

Dienstvereinbarung (DV) 02/2008
über die Grundsätze zur Dienstplangestaltung

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 geschlossen:

Präambel

Die Parteien schließen diese Dienstvereinbarung, um im Sinne des Arbeitszeitgesetzes die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung, unter Berücksichtigung von arbeitsmedizinischen Erkenntnissen zu gewährleisten, Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu gestalten, einen Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten und den betrieblichen Erfordernissen zu schaffen, den Beschäftigten möglichst familienfreundliche Arbeitszeiten einzuräumen, soweit es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse zulassen und berechnete Belange anderer Beschäftigten dem nicht entgegenstehen, sowie den Patientinnen und Patienten eine möglichst umfassende Betreuung und Pflege zukommen zu lassen.

1. Sprachliche Gleichstellung

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

2. Personeller Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle im Dienstplansystem integrierten Beschäftigten des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. (UK MD), auf die das Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) sowie der Manteltarifvertrag (MTV-UK MD ohne den Anhang der Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte) Anwendung findet.

3. Sachlicher Geltungsbereich

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die Erstellung der Dienstplanung nach einheitlichen Regeln. Sie ersetzt nicht die einschlägigen tarifrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen. Diese finden weiterhin Anwendung und sind zu beachten.

Der Personalrat erhält zur Wahrnehmung seiner Rechte nach dem PersVG LSA ein Leserecht für das in der Dienststelle verwandte Dienstplansystem.

4. Grundsätze der Dienstplangestaltung

Individuelle Wünsche sollen bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt werden, sofern betriebliche Erfordernisse oder berechnigte Belange anderer Beschäftigter dem nicht entgegenstehen.

Dienstplanabweichungen sind möglichst zu vermeiden, aber in gegenseitigem Einvernehmen sowie im Einvernehmen mit dem durch die Änderung gegebenenfalls Betroffenen möglich.

Die Realisierung von individuellen Wünschen darf im genehmigten laufenden Dienstplan kein Entstehen von Überstunden zur Folge haben.

4.1 Der Dienstplan muss folgende Angaben enthalten:

Laufzeit des Dienstplanes (Beginn und Ende).

Die Diensteinteilung der Beschäftigten.

Die Sollarbeitszeit (individuelle monatliche Arbeitszeit).

Die Ist-Arbeitszeit.

Die Soll-/Ist-Differenz

Die Überstundensalden.

Die Vormonats- und Monatsendsalden.

Die Schichtbesetzungen.

4.2 Nachweis

Der Dienstplan, das Abkürzungsverzeichnis des Dienstplanes und der monatliche Abrechnungsbogen für die ausgeglichenen bzw. zu vergütenden Plus- und Überstunden, sowie die Feiertagsarbeit (siehe Anlage) muss den im Dienstplan einbezogenen Beschäftigten zugänglich sein.

5. Dienstplanung

5.1 Planungsvorgaben / Sollplanung

Dienstplanzeitraum ist der Kalendermonat. Der Dienstplan wird für mindestens einen Monat erstellt.

Die Freigabe, Festschreibung und Bekanntgabe des Solldienstplanes hat mindestens vier Wochen im Voraus zu erfolgen. Danach notwendige Änderungen erfolgen im Ist-Dienstplan. Die Verantwortlichkeit für die Freigabe wird in jeder Organisationseinheit verbindlich festgelegt.

Der Solldienstplan darf nach Freigabe nicht mehr geändert werden.

Beschäftigte, die regelmäßig an Wochenenden arbeiten müssen, erhalten innerhalb der darauf folgenden zwei Wochen – montags bis freitags - mindestens zwei arbeitsfreie Tage.

Die gesetzlich höchstzulässige Schichtfolge umfasst 12 Tage. Daran muss sich eine mindestens 48 Stunden (2 Tage) umfassende Ruhezeit anschließen.

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei sein.

Im Dienstplan ist die Arbeitszeit aller Beschäftigten so zu planen, dass am Ende des Dienstplanzeitraumes ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Sollzeit +/- Null) erreicht wird.

Die Sollstundenzahl errechnet sich aus der individuellen (z.B. 40 Std./Wo, 30 Std./Wo, 20 Std./Wo) arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang in Prozent z.B. 100%, 75%, 50% etc.) abzüglich der Wochenfeiertage, die nicht auf einen Samstag oder einen Sonntag fallen.

Die Arbeitszeit an Wochenenden ist durch entsprechende Freizeit – montags bis freitags - innerhalb der darauf folgenden zwei Wochen auszugleichen (Dienstplankürzel – X). Dieser Freizeitausgleich kann nicht stundenweise erfolgen.

Die Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, die nicht auf einen Samstag oder einen Sonntag fallen, ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, anderenfalls bis zum Ende des dritten Kalendermonats auszugleichen (Dienstplankürzel – XFT).

Heiligabend und Silvester sind normale Arbeitstage mit einer primären Arbeitsverpflichtung. Folglich kommt die normale Arbeitszeitregelung zur Anwendung. Eine Anordnung von Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaftsdienst über 24 Stunden ist an diesen Tagen nicht möglich.

Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, ist eine alternative Freistellung von der Arbeit am 24. oder 31.12. möglich (vgl. § 6 Abs. 3 MTV-UK MD). Die Sollstundenzahl wird deshalb im Dienstplansystem automatisch für den Monat Dezember um einen einfachen individuellen Arbeitszeitanteil (z.B. 40 h/Wo = 8 h) gekürzt. Für den zweiten Tag kann – sofern dem dienstliche Gründe nicht entgegenstehen - durch den Einsatz von Arbeitszeitguthaben bzw. Urlaub auf Antrag Arbeitsbefreiung gewährt werden.

