

# Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

## Haustarifvertrag für Ärzte des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. auf Basis des Verhandlungsergebnisses vom 23.09.2020

### 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 .....	11
§ 11 Rufbereitschaftsdienste.....	13
§ 12 Zwölf-Stunden-Schichten .....	15
III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen.....	15
§ 13 Entgelt .....	15
§ 14 Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit, Überstunden .....	15
§ 15 Zuschläge .....	16
§ 16 Beschäftigungszeiten.....	18
IV Urlaub und Arbeitsbefreiung .....	18
§ 17 Erholungsurlaub .....	18

§ 18 Zusatzurlaub.....	19
§ 19 Arbeitsbefreiung.....	20
§ 20 Sonderurlaub.....	21
V Entgeltfortzahlung/ Dienstreisen/ Ausschlussfrist.....	21
§ 21 Arbeitsverhinderung / Krankheit.....	21
§ 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 .....	26

Anlage A 1 Entgelttabelle zum Entgelttarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des TV-Ärzte für die Zeit vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020

Anlage A 2 Entgelttabelle zum Entgelttarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des TV-Ärzte für die Zeit vom 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021

Anlage B Entgelttabelle zum Entgelttarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des TV-Ärzte für die Zeit ab 1. Oktober 2021

Anlage C 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 die Kaufmännische Direktorin,  
Frau Dr. Kerstin Stachel

- 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. <sup>1</sup>Die in diesem Tarifvertrag verwandte Bezeichnung „Arzt“ umfasst sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte.  
<sup>2</sup>Sofern 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 arztähnliche Tätigkeiten ausübt.

2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Ärzte, für die ein spezielleres Tarifwerk mit einer weiteren tariffähigen Organisation persönlich Geltung hat.
  3. <sup>1</sup>Der 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. <sup>2</sup>Der 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. <sup>1</sup>Vertragsänderungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform. <sup>2</sup>Nebenabreden können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
3. <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
4. <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Eine einmalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses innerhalb dieses Zeitraumes ist zulässig.  
<sup>3</sup>Eine solche Befristung ist nicht zulässig, wenn mit dem Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.
5. <sup>1</sup>Ein 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. <sup>2</sup>Die

Dauer der Befristung bestimmt sich nach der vertraglichen Vereinbarung; sie muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

6. <sup>1</sup>Ein 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. <sup>2</sup>Zum 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. <sup>1</sup>Der 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. <sup>2</sup>Der 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**

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

<sup>3</sup>Bei 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 Höchstmaß 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. <sup>1</sup>Die Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. <sup>3</sup>Nähere Regelungen des Arbeitgebers sind zulässig.
3. <sup>1</sup>Entgeltliche Nebentätigkeiten und die Übernahme von Ehrenämtern haben die Ärzte ihrem Arbeitgeber rechtzeitig, spätestens 2 Wochen vor Aufnahme, schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der 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 berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Nähere 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. <sup>1</sup>Wenn 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. <sup>2</sup>Nähere Regelungen des Arbeitgebers sind zulässig.
6. <sup>1</sup>Der Arzt hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. <sup>2</sup>Er kann das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Er kann Auszüge oder Kopien aus seiner Personalakte erhalten.
7. <sup>1</sup>Für die Schadenshaftung der Ärzte finden die jeweils geltenden Bestimmungen des Arbeitgebers entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Diese Regelungen sind vom Arbeitgeber in geeigneter Weise zugänglich zu machen.

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

1. <sup>1</sup>Ärzte können aus dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen 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.

2. <sup>1</sup>Ärzten kann im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Ärzte bleibt unberührt. <sup>3</sup>Bezüge 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. <sup>1</sup>Werden 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). <sup>2</sup>Der § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben hiervon unberührt.

### **Protokollnotiz zu Nummer 3:**

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

<sup>2</sup>Die 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. <sup>1</sup>Wird 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. <sup>2</sup>Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich.

<sup>3</sup>Auf 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. <sup>1</sup>Hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Ärzten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Universitätsklinikums, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
2. <sup>1</sup>Vor 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. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>3</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
3. Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

### **Protokollnotiz:**

<sup>1</sup>Gemeint 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).

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

4. <sup>1</sup>Ärzte 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. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

5. <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des dienstlichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Ärzte kann in Geld und/oder Zeit erfolgen. <sup>5</sup>Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Planung der Qualifizierung mit einbezogen werden.
6. <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Soweit keine Dienstvereinbarungen abgeschlossen wurden, können diese Modalitäten auch individuell mit dem Arzt vereinbart werden.
7. <sup>1</sup>Zeiten von vereinbarten und vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahmen gelten grundsätzlich als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Während der Qualifizierungsmaßnahmen wird die tarifliche regelmäßige durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit vergütet. <sup>3</sup>Qualifizierungszeiten, 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. <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 42 Stunden. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. <sup>3</sup>Im Halbjahresdurchschnitt des Kalenderjahres sind monatlich zwei Wochenenden frei.
2. <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend kann bei Ärzten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
3. <sup>1</sup>Durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als individuelle Wochenarbeitszeit auf bis zu 48 Stunden verlängert werden. <sup>2</sup>Die 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.

