

# **Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.**

## **Haustarifvertrag**

### **Manteltarifvertrag (MTV-UK MD)**

vom 30. November 2006

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. **7 vom 04. Juni 2019**

**zwischen**

**dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.**

vertreten durch den Vorstand

**- einerseits -**

**und**

**der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di**

vertreten durch den Bundesvorstand

**- andererseits -**

wird Folgendes vereinbart:

# Manteltarifvertrag

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
	3
§ 1	3
§ 2	4
§ 3	4
§ 4	6
§ 5	6
§ 6	8
§ 7	10
§ 8	12
§ 9	13
§ 10	14
§ 11	15
§ 12	16
§ 13	17
§ 14	18
§ 15	18
§ 16	19
§ 17	20
§ 18	21
§ 19	23
§ 20	23
§ 21	24
§ 21a	24
§ 22	26
§ 23	26
§ 24	26
§ 24a	27
§ 25	27
§ 26	28
§ 27	28
§ 28	29
§ 29	29
§ 30	30
§ 31	30

## Präambel

Ziel der Tarifparteien ist es, mit diesem Tarifvertrag ein Tarifwerk zu schaffen, das einerseits den individuellen Anforderungen des Universitätsklinikums Magdeburg gerecht wird und andererseits dazu beiträgt, für die Beschäftigten in direkter Ergänzung, Ablösung und Ersetzung des Bundesangestelltentarifvertrages Ost (BAT – O) und des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes und der Länder - Ost (MTArb – O) sowie der weiteren im Anhang aufgeführten Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes unter Fortführung der dortigen Regelungen über eine Beseitigung der Unterschiede in der Vergütung für den Bereich der in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Länder eine größtmögliche Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen zwischen „Ost und West“ zu erreichen.

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. Sie sind sich einig, soweit in diesem Tarifvertrag Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, dass diese für alle Geschlechter gelten.

## § 1

### Geltungsbereich/Begriffsbestimmungen

- (1) <sup>1</sup>Die in diesem Tarifvertrag verwandte Bezeichnungen „Arbeitnehmer“ oder „Beschäftigte“ umfassen sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte.  
<sup>2</sup>Sofern die Begriffe „betrieblich“ oder „Betriebsparteien“ verwendet werden, gelten diese Regelungen für das Universitätsklinikum sowie die Parteien nach dem Personalvertretungsrecht.
- (2) Der Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer des Universitätsklinikums – Anstalt öffentlichen Rechts.
- (3) <sup>1</sup>Der Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als sie in der höchsten Entgeltgruppe gestellt werden und Arbeitnehmer 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) <sup>1</sup>Ferner gilt der Tarifvertrag 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, Praktikanten und für Aushilfen mit bis zu einem Monat Dauer der Beschäftigung.  
<sup>2</sup>Der Tarifvertrag ist in der Personalabteilung auszulegen und den Arbeitnehmern auf Verlangen Einsicht zu gewähren.

### Protokollnotiz:

Es besteht Einigkeit darüber, dass Arbeitnehmer, die von ausgegründeten Unternehmen des Universitätsklinikums entliehen werden, hiervon nicht betroffen sind.

## § 2 Einstellung/ Einstellungsvoraussetzungen

- (1) Mit dem Arbeitnehmer 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) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere oder im gesetzlichen Höchststrahmen zulässige längere Zeit vereinbart ist.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 nachkommen. <sup>3</sup>Dies gilt insbesondere dann, wenn aufgrund begründeter Veranlassung Zweifel daran bestehen, dass der Arbeitnehmer zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>4</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

### **Protokollnotiz:**

Es besteht Einigkeit darüber, dass im Sinne des Absatzes 5 HIV-Infektionen und Hepatitis als ansteckende Krankheiten mit umfasst sind.

- (6) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdeten Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Arbeitnehmer, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden. <sup>3</sup>Hiervon darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. <sup>4</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (7) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber auf Verlangen ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.

## § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmern derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. <sup>4</sup>Unberührt hiervon bleiben Zuwendungen von geringem Wert, die reinen Höflichkeitscharakter haben oder im geschäftlichen oder gesellschaftlichen Umgang allgemein üblich sind.
- (3) <sup>1</sup>Entgeltliche Nebentätigkeiten haben die Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber rechtzeitig, spätestens 2 Wochen vor Aufnahme, schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit im Rahmen billigen Ermessens untersagen bzw. mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet sind, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers und/oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Nähere Regelungen des Arbeitgebers sind zulässig.
- (4) Wenn und soweit entgeltliche Veröffentlichungen oder Vorträge des Arbeitnehmers Angelegenheiten des Arbeitgebers betreffen oder Interessen des Arbeitgebers betreffen, so ist dazu die ausdrückliche vorherige Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.
- (5) Arbeitnehmer können vom Universitätsklinikum verpflichtet werden, im Rahmen ihrer Qualifikation Unterricht zu erteilen.
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer muss zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder nachteilig werden könnten, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. <sup>2</sup>Seine Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.
- (7) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer 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 auf eigene Kosten Auszüge oder Kopien aus seiner Personalakte erhalten.
- (8) <sup>1</sup>Bei Kündigung oder sonstiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer auch während des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Zeugnis verlangen (z. B. externe Bewerbung, Wechsel des Vorgesetzten).
- (9) <sup>1</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>2</sup>Gleiches gilt auch für sonstiges Eigentum des Arbeitgebers einschließlich sämtlicher Datenträger und Aufzeichnungen über dienstliche Angelegenheiten.

## § 4

### Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

- (1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer können aus dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Arbeitnehmer an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

#### **Protokollnotiz:**

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb des Universitätsklinikums oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
  2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb des Universitätsklinikums unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) <sup>1</sup>Arbeitnehmern 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. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

#### **Protokollnotiz:**

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 Arbeitnehmer 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:**

<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.

## § 5

### Qualifizierung

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmer kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Dienstvereinbarung 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) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- 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 Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Arbeitnehmern schriftlich bestätigt.

(4) <sup>1</sup>Arbeitnehmer haben - auch in den Fällen des Absatzes 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 Arbeitnehmer kann sowohl in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Die Betriebsparteien können in einer Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung der nachfolgend aufgeführten Rahmenbedingungen insbesondere angemessene Rückzahlungsmodalitäten und/oder die Mindestfortdauer des Arbeitsverhältnisses (Bindungsdauer) bei Qualifizierungsmaßnahmen vereinbaren, soweit der persönliche Nutzen des Arbeitnehmers dies rechtfertigt.

(7) <sup>1</sup>Soweit keine Dienstvereinbarungen abgeschlossen wurden, können diese Modalitäten auch individuell mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden:

- a) <sup>2</sup>Eine Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmer entfällt, wenn es sich um dienstbezogene Qualifizierungsmaßnahmen handelt, die ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers liegen und nur den Zweck haben, vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern.

<sup>3</sup>Eine Rückzahlungsverpflichtung der Weiterbildungskosten tritt ein, wenn die Qualifizierungsmaßnahme eine besonders hohe Qualifikation, verbunden mit überdurchschnittlichen Vorteilen auf dem Arbeitsmarkt, für die betroffenen Arbeitnehmer darstellt.

<sup>4</sup>Inhalte der Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtung:

- b) Bindung der Arbeitnehmer durch Mindestfortdauer des Arbeitsverhältnisses

- Schulungsdauer unter vier Monaten entspricht einer Klinikumsbindung von maximal 6 Monaten.
- Schulungsdauer ab vier Monate entspricht einer Klinikumsbindung von maximal 12 Monaten.
- Schulungsdauer ab acht Monate entspricht einer Klinikumsbindung von maximal 24 Monaten.
- Schulungsdauer ab 12 Monate entspricht einer Klinikumsbindung von maximal 36 Monaten.

