

Dienstvereinbarung (DV) 03/2023

über die schrittweise Absenkung der Wochenarbeitszeit (WAZ)

Zwischen

dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.
vertreten durch den Klinikumsvorstand

und

dem Personalrat des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R.
vertreten durch den Personalratsvorsitzenden

wird in Anwendung des § 70 Abs. 1 Personalvertretungsgesetz Land Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) die nachfolgende Dienstvereinbarung (DV) geschlossen:

§ 1 Sprachliche Gleichstellung

¹Zur besseren Verständlichkeit wird auf die Verwendung der weiblichen und männlichen Form verzichtet. ²Alle Bezeichnungen gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Personen.

§ 2 Personeller Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. die unter den Geltungsbereich des § 1 Manteltarifvertrages (MTV-UK MD) vom 30. November 2006, oder den Tarifverträgen für Auszubildende am Universitätsklinikum Magdeburg in ihrer jeweils aktuellen Fassung fallen und auf die das Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) Anwendung findet.

§ 3 Ziel

(1) Im Rahmen der Tarifeinigung vom 07. November 2022 wurde zwischen den Tarifpartnern vereinbart, dass die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen nach § 6 Abs. 1 des MTV-UK MD stufenweise wie folgt abgesenkt wird:

- ab dem 01.01.2024 auf 39 Stunden und
- ab dem 01.01.2025 auf 38,5 Stunden.

(2) Diese Dienstvereinbarung bestimmt die Ausgleichsregelungen für die stufenweise Absenkung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausschließlich der Pausen.

§ 4 Teilzeitbeschäftigte

- (1) Mitarbeiter, deren Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht stundenkonkret (z.B. 32 Stunden / Woche) sondern in „xx“ von Hundert der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausschließlich der Pausen geregelt ist, fallen ebenfalls unter die Ausgleichsregelung der §§ 5 - 5c dieser Dienstvereinbarung.
- (2) Für diese Teilzeitbeschäftigten sind die Ausgleichsregelungen sinngemäß anzupassen.

§ 5 Arbeitszeitmodelle / Regelungen zur stufenweisen Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

- (1) Die Tarifparteien waren sich im Zuge der Vereinbarung der stufenweisen Absenkung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einig, dass die dafür erforderlichen Arbeitszeitmodelle den Beschäftigten die Wahl ermöglichen sollen
- ihre tägliche Arbeitszeit abzusenken,
 - die Arbeitszeitabsenkung wochenweise auszugleichen,
 - einen kumulativen Freizeitausgleich in Form von Entlastungstagen nehmen zu können.
- (2) Folgende Tabellen dienen der Veranschaulichung der Auswirkungen und Berechnung der stufenweisen Absenkung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

40,0 h/Wo	=	8,0 h/d	=	480 min/d	Differenz zu tägl. AZ 8 h
39,0 h/Wo	=	7,8 h/d	=	468 min/d	- 12 min/d
38,5 h/Wo	=	7,7 h/d	=	462 min/d	- 18 min/d

40,0 h/Wo	x	4,348 Wo/Mo	x	12 Mo	=	2087,04 h/a	Differenz zu ø 40 h/Wo	Äquivalent bei tägl. AZ 8 h
39,0 h/Wo	x	4,348 Wo/Mo	x	12 Mo	=	2034,86 h/a	- 52 h : 10 min	- 6 d : 4 h : 10 min
38,5 h/Wo	x	4,348 Wo/Mo	x	12 Mo	=	2008,77 h/a	- 78 h : 15 min	- 9 d : 6 h : 14 min

- (3) Die Veranschaulichung der Auswirkungen und Berechnungen auf die am Universitätsklinikum gängigen Teilzeitverträge können der Anlage 1 dieser Dienstvereinbarung entnommen werden.

Die Betriebsparteien vereinbaren folgende Ausgleichsmodelle:

§ 5a Regelungen zur stufenweisen Absenkung der Wochenarbeitszeit beim Arbeitszeitmodell der flexiblen Arbeitszeit / Gleitzeit

(1) ¹Die Absenkung der Wochenarbeitszeit nehmen die Beschäftigten selbständig durch die Reduzierung ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Sollarbeitszeit vor. ²Die zu errechnenden täglichen Plus- oder Minusminuten ergeben sich aus der Abweichung von dem Wert eines Fünftels der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. ³Die durchschnittliche tägliche „Sollarbeitszeit“ eines Vollbeschäftigten beträgt

- ab 01.01.2024 = 468 Minuten und
- ab 01.01.2025 = 462 Minuten.