Fassung ab 1. Oktober 2020:

7. <sup>1</sup>Eine 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. <sup>2</sup>Abweichend davon darf je Kalendervierteljahr eine weitere Arbeitsleistung am Wochenende angeordnet werden. <sup>3</sup>Darüber hinaus dürfen weitere Arbeitsleistungen am Wochenende nur angeordnet werden, wenn eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. <sup>4</sup>Die Arbeitsleistung wird dem Kalendermonat zugeordnet, in dem sie begonnen hat. <sup>5</sup>Auf 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. <sup>6</sup>Am Ende dieses zweiten Kalendervierteljahres müssen alle freien Wochenenden gewährt sein. <sup>7</sup>Der Antrag nach Satz 5 ist innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des Kalendermonats zu stellen, in dem die freien Wochenenden nicht gewährt wurden. <sup>8</sup>Jedenfalls ein freies Wochenende pro Kalendermonat ist zu gewährleisten.

## **§ 9a Sonderfunktion, Dokumentation**

Fassung ab 1. Juli 2020:

1. <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Dabei gilt die gesamte Anwesenheit der Ärzte abzüglich der tatsächlich gewährten Pausen als Arbeitszeit. <sup>3</sup>Eine abweichende Bewertung ist nur bei Nebentätigkeiten zulässig, die keine Dienstaufgaben sind, und bei privaten Tätigkeiten der Ärztin/des Arztes. <sup>4</sup>Die Ärztin/Der Arzt hat insbesondere zur Überprüfung der dokumentierten Anwesenheitszeiten nach Satz 1 ein persönliches Einsichtsrecht in die Arbeitszeitdokumentation. <sup>5</sup>Die 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**

<sup>1</sup> Wenn 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.

<sup>2</sup>Die 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**

<sup>1</sup>Wenn 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.

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

### **3. Opt-out**

<sup>1</sup>Gem. § 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. <sup>2</sup>Innerhalb eines anteiligen Ausgleichszeitraums (26 Wochen innerhalb von 12 Monaten) darf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 66 Stunden nicht überschritten werden.

<sup>3</sup>Der Ausgleichszeitraum hierfür beträgt 26 Wochen innerhalb des Gesamtausgleichszeitraums von 12 Monaten.

Fassung ab 1. Oktober 2020:

3a. <sup>1</sup>Bei 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. <sup>2</sup>Abweichend davon dürfen in einem Kalendermonat pro Kalendervierteljahr fünf Bereitschaftsdienste angeordnet werden. <sup>3</sup>Darüber hinaus sind Bereitschaftsdienste nur zu leisten, wenn eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. <sup>4</sup>Abweichend von Satz 1 und 2 können Ärzte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, 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. <sup>5</sup>Der Bereitschaftsdienst wird dem Kalendermonat zugeordnet, in dem er begonnen hat. <sup>6</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarungen können abweichend von Satz 1 bis 3 für bis zu fünf organisatorische Einheiten abweichende Regelungen getroffen werden. <sup>7</sup>Über den Abschluss einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung nach Satz 6 sind die Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der entsprechende Landesverband des Marburger Bundes unverzüglich zu informieren. <sup>8</sup>Sie 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**

<sup>1</sup>Der 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).

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

<sup>3</sup>Zum 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.

<sup>4</sup>Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Stufe und Entgeltgruppe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. <sup>5</sup>Für 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.

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

<sup>7</sup>Der 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. <sup>8</sup>Der Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden.

<sup>9</sup>Die Zuweisung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag.

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

Fassung ab 1. Oktober 2020:

<sup>11</sup>Ab 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. <sup>12</sup>Ist 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.

Fassung ab 1. Oktober 2020:

- 4a. <sup>1</sup>Die Lage der Dienste (Bereitschaftsdienste) der Ärzte wird in einem Dienstplan geregelt, der spätestens sechs Wochen vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt wird. <sup>2</sup>Wird 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. <sup>3</sup>Ergeben 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. <sup>4</sup>Die Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplanes bleibt unberührt. <sup>5</sup>Liegen 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. <sup>1</sup>Der 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). <sup>2</sup>Rufbereitschaft 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. <sup>3</sup>Der 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.