<sup>5</sup>Werden diese Zeiten von den Arbeitnehmern nicht eingehalten, sind die dann ausstehenden Restbeträge anteilig finanziell auszugleichen. Insoweit gilt folgender Schlüssel:

aa) <sup>6</sup>Die von dem Universitätsklinikum getragenen Aufwendungen werden endgültig übernommen, wenn der Arbeitnehmer noch 3 Jahre im Dienste des Universitätsklinikums verblieben ist.

bb) <sup>7</sup>Wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet, sind die Aufwendungen wie folgt zurückzuzahlen:

bis zum Ablauf des ersten Jahres zu 100 %,  
bis zum Ablauf des zweiten Jahres zu 66 %,  
bis zum Ablauf des dritten Jahres zu 33 %.

cc) <sup>8</sup>Die Verminderung des Rückzahlungsbetrages nach Punkt bb) erfolgt nur unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis in dem Bindungszeitraum nach Bst. b) nicht ruht.

(8) <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.

(9) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(10) Für Arbeitnehmer mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## § 6

### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 40 Stunden. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/ dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum (Ausgleichszeitraum) von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Er beginnt deckungsgleich mit dem Geschäftsjahr am 01. Januar und endet am 31.



Dezember. <sup>3</sup>Abweichende Regelungen zur Lage des Ausgleichszeitraums sind über eine Dienstvereinbarung zulässig. <sup>4</sup>Darüber hinaus kann abweichend von Satz 1 bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Arbeitnehmer am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt.

<sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und den 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

### **Protokollnotiz zu Satz 3:**

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

### **Protokollnotiz:**

Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/ dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigung ist dies aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung zulässig. <sup>3</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>4</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (6) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Kommt eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 im Rahmen einer Dienstvereinbarung bei Fragen grundsätzlicher Art nicht einvernehmlich zustande und hat der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht, ist über die Nichteinigung eine Entscheidung zwischen den Tarifvertragsparteien herbeizuführen.

**Protokollnotiz zu § 6:**

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zum Arbeitszeitkorridor und zur Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. <sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten. <sup>3</sup>Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

**§ 7****Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Arbeitnehmer 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 des Absatzes 5 betroffen sind.
- (2) 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.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte sind 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.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>3</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. <sup>4</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz).
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (bis 30.06.2019)
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten.
- (ab 01.07.2019)
- (6) gestrichen
- (bis 30.06.2019)
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die

Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(ab 01.07.2019)

- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) bzw. die vereinbarte Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

**Protokollnotiz:**

<sup>1</sup>Grundsätzlich sind angefallene Überstunden innerhalb von 3 Monaten durch Freizeit auszugleichen (so weit kein Arbeitszeitkonto vorhanden), wobei der Freizeitausgleich im Dienstplan besonders auszuweisen und als solcher zu bezeichnen ist. <sup>2</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus,

angeordnet worden sind sowie im Falle von Wechselschicht- und Schichtarbeit auch solche im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige bzw. individuelle wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.

- (9) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; der Ausgleich soll möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des Stundenentgelts, zuzüglich des Zeitzuschlages von 35 v.H. (entsprechend § 8 Abs. 1 Buchstabe d).

- (10) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. <sup>2</sup>In diesen Fällen gilt der Absatz 9 nicht. <sup>3</sup>Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

**§ 8****Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |  |           |
|--|-----------|
| a) für Überstunden   |           |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9b   | 30 v.H.,  |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15  | 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/oder am 31. Dezember<br>jeweils ab 6 Uhr | 35 v. H., |

(bis 31.12.2019)

- |   |        |
|---|--------|
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt | 0,64 € |
|---|--------|

(ab 01.01.2020)