Kann eine Freistellung an keinem der beiden Tage erfolgen, ist ein Freizeitausgleich an einem anderen Arbeitstag innerhalb von drei Monaten zu gewähren und auszuweisen.

5.2 Plusplanung

Grundsätzlich sind die sich ergebenden individuellen Sollstunden zu verplanen. Abweichend hiervon kann bei dringendem betrieblichen Bedarf diese Sollstundenzahl um bis zu zwei Schichten (maximal 16 bzw. 20 Stunden) überplant werden. Eine erneute Plusplanung darf erst erfolgen, wenn Plusstunden aus den Vormonaten ausgeglichen bzw. ausbezahlt wurden (vgl. Punkt 8 dieser Dienstvereinbarung).

Eine ständige Überplanung darf nicht erfolgen.

Teilzeitbeschäftigte können gemäß § 6 Abs. 5 MTV-UK MD nur beim Vorliegen einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung in die Plusplanung einbezogen werden.

Der Umfang der danach zulässigen Plusplanung bei Teilzeitbeschäftigten entspricht dem sich aus dem Teilzeitfaktor ergebenden Wert in Bezug auf die maximal zulässigen 16 bzw. 20 Stunden.

5.3 Minusplanung

Grundsätzlich ist eine Planung unterhalb der individuellen Sollstunden ohne Absprache mit dem Beschäftigten unzulässig, soweit diese Minusplanung nicht ausschließlich dem Ausgleich von bestehenden Plusalden dient.

Eine darüber hinausgehende Minusplanung (als „Unterplanung“) ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Beschäftigten möglich.

Eine ständige Unterplanung darf nicht erfolgen.

5.4 Schichtfolgen /Schichtwechsel

Die Dienstplangestaltung soll so ausgerichtet werden, dass ein Überschreiten der durchschnittlichen 5-Tage-Woche vermieden wird. Im Interesse der Krankenversorgung oder aus arbeitsorganisatorischen Gründen sind Abweichungen im Einzelfall zulässig.

Dienstfreie Tage sind möglichst zusammenhängend zu gewähren.

Grundsätzlich soll eine gleichmäßige Verteilung der Schichten auf alle Beschäftigten erfolgen.

Grundsätzlich sind 2-5 Nächte in Folge, im Einvernehmen mit dem Beschäftigten bis zu max. 7 Nächte (maximale Schichtlänge 8 Stunden) in Folge, möglich.

Im Anschluss an eine mindestens dreitägige Nachtschichtfolge müssen mindestens 48 Stunden dienstfrei sein. Nach sechs Nächten in Folge sollen mindestens 72 Stunden dienstfrei sein, wenn die dienstlichen Belange dieses zulassen. Im letztgenannten Fall findet Punkt 5.3 Satz 2 keine Anwendung.

Ergänzend können für einzelne Bereiche abweichende Vereinbarungen unter Beteiligung der Personalvertretung getroffen werden.

6. Dienstplanabweichungen

Alle Abweichungen zwischen dienstplanmäßig vorgesehener und tatsächlicher Arbeit müssen dokumentiert werden.

7. Überstunden / Mehrstunden

7.1. Überstunden - bei Beschäftigten, die nicht in Wechselschicht- oder Schichtarbeit tätig sind

Überstunden sind zusätzliche, durch den Arbeitgeber angeordnete Arbeitsstunden, die über die für den Arbeitsbereich durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Personalrat festgelegte Arbeitszeit hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche durch Freizeit ausgeglichen werden.

D. h., dass die zusätzlich angeordneten Arbeitsstunden zunächst erst einmal „**Mehrstunden**“ darstellen, die erst dann zu Überstunden werden, wenn sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen wurden.

- Hinweis: „Mehrstunden“ im unmittelbaren Anschluss an die reguläre Arbeitszeit bei nachfolgendem Rufbereitschaftsdienst sind nur dann Überstunden, wenn kein Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche erfolgt.

7.2. Überstunden – bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit

Überstunden sind zusätzliche, durch den Arbeitgeber angeordnete Arbeitsstunden, die ein Überschreiten der im Dienstplan festgelegten täglichen Sollstunden nach sich ziehen und nicht mehr im laufenden Dienstplanturnus (Kalendermonat) ausgeglichen werden können.

D. h., dass die zusätzlich angeordneten Arbeitsstunden zunächst erst einmal „**Mehrstunden**“ darstellen, die erst dann zu Überstunden werden, wenn sie nicht bis zum Ende des Kalendermonats ausgeglichen wurden.

Die Anordnung von Mehrstunden ist auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen.

Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind Mehrstunden spätestens vier Tage zuvor anzusagen.

Länger als einen Monat vorhersehbare Personalbedarfe, die die Anordnung von Mehrstunden und Überstunden notwendig machen, sind über den Dienstvorgesetzten beim Geschäftsbereich Personal zu beantragen.

Die Anordnung von Mehrarbeitsstunden (bis zum Erreichen der monatsbezogenen Sollstundenzahl von Vollzeitbeschäftigten) sowie von Mehrstunden (oberhalb dieser

Sollstundenzahl) für Teilzeitbeschäftigte ