.170,96 Euro, |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.220,61 Euro, |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.289,51 Euro, |

ab 1. Januar 2025

- a) für Auszubildende der Fachrichtungen Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Hebammen, Operationstechnische Assistenz / Anästhesietechnische Assistenz
- | | |
|----------------------------|-------------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.285,70 Euro, |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.351,70 Euro, |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.458,00 Euro und |
- ausschließlich bei dualen Studiengängen
- | | |
|----------------------------|----------------|
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.565,00 Euro, |
|----------------------------|----------------|
- b) für Auszubildende BBiG
- | | |
|----------------------------|----------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.161,82 Euro, |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.215,96 Euro, |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.265,61 Euro, |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.334,51 Euro. |

ab 1. Oktober 2025

- a) für Auszubildende der Fachrichtungen Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Hebammen, Operationstechnische Assistenz / Anästhesietechnische Assistenz
- | | |
|----------------------------|-------------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.337,13 Euro, |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.405,77 Euro, |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.516,32 Euro und |
- ausschließlich bei dualen Studiengängen
- | | |
|----------------------------|----------------|
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.627,60 Euro, |
|----------------------------|----------------|
- b) für Auszubildende BBiG
- | | |
|----------------------------|----------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.208,29 Euro, |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.264,60 Euro, |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.316,23 Euro, |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.387,89 Euro. |

- (2) Das monatliche Ausbildungsentgelt für die Auszubildenden in der Krankenpflegehilfe beträgt
- | | |
|--------------------|----------------|
| ab 1. Januar 2024 | 1.160,00 Euro, |
| ab 1. Januar 2025 | 1.205,00 Euro, |
| ab 1. Oktober 2025 | 1.253,20 Euro. |
- (3) Das Ausbildungsentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die Beschäftigten des Ausbildenden ihr Entgelt erhalten.
- (4) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (5) ¹Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.
²Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit im Sinne von § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b MTV-UK MD beträgt je Stunde 20 v. H. des Stundenentgeltes der Ausbildungsvergütung, mindestens jedoch 1,80 Euro.
- (6) Die Auszubildenden Kr. erhalten anstelle der
- Zulagen nach dem Tarifvertrag zu § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT/BAT-O sowie der Pflegezulagen nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O, und
 - der Schicht- und Wechselschichtzulage
- eine monatliche Pauschale von 35,00 Euro.
- (7) Die Auszubildenden BBiG erhalten
- Zulagen nach dem Tarifvertrag zu § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT/BAT-O bei Vorliegen der Voraussetzungen zur Hälfte und
 - für Arbeiten gem. § 29 MTArb-O im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr einen monatlichen Pauschalzuschlag von 10,50 Euro.

§ 9 Urlaub

- (1) ¹Auszubildende BBiG erhalten in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen. ²Auszubildende Kr., die nach dem Krankenpflege- und Hebammengesetz ausgebildet werden, erhalten im zweiten und dritten Ausbildungsjahr zusätzlich einen Tag Zusatzurlaub pro Kalenderjahr für die Schicht- und Nachtarbeit. ³Während des Erholungs- und Zusatzurlaubs wird das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1 und 5) fortgezahlt.

- (2) ¹Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen. ²Dabei sind die Wünsche der Auszubildenden zu berücksichtigen.
- (3) ¹Auszubildende haben Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses. 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.

§ 10

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, Freistellung und Fortzahlung der Ausbildungsentgelte

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1 und 5) fortzuzahlen für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht bzw. zum Besuch des Ausbildungszentrums für Gesundheitsfachberufe, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen.
- (2) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1 und 5) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können.
- (3) ¹Bei Reisen zur im Rahmen des Ausbildungsplanes notwendigen vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur vom Auszubildenden angeordneten Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Des Weiteren werden die notwendigen Übernachtungskosten vom Auszubildenden getragen.
- (4) ¹Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 3 erstattet. Erstattungen durch Dritte sind anzurechnen. ²Sofern der Auszubildende auf seinen Antrag eine andere als die regulär zu besuchende Berufsschule besucht, wird der Auszubildende von der Kostenübernahme befreit.
- (5) Im Übrigen gelten für die Arbeitsbefreiung diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebend sind.

§ 11

Familienheimfahrten

¹Für Familienheimfahrten von der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern und zurück werden den Auszubildenden monatlich einmal Fahrtkosten erstattet. ²Erstattungsfähig sind die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten

Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge). ³Dem Wohnort der Eltern steht der Wohnort der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners gleich. ⁴Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ⁵Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte weniger als vier Wochen beträgt.

§ 12

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

- (1) Auszubildende erhalten Schutzkleidung nach den Bestimmungen, die für die entsprechenden Beschäftigten des Ausbildenden maßgebend sind.
- (2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

§ 13

Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Sind Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1 und 5) fortgezahlt. ²Bei Wiederholungserkrankungen sowie bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses richtet sich die Dauer der Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) ¹Auszubildende sind verpflichtet, dem Ausbildenden die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. ³Der Ausbildende ist im Einzelfall berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Auszubildende verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. ⁵Eine ärztliche Bescheinigung für die Krankenkasse oder eine Bescheinigung von einem Rentenversicherungsträger ersetzt diese Bescheinigung.
- (3) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (4) ¹Hat der Auszubildende bei dem Ausbildenden einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen, wird bei der jeweils ersten darauf beruhenden Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen ein Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. ²Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt gezahlt. ³Voraussetzung für die Zahlung des

Krankengeldzuschusses ist, dass der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 14 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) ¹Das Universitätsklinikum sichert zu, dass im Rahmen der vorhandenen Arbeitsstellen Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung am Universitätsklinikum in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. ²Bei freien Stellen werden Auszubildende gegenüber externen Bewerbern bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt. ³Grundsätzlich dürfen 8 Wochen vor und nach dem Ende von Ausbildungsgängen keine externen Bewerber eingestellt werden, wenn eine Stelle auch mit einem Auszubildenden besetzt werden kann.
- (2) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende einen Auszubildenden nur befristet zu übernehmen, so gilt eine Mindestbefristung von zwölf Monaten, soweit kein Befristungsgrund vorliegt.
- (4) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen, so entfällt die Probezeit.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 15 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) ¹Auszubildende erhalten eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 6,65 Euro monatlich, wenn sie diesen Betrag nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung anlegen. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. ³Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Auszubildenden Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁴Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, sind die vermögenswirksamen Leistungen Teil des Krankengeldzuschusses.
- (2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 16 Jahressonderzahlung

- (1) Auszubildende, die am 1. Dezember im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt 95 v.H. des Ausbildungsentgeltes (§ 8 Absatz 1 und 2), das den Auszubildenden für November zusteht.
- (3) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1 und 2), Fortzahlung des Entgeltes während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 13) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist. ⁴Voraussetzung ist, dass am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.
- (4) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (5) ¹Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis. ²Ist die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats erfolgt, wird dieser Kalendermonat bei der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis berücksichtigt.“

§ 16a Mitgliedschaftsgebundene Jahressonderzahlung

¹Mitglieder der Gewerkschaft ver.di, die am 1. Januar und 1. November in ungekündigter Mitgliedschaft stehen, erhalten ab 2015 mit der Entgeltzahlung für den Monat Dezember zusätzlich zur Jahressonderzahlung nach § 16 dieses Tarifvertrages eine mitgliedschaftsgebundene Jahressonderzahlung in Höhe von 6 v.H. der Bemessungsgrundlage nach § 16 Absatz (3) TV-A-UK MD. ²Der Nachweis über die Mitgliedschaft ist dem Arbeitgeber bis zum 1. November vorzulegen. Falls der 1. November auf einen Sams-, Sonn- oder Feiertag fällt, ist der Nachweis am nächsten Arbeitstag zu erbringen.

§ 17 Betriebliche Altersversorgung

¹Die Auszubildenden haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung. ²Einzelheiten bestimmt der Tarifvertrag

über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) in seiner jeweils geltenden Fassung

§ 18 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
 - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

§ 18a Abschlussprämie

- (1) ¹Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. ²Die Abschlussprämie ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. ³Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.
- (2) ¹Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. ²Im Einzelfall kann der Auszubildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.

§ 19 Zeugnis

¹Der Auszubildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. ²Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. ³Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 20 Ausschlussfrist

¹Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

§ 21 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. August 2011 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monate zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2027, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann § 8 Absatz 1 sowie die Absätze 5 bis 7, § 9 und § 18a mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025 schriftlich gekündigt werden.
- (4) ¹Die Tarifgebundenheit im Sinne von § 3 TVG bleibt für die Dauer von 24 Monaten ab dem Wirksamwerden der Kündigung bestehen. ²Nach Ablauf der Tarifgebundenheit gemäß Satz 1 wirken die Regelungen dieses Tarifvertrages nach, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden.

Für das Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.
Der Vorstand

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Die Landesbezirksleitung