- |   |          |
|---|----------|
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr,   |          |
| - soweit die Samstagsarbeit nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, | 20 v.H., |
| - im Übrigen  | 0,64 €   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenentgelts gem. § 4 Absatz 3 des Entgelttarifvertrages (ETV-UK MD) der jeweiligen Entgeltgruppe, soweit nicht Pauschbeträge vorgegeben sind. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

<sup>4</sup>Soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 12) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, sind die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umzuwandeln und auszugleichen. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

**Protokollnotiz zu Satz 1:**

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

**Protokollnotiz zu 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.

(ab 01.01.2020)

**Protokollnotiz zu Satz 2 Buchstabe f:**

Abweichend zu Satz 2 beträgt der Zuschlag im Fall des Buchstaben f 20 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Arbeitnehmer je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

**Protokollnotiz zu Satz 1:**

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollnotiz zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (3) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Arbeitnehmer, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (4) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Arbeitnehmer, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

**§ 9**

**Bereitschaftsdienst**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (siehe § 7 Ziffer 3).

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

- (2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im

Rahmen von Bereitschaftsdiensten gemäß § 7 Absatz 3 geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

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

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

<sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienste im Sinne des § 7 Absatz 3 fallen. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

### **Protokollnotiz zu Satz 2:**

Kommt eine Regelung nach Absatz 2 im Rahmen einer Dienstvereinbarung bei Fragen grundsätzlicher Art nicht einvernehmlich zustande und hat der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht, ist über die Nichteinigung eine Entscheidung zwischen den Tarifvertragsparteien herbeizuführen.

- (4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
  - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
  - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

- (5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 1 bis 3 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.
- (6) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 13 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Absätzen 1 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist.

<sup>2</sup>Mit Zustimmung des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

- (7) § 6 Absatz 4 bleibt im Übrigen unberührt.

## **§ 10 Bereitschaftsdienstentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird zum Zweck der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes in zwei Stufen eingeteilt und wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe I (0 v. H. bis zu 25 v. H. Arbeitsleistung) mit	60 v. H.
Stufe II (über 25 v. H. bis zu 49 v. H. Arbeitsleistung) mit	95 v. H.

<sup>2</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung nach Satz 1 um 25 Prozentpunkte.

- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.
- (3) <sup>1</sup>Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das tarifliche Stundenentgelt gem. § 4 Absatz 3 ETV-UK MD der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt. <sup>2</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich).
- (4) <sup>1</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt ist auszuzahlen, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Dienstvereinbarung getroffen wird oder der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt. <sup>2</sup>Bestehende Regelungen gelten bis zu einer Neuregelung weiter.
- (5) Wird das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1, 3 und 5 in Freizeit abgegolten, entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst
- |                     |   |
|---------------------|---|
| a) in der Stufe I:  | 37 Minuten bzw. 52 Minuten (gesetzlicher Feiertag), |
| b) in der Stufe II: | 58 Minuten bzw. 73 Minuten (gesetzlicher Feiertag)  |
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 3 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 7 Absatz 5 Satz 1) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 20 v.H. entsprechend § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b. Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden.

## § 11

### **Rufbereitschaftsdienstentgelt**

<sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. <sup>2</sup>Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. <sup>5</sup>Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt.

<sup>6</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. <sup>7</sup>§ 8 Absatz 1 Satz

4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 12 Absatz 5 Satz 2 zulässig ist. <sup>8</sup>Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

**Protokollerklärung:**

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

**§ 12  
Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Kommt eine Regelung im Rahmen einer Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande und hat der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht, ist über die Nichteinigung eine Entscheidung zwischen den Tarifvertragsparteien herbeizuführen.
- (2) Soweit ein Arbeitszeitkorridor und/oder eine Rahmenzeit vereinbart wird (§ 6 Abs. 1, 6 und 7), ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (3) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung ist festzulegen, ob das Arbeitszeitkonto im gesamten Klinikum, der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (4) Der Arbeitgeber ist unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten und betrieblicher Gegebenheiten berechtigt, im laufenden Kalendermonat über die regelmäßige oder vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehend geleistete Stunden zuschlagsfrei dem Arbeitszeitkonto zuzuführen, sofern nicht andere Regelungen oder Vereinbarungen entgegenstehen.
- (5) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums (Ausgleichszeitraum) als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten und betrieblicher Gegebenheiten auf dessen Antrag für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

**Niederschriftserklärung zu Absatz 4 und 5:**

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

- (6) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 4) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (7) In der Dienstvereinbarung gemäß §12 Abs. 1 sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:



- a) die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (8) <sup>1</sup>Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein bestehender positiver Stundensaldo innerhalb der Kündigungsfrist auszugleichen. <sup>2</sup>Ist ein Ausgleich in Freizeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist dieses Guthaben mit entsprechenden Mehrarbeitszuschlägen zu vergüten.
- (9) Für den Fall eines negativen Stundensaldos ist der Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen berechtigt, mit den letzten Entgeltabrechnungen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechende Abzüge vorzunehmen, sofern dieses auf Wunsch des Arbeitnehmers (Aufhebungsvereinbarung) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgt und deswegen keine Möglichkeit besteht, einen negativen Stundensaldo nachzuarbeiten.

### **§ 13 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitar-

beitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

## **§ 14 Beschäftigungszeit**

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis beim Universitätsklinikum oder seiner Rechtsvorgänger gestanden hat.
- (2) Bei einem unmittelbaren Wechsel eines Arbeitnehmers von der Medizinischen Fakultät der Universität an das Universitätsklinikum sind die zurückgelegten Beschäftigungszeiten anzurechnen.

### **Erläuterung:**

<sup>1</sup>Keine Unterbrechung im Sinne dieser Regelung sind Zeiten, die gesetzlich als Beschäftigungszeiten anerkannt werden (§ 1 Abs. 1 Arbeitsplatzschutzgesetz u.ä.).

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

<sup>3</sup>Die Festsetzung der Beschäftigungszeiten vor dem 01.01.2007 werden durch die Tarifparteien als abschließend rechtsverbindlich anerkannt.

## **§ 15 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

### **Protokollerklärung zu § 15 Absatz 1:**

Teilen Beschäftigte dem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 4 ETV-UK MD) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuellen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (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 Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Montagsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermitt-

lung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Montagsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1) zu teilen.

- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5 ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschalisiert werden.

## **§ 16 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</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. <sup>6</sup>Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. <sup>7</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

### **Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 7:**

<sup>1</sup>Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. <sup>2</sup>Ein Urlaubsteil soll dabei mindestens zwei Wochen umfassen.

- (2) <sup>1</sup>Im Übrigen gelten das Bundesurlaubsgesetz und die rechtlichen Bestimmungen für die Beschäftigten des Landes Sachsen-Anhalt mit folgenden Maßgaben:
- a) <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.

- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 15 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (3) <sup>1</sup>Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem Arbeitgeber und den dienstlichen Belangen festgelegt. <sup>2</sup>Die Urlaubswünsche des Beschäftigten und seine Interessen werden nagemessen berücksichtigt. <sup>3</sup>Vor einem Urlaubstag ist der Beschäftigte nicht zu einem Nachdienst oder Bereitschaftsdienst heranzuziehen, der in den Kalendertag des Urlaubseintritts hineinreicht.

## § 17 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit § 7 Abs. 2 leisten und denen hierfür entsprechende Zulagen nach § 8 zustehen, erhalten
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

### **Protokollnotiz:**

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 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. § 21 Abs. 1 unschädlich.

- (2) 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.
- (3) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt 6 Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Bei Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 16 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend (maßgebliches Lebensalters bei Urlaub und Ermittlung bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit). <sup>4</sup>Satz 2 und 3 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 nicht anzuwenden.
- (4) Im Übrigen gilt § 16 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.
- (5) Die Entgeltfortzahlung richtet sich nach § 21.