Fassung ab 1. Oktober 2020:

2. <sup>1</sup>Die Lage der Dienste (Rufbereitschaftsdienste) der Ärzte wird in einem Dienstplan geregelt, der spätestens sechs Wochen vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt wird. <sup>2</sup>Wird 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. <sup>3</sup>Ergeben 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. <sup>4</sup>Die Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplanes bleibt unberührt. <sup>5</sup>Liegen 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 klinikumsexternen Befundung zu übermitteln, anzuzeigen und auszuwerten (bspw. digitale Radiologie).

3. <sup>1</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch 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. <sup>1</sup>Für 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. <sup>2</sup>Für Rufbereitschaften von weniger als 12 Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v. H. des individuellen Stundenentgelts gezahlt.
5. <sup>1</sup>Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf die volle Stunde aufgerundet. <sup>2</sup>Für 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. <sup>1</sup>Der Einsatz zur Rufbereitschaft ist je Kalendermonat begrenzt auf 10 Wochentage und mit maximal 4 Wochenendtagen auf 14 Kalendertage. <sup>2</sup>In 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**

<sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst kann auf zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. <sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölfstundenschichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölfstundenschichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche 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. <sup>1</sup>Das Monatsentgelt bleibt bei monatlich schwankender Arbeitszeit und bei anderweitiger Verteilung der monatlichen Arbeitszeit nach § 9 unverändert. <sup>2</sup>Ausgenommen hiervon sind teilzeitbeschäftigte Ärzte mit reduzierter monatlicher Arbeitszeit. <sup>3</sup>Für diese erfolgt die Vergütung anteilig mit einem 1/182 je Stunde des individuellen Tabellenentgelts.
3. <sup>1</sup>Die Festlegung der Entgelte und Entgeltgruppen erfolgt in einem besonderen Tarifvertrag. <sup>2</sup>Dasselbe 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. <sup>1</sup>Die Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos. <sup>2</sup>Das 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. <sup>1</sup>Für den Arzt ist eine Abrechnung zu erstellen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt und die Entgeltbestandteile getrennt aufzuführen sind. <sup>2</sup>Ergeben 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. <sup>1</sup>Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeitszeit. <sup>2</sup>Nicht als Nachtarbeit gelten bei Frühschichten bis zu 2 Stunden vor 6 Uhr und bei Spätschichten bis zu zwei Stunden nach 22 Uhr.
3. <sup>1</sup>Sonn- 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. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird.

### **Protokollnotiz:**

<sup>1</sup>In 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.

<sup>2</sup>Ferner gilt uneingeschränkt die Regelung des § 15 Nummer 1. lit. c.

4. <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit 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. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten 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. <sup>1</sup>Ärzte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die 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. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis

f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf 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. <sup>5</sup>Dies 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:**

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

<sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

2. <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Ärzte 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. <sup>3</sup>Der 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. <sup>1</sup>Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Ärzte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
6. <sup>1</sup>Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Ärzte, 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:**

<sup>1</sup>Keine 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.).

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

## **IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 17 Erholungsurlaub**

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

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

<sup>3</sup>Der Urlaub ist bis zum 31.12. des Kalenderjahres zu gewähren.

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

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

3. <sup>1</sup>Beginnt 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 BUrIG bleibt unberührt.

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

4. <sup>1</sup>Bei einer anderen regelmäßigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>2</sup>Verbleibt 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 Monateeinen 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
  - a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
  - b) 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. <sup>1</sup>Ärzte 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.

<sup>2</sup>Ärzte erhalten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung von Nachtarbeit im Bereitschaftsdienst im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Bei 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. <sup>4</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. <sup>5</sup>Nummer 5 und 6 finden Anwendung.

5. <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Nummer 2 und 3 hierfür nicht anzuwenden.

<sup>4</sup>Bei 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 (Erholungsurlaubsvorschriften) nicht berührt.

7. Die Entgeltfortzahlung in diesen Fällen richtet sich nach § 22.

#### **Protokollnotiz zu Nummer 1 und 2:**

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Nummer 1 und 2 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für 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.

#### **Protokollnotiz Nummer 1 und 2 zum Zusatzurlaub für Nachtarbeit:**

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

### **§ 19 Arbeitsbefreiung**

1. <sup>1</sup>Als 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,	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

c) einer Betreuungsperson, wenn Ärzte deshalb die Betreuung ihres Kindes, dass das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

<sup>2</sup>Eine 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.

<sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

<sup>5</sup>Der 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. <sup>1</sup>In 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.). <sup>2</sup>Arbeitsbefreiung 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. <sup>1</sup>Der Arzt ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich auf schnellstem Wege (Telefon, Telefax) mitzuteilen. <sup>2</sup>Der Grund der Verhinderung und die voraussichtliche Dauer sind anzugeben. <sup>3</sup>Der Arzt ist ferner verpflichtet, den Arbeitgeber auf dringend zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.
2. <sup>1</sup>Im Krankheitsfall ist der Arzt verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Dauert 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. <sup>3</sup>Dauert 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. <sup>1</sup>Bei Abwesenheit

wegen Krankheit

erhält der Arzt ein Entgelt bezogen auf sein Durchschnittsentgelt der vorangegangenen 12 Kalendermonate bis zu einer Dauer von 6 Wochen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn den Arzt an der Krankheit ein Verschulden trifft. <sup>3</sup>Sofern der Arzt weniger als 12 Kalendermonate im Universitätsklinikum beschäftigt ist, werden diese Kalendermonate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.

<sup>4</sup>Bei 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. <sup>1</sup>Besteht 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. <sup>2</sup>Besteht 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. <sup>3</sup>Zur 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. <sup>1</sup>Der 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. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb 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. <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss 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.

<sup>3</sup>Überzahlter 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. <sup>4</sup>Der 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:**

<sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten 12 vollen Kalendermonate gezahlt. <sup>3</sup>Bei 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**

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

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

## VI Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. <sup>1</sup>Das 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. <sup>2</sup>Die Möglichkeit der jederzeitigen einvernehmlichen Beendigung bleibt hiervon unberührt.
2. <sup>1</sup>Wird 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. <sup>2</sup>Der Arzt hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Bescheides unverzüglich zu unterrichten.  
<sup>3</sup>Beginnt die Rente wegen voller- oder teilweiser Erwerbsminderung erst nach Zustellung des Bescheides, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Monats. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>5</sup>In 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 entgegen stehen und der Arzt innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
4. <sup>1</sup>Verzögert der Arzt schuldhaft den Rentenantrag 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. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin/dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.  
<sup>3</sup>Soll der Arzt, dessen Arbeitsverhältnis nach Nummer 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### § 26 Kündigung

1. <sup>1</sup>Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten - auch bei befristeten Arbeitsverträgen - die gesetzlichen Vorschriften und die nachfolgenden Kündigungsfristen:  
<sup>2</sup>Die Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.  
<sup>3</sup>Die 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.

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

<sup>7</sup>Auch befristete Arbeitsverträge sind ordentlich beiderseits kündbar. <sup>8</sup>Die 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. <sup>1</sup>Bei Kündigung hat der Arzt Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, auf Wunsch auch über Führung und Leistung. <sup>2</sup>Aus triftigen Gründen kann der Arzt auch während des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Zeugnis verlangen (z. B. externe Bewerbung, Wechsel des Vorgesetzten).

<sup>3</sup>Bei 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. <sup>4</sup>Gleiches gilt auch für sonstiges Eigentum des Arbeitgebers einschließlich sämtlicher Datenträger und Aufzeichnungen über dienstliche Belange.

## **§ 27 Inkrafttreten**

1. <sup>1</sup>Der Tarifvertrag tritt am 01.10.2019 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten, erstmalig zum 30.06.2022 gekündigt werden. <sup>2</sup>Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag vom 06.07.2017 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. Juni 2022,

b) § 15 mit einer Frist von drei Monaten, frühestens jedoch zum 30. Juni 2022,

c) § 18 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 30. Juni 2022,

Magdeburg,

Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

---

Dr. Kerstin Stachel  
Kaufmännische Direktorin

---

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

Marburger Bund

---

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

## 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:

- <sup>1</sup>Unter 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. <sup>2</sup>Das 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. <sup>3</sup>Dann gilt die Regelung nach Satz 1 auch entsprechend für deren Tarifverträge mit dem Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R.
- <sup>1</sup>Die Tarifparteien verpflichten sich, für die Laufzeit dieser Vereinbarung keinen Antrag im Sinne von §§ 2 a Abs. 1 Nr. 6, 99 ArbGG zu stellen. <sup>2</sup>Das 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. <sup>3</sup>Diese 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.
- <sup>1</sup>Für 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 Klausel 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. <sup>2</sup>Diese Regelung gilt nicht für Mitglieder anderer Gewerkschaften, deren Tarifverträge sich mit dem Tarifvertrag des Marburger Bundes i. S. d. § 4 a TVG überschneiden.
- Diese Vereinbarung kann von jeder Partei mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025.
- <sup>1</sup>Sollten durch eine Änderung der Rechtslage die vorstehenden Regelungen undurchführbar oder erheblich eingeschränkt werden, besteht ein Recht auf außerordentliche Kündigung. <sup>2</sup>Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall zu Verhandlungen über eine wirkungsgleiche Vereinbarung.

Magdeburg,

Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

---

Dr. Kerstin Stachel  
Kaufmännische Direktorin

---

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

Marburger Bund

---

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