(2) ¹Die Regelungen der Rahmendienstvereinbarung (DV 02/2012) zur Arbeitszeitregelung am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. gelten bis zu ihrer Novellierung fort. ²Im Artikel 3 Ziffer 2 dieser DV wird der dritte Absatz wie folgt neu gefasst:

„Darüber hinaus darf, sofern zwingende Gründe nicht entgegenstehen, die Kernzeit für den Ausgleich von Mehrzeit an insgesamt drei ganzen Tagen pro Monat sowie zusätzlich an drei halben Tagen pro Monat in Anspruch genommen werden.“

§ 5b Regelungen zur stufenweisen Absenkung der Wochenarbeitszeit beim Arbeitszeitmodell der feststehenden Regelarbeitszeit, ggf. ergänzt durch Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft

(1) Die Rahmendienstvereinbarung (DV 02/2012) zur Arbeitszeitregelung am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. wird im Artikel 2 Ziffer 1 Absatz 1 wie folgt neu gefasst:

a) *„Die Normalarbeitszeit für vollbeschäftigte Mitarbeiter, die an keinem der anderen Arbeitszeitmodelle teilnehmen, beginnt und endet (sofern es sich nicht um einen Feiertag handelt) wie folgt:*

montags bis donnerstags von 7:00 Uhr bis 15:30 Uhr.

freitags von 7:00 Uhr bis

ab 01.01.2024 => 14:30 Uhr und

ab 01.01.2025 => 14:00 Uhr.

b) *¹Ist es aus arbeitsorganisatorischen Gründen notwendig, montags bis freitags an einer arbeitstäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden festzuhalten, muss der Freizeitausgleich kumuliert über Entlastungstage erfolgen*

ab 01.01.2024 sind das bei Vollzeitbeschäftigten – 52 Stunden : 10 Minuten

ab 01.01.2025 sind das bei Vollzeitbeschäftigten – 78 Stunden : 15 Minuten

²Das Äquivalent bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden können Sie der Anlage 1 dieser Dienstvereinbarung entnehmen.

c) *Auf Wunsch vollbeschäftigter Mitarbeiter ist im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Dienstvorgesetzten eine arbeitstägliche Arbeitszeit von 8 Stunden montags bis freitags (sofern es sich nicht um einen Feiertag handelt) weiterhin möglich. Der durch die Absenkung der Wochenarbeitszeit erforderliche Freizeitausgleich erfolgt kumuliert über Entlastungstage*

ab 01.01.2024 sind das bei Vollzeitbeschäftigten – 52 Stunden : 10 Minuten

ab 01.01.2025 sind das bei Vollzeitbeschäftigten – 78 Stunden : 15 Minuten

²Das Äquivalent bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden können Sie der Anlage 1 dieser Dienstvereinbarung entnehmen.

d) ¹Soll der Ausgleich der stufenweisen Absenkung der Wochenarbeitszeit aus der DV03/2023 über Entlastungstage erfolgen, ist die Entscheidung darüber dem Geschäftsbereich Personal (im Regelfall über den Dienstplanverantwortlichen) spätestens im Monat September für das Folgejahr schriftlich anzuzeigen.

²Für das Kalenderjahr 2024 ist diese Entscheidung dem Geschäftsbereich Personal spätestens bis zum 15. Oktober 2023 schriftlich anzuzeigen.

e) ¹Die Dokumentation der Entlastungstage erfolgt im Dienstplansystem SP-Expert durch den Dienst „ET“. ²In den Spalten werden die Entlastungstage in Minuten ausgewiesen. ³Das Dienstplansystem führt zur Kontrolle einen laufenden Summenzähler, der bis zum Ende des Kalenderjahres auf Null heruntergelaufen sein muss.“

(2) ¹Eine aus zwingenden betrieblichen Gründen notwendige abweichende Festlegung der Regelarbeitszeit ist durch den Leiter der Struktureinheit beim Geschäftsbereichsleiter Personal zu beantragen und zu begründen. ²Dieser entscheidet – im Einvernehmen mit dem Personalrat – über die Genehmigung und ggf. notwendig werdende Ausgleichsregelungen.

(3) Bei Arbeitszeitmodellen mit einer Kombination aus feststehender Regelarbeitszeit mit zusätzlichem Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft erfolgt der Ausgleich für die stufenweise abgesenkte Wochenarbeitszeit nur für den Anteil der Regelarbeitszeit.

§ 5c Regelungen zur stufenweisen Absenkung der Wochenarbeitszeit bei Arbeitszeitmodellen in dienstplangesteuerten Schichtsystemen, ggf. ergänzt durch Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft

(1) Die Dienstplanmodelle, insbesondere in den Schichtdiensten, sind weitestgehend auf Schichtlängen von 8,5 Stunden (inklusive der Pausen) ausgerichtet.

(2) ¹Die Kürzung der Wochenarbeitszeit reduziert die monatlich zu erbringenden Sollarbeitsstunden, die im Dienstplansystem SP-Expert hinterlegt werden.

²Um die in der Dienstvereinbarung über die Grundsätze zur Dienstplangestaltung (DV 01/2011) vereinbarte Plus/Minus-Null-Planung (Abschnitt 5.1 Abs.4) sicher zu stellen, können folgende Modelle zur Anwendung kommen:

a) pro Monat 4 auf bis maximal 6 Stunden verkürzte Frühdienste oder

b) kumulative Freizeitausgleiche in Form von Entlastungstagen

ab 01.01.2024 sind das bei Vollzeitbeschäftigten – 52 Stunden : 10 Minuten

ab 01.01.2025 sind das bei Vollzeitbeschäftigten – 78 Stunden : 15 Minuten

Das Äquivalent bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden können Sie der Anlage 1 dieser Dienstvereinbarung entnehmen.

³Die Beschäftigten haben das Wahlrecht, sich zwischen einem der beiden Modelle zu entscheiden. ⁴Dieses Wahlrecht gilt immer für ein Jahr. ⁵Die Entscheidung ist dem Geschäftsbereich Personal (im Regelfall über den Dienstplanverantwortlichen) spätestens im Monat September für das Folgejahr schriftlich anzuzeigen.

⁶Für das Kalenderjahr 2024 ist diese Entscheidung dem Geschäftsbereich Personal spätestens bis zum 15. Oktober 2023 schriftlich anzuzeigen.

- (3) ¹Entscheidet sich der Beschäftigte für das Modell der verkürzten Frühdienste nach Absatz 2 Buchstabe a) hat der Beschäftigte ein Wunschrecht zur Lage der Tage mit den verkürzten Frühdiensten.
²Beschäftigter und Dienstplaner sind verpflichtet, ein gegenseitiges Einvernehmen zu erzielen.
³Ist der gewünschte verkürzte Frühdienst aus dringenden dienstlichen Gründen nicht zu gewährleisten, hat der Beschäftigte einen Ersatzanspruch auf die Gewährung eines verkürzten Ersatzdienstes an einem Wunschdatum innerhalb von 2 Wochen. ⁴Satz 2 gilt hier entsprechend.
- (4) ¹Entscheidet sich der Beschäftigte für das Modell des kumulativen Freizeitausgleichs nach Absatz 2 Buchstabe b), werden die Entlastungstage im Dienstplansystem SP-Expert durch den Dienst „ET“ ausgewiesen. ²In den Spalten werden die Entlastungstage in Minuten dargestellt.
³Das Dienstplansystem führt zur Kontrolle einen laufenden Summenzähler, der bis zum Ende des Kalenderjahres auf Null heruntergelaufen sein muss.
- (5) Bei Arbeitszeitmodellen mit einer Kombination aus dienstplangesteuertem Schichtdienst mit zusätzlichem Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft erfolgt der Ausgleich für die stufenweise abgesenkte Wochenarbeitszeit nur für den Anteil der Regelarbeitszeit.

§ 6 Information und Beteiligung der Beschäftigten

- (1) Alle vom Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung erfassten Mitarbeiter/-innen werden über diese Dienstvereinbarung informiert.

§ 7 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen oder Teile solcher Bestimmungen unberührt.

§ 8 Inkrafttreten, Wirksamkeit, Kündigung

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.10.2023 in Kraft.
- (2) ¹Einvernehmlich kann die Dienstvereinbarung jederzeit verändert werden. ²Jede Vertragspartei hat das Recht, die Dienstvereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende zu kündigen.
³Kann im Rahmen der Kündigungsfrist kein Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien über den Abschluss einer Neuregelung erzielt werden, ist das Thema abschließend zwischen den Tarifparteien zu verhandeln.
- (3) ¹Alle Änderungen, Ergänzungen sowie die Kündigung dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform. ²Auch die Abänderung des Schriftformerfordernisses kann nur schriftlich erfolgen.

Magdeburg,



für den Klinikumsvorstand
Prof. Dr. med. Hans-Jochen Heinze

Magdeburg, 14.09.23



für den Personalrat
René Szymkowiak

Anlage