(ab 01.01.2020)

(6) <sup>1</sup>Besteht im Kalenderjahr 2020 Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach Absatz 1 Buchstabe a, wird ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt. <sup>2</sup>Im Kalenderjahr 2021 wird bei einem Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach Absatz 1 Buchstabe a ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt; besteht Anspruch auf mindestens vier Tage Zusatzurlaub nach Absatz 1 Buchstabe a, wird ein zweiter zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt. <sup>3</sup>Ab dem Kalenderjahr 2022 wird für je zwei Tage Zusatzurlaubsanspruch nach Absatz 1 Buchstabe a ein zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt.

### **Protokollerklärung zu Absatz 6:**

Die folgende Tabelle dient zur Veranschaulichung der schrittweisen Erhöhung des Zusatzurlaubs:

Für ständige Wechselschichtarbeit	2020	2021	2022
4 Monate			2 Tage auf 3 Tage erhöht
6 Monate	3 Tage auf 4 Tage erhöht	3 Tage auf 4 Tage erhöht	3 Tage auf 4 Tage erhöht
8 Monate	4 Tage auf Tage 5 erhöht	4 Tage auf 6 Tage erhöht	4 Tage auf 6 Tage erhöht
10 Monate	5 Tage auf Tage 6 erhöht	5 Tage auf 7 Tage erhöht	5 Tage auf 7 Tage erhöht
12 Monate	6 Tage auf Tage 7 erhöht	6 Tage auf 8 Tage erhöht	6 Tage auf 9 Tage erhöht

(7) <sup>1</sup>Soweit Zusatzurlaub für ständige Wechselschichtarbeit zusteht, wird abweichend von Absatz 3 Satz 1 Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX nur bis zu insgesamt sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr 2020, acht Arbeitstagen im Kalenderjahr 2021 und neun Arbeitstagen ab dem Kalenderjahr 2022 gewährt. <sup>2</sup>Im Übrigen gilt § 17 Absatz 3 entsprechend.

## **§ 18 Arbeitsbefreiung**

(1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts im nachstehend genannten Umfang von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- |   |               |
|---|---------------|
| a) 25-jähriges Arbeitsjubiläum  | 1 Arbeitstag  |
| b) 40-jähriges Arbeitsjubiläum  | 1 Arbeitstag  |
| c) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  | 1 Arbeitstag  |
| d) Umzug aus dienstlichen oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort   | 1 Arbeitstag  |
| e) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| f) schwere Erkrankung   |               |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,  | 1 Arbeitstag  |

- bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
- cc) einer Betreuungsperson, wenn Arbeitnehmer deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Buchstabe f) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung nach Buchstabe f) darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

g) Ärztliche Behandlung von Arbeitnehmern – für die Dauer konkreter nachgewiesener notwendiger Behandlungs- und Wegezeiten

(2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fort gezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Arbeitnehmer haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, regionalen Fachbereichsvorständen der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Berufsgruppenfachvorstände, des Gewerkschaftsrates sowie der Revisionskommissionen bzw. entsprechender Gremien anderer vertrags-schließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen.

<sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen.

- (5) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiungen unter Fortzahlung des Entgelts gem. § 21 gewähren.
- (6) Die kalenderjährliche Höchstgrenze für die Inanspruchnahme einer Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß Absatz 1 beläuft sich auf insgesamt 10 Arbeitstage (unabhängig von einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf 5 oder 6 Werktage), wobei sich die kalenderjährliche Höchstgrenze für die Fälle des Absatzes 1 Buchstabe a) bis d) auf 4 Arbeitstage beläuft.
- (7) <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 § 19 gewährt werden.
- (8) In den Fällen der Absätze 1-5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

### **§ 19 Sonderurlaub**

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

### **§ 20 Arbeitsverhinderung / Krankheit**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich auf schnellstem Wege (z.B. Telefon, Telefax) mitzuteilen. <sup>2</sup>Der Grund der Verhinderung und die voraussichtliche Dauer sind anzugeben.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, nach Möglichkeit den Arbeitgeber auf dringend zu erledigende Arbeiten, die wegen seiner Arbeitsverhinderung liegen bleiben werden, hinzuweisen.
- (3) <sup>1</sup>Im Krankheitsfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren und am nächsten Arbeitstag nach Ablauf der ersten ärztlichen Bescheinigung eine ärztliche Folgebescheinigung vorzulegen.
- (4) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach § 21 Abs.1.
- (5) Der Arbeitgeber gewährt im Krankheitsfall einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleis-

tungsträgers und Nettovergütung des Beschäftigten bis zur 39. Woche ab dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

- (6) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle und der Krankengeldzuschuss im Sinne dieser Vorschrift werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gewährt.
- (7) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

## **§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 21a Absatz 1, § 16 und § 17 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 11 und § 12 ETV-UK MD.

### **Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:**

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.
3. <sup>1</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. <sup>2</sup>Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. <sup>1</sup>Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen. <sup>2</sup>Der Erhöhungssatz beträgt für
  - vor dem 1. Januar 2019 zustehende Entgeltbestandteile 2,88 v.H.,
  - vor dem 1. Januar 2020 zustehende Entgeltbestandteile 2,88 v.H. und
  - vor dem 1. Januar 2021 zustehende Entgeltbestandteile 1,26 v.H.

## **§ 21a Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge der-



selben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

#### **Protokollerklärung zu § 21a Absatz 1 Satz 1:**

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

#### **Protokollerklärung zu § 21a Absatz 2:**

Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a Entgeltfortzahlungsgesetz stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfetragers gleich.

- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Frist 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 Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Frist bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.
- (4) <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 Beschäftigte 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten 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, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

**§ 22****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 oder keine entsprechenden Regelungen des Arbeitgebers bestehen.

**§ 23****Ausschlussfrist**

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit vom Beschäftigten 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.

**§ 24****Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet - ohne dass es einer Kündigung bedarf – mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das 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>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte 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 Beschäftigte innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) <sup>1</sup>Verzögert der Beschäftigte 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 § 2 Abs. 5 bestimmten Ärztin

oder Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (5) <sup>1</sup>Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Ziffer 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

#### **§ 24a**

#### **Übergangsvorschrift zu § 24**

<sup>1</sup>Bei Beschäftigten, die Pflichtmitglied einer auf landesrechtlicher oder bundesrechtlicher Grundlage errichteten berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sind, endet das Arbeitsverhältnis abweichend von § 24 Absatz 1 mit Erreichen der für die jeweilige Versorgungseinrichtung nach dem Stand vom 1. April 2019 geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach § 24 Absatz 1 erfolgt. <sup>2</sup>Nach dem 1. April 2019 wirksam werdende Änderungsmäßigen Bestimmungen der Versorgungseinrichtungen im Hinblick auf das Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente sind nur dann maßgeblich, wenn die sich daraus ergebende Altersgrenze mit der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen der Regelaltersrente übereinstimmt.

#### **§ 25**

#### **Kündigung**

- (1) <sup>1</sup>Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung entweder durch den Arbeitnehmer 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.
- (3) Spricht der Arbeitgeber eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung aus, so steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung in der Zeit vom Zugang der Kündigung bis zum rechtskräftigen Abschluss eines etwaigen gerichtlichen Verfahrens nicht zu.

## **§ 26 Führung auf Probe**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Arbeitnehmer vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Dem Arbeitnehmer wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei einer Höhergruppierung **nach § 6 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ETV-UK MD** ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Arbeitnehmer eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## **§ 27 Führung auf Zeit**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
  - a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
  - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Arbeitnehmer vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>**Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 6 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ETV-UK MD ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren**

Entgeltgruppe nach § 6 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ETV-UK MD.<sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält der Arbeitnehmer eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## § 28

### Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird dem Arbeitnehmer 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.

#### **Protokollnotiz:**

Eine Übertragung im Sinne des Absatzes 1 setzt die vorherige schriftliche Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer voraus.

- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus der Differenz zwischen der Vergütung, die dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (3) Die persönliche Zulage erhält der Arbeitnehmer 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.

## § 29

### Beschäftigungssicherung

- (1) Betriebsbedingte Kündigungen sind nur zulässig, wenn folgende Bedingungen eingehalten sind:

a) Die Kündigung kann nur fristgerecht als Änderungskündigung unter Wahrung des KSchG und aller sonstigen gesetzlichen Schutzbestimmungen ausgesprochen werden.

b) Das Änderungsangebot muss neben der Bezeichnung der neuen Tätigkeit auch die für den neuen Arbeitsplatz maßgebenden und ggf. geänderten tariflichen Bedingungen hinsichtlich Eingruppierung und eventueller sonstiger Tarifregelungen bezeichnen.

c) <sup>1</sup>Kommt es zu einer Herabgruppierung, so ist diese auf 2 Entgeltgruppen begrenzt. <sup>2</sup>Die Einstufung erfolgt in der Stufe der neuen Entgeltgruppe, die durch das bisherige Tabellenentgelt letztmalig überschritten wird.

- (2) <sup>1</sup>Betriebsbedingte Kündigungen sind nicht zulässig, wenn sie im Zusammenhang mit einer Ausgliederung von Bereichen erfolgen und dazu führen würden, dass dieser Tarifvertrag nicht mehr kraft Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden wäre.

<sup>2</sup>Im Übrigen gilt Abs. 1 sinngemäß, wenn dem Beschäftigten im Falle einer Ausgliederung von Bereichen eine neue Tätigkeit übertragen wird, ohne dass er aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausscheidet. <sup>3</sup>In diesen Fällen ist eine Gestellung im Sinne des § 4 MTV-UK MD oder ein Entleihen an den ausgegliederten Bereich ausgeschlossen.

- (3) Im Falle der Gründung von Medizinischen Versorgungszentren oder einer anderen Einrichtung, in der Tätigkeiten ausgeübt werden sollen, die bisher von Arbeitnehmern des Universitätsklinikums Magdeburg geleistet werden und hiermit zusammenhängenden Personalausgliederungen verpflichtet sich das Universitätsklinikum, sicher zu stellen, dass für das zu übernehmende Personal dieser Tarifvertrag sowie der Entgelttarifvertrag (ETV-UK MD) und der Überleitungstarifvertrag (TVÜ-UK MD) für die Dauer des Arbeitsverhältnisses entsprechende Anwendung findet.
- (4) In den Fällen des Absatzes 3 verpflichtet sich der Vorstand des Universitätsklinikum Magdeburg für die Einrichtungen, in denen das UKMD mehrheitlich Anteilseigner ist, Tarifverhandlungen mit dem Ziel der Tarifbindung unverzüglich aufzunehmen.

### **§ 30 gestrichen**

### **§ 31 In-Kraft-Treten / Laufzeit**

- (1) <sup>1</sup>Der Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2007 in Kraft. <sup>2</sup>Er kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 31. Dezember 2025 schriftlich gekündigt werden. <sup>3</sup>Davon abweichend können § 6 Abs. 1 und 2 sowie die §§ 10,11 sowie 16 bis 18 mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember 2021 und § 8 mit einer Frist von einem Monat zum 30. September 2021 schriftlich gekündigt werden.
- (2) <sup>1</sup>Die Tarifgebundenheit im Sinne von § 3 TVG bleibt für die Dauer von 12 Monaten ab dem Wirksamwerden der Kündigung bestehen. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Tarifgebundenheit gemäß Absatz 2 wirken die Regelungen dieses Tarifvertrages bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages nach.

Magdeburg, den .....

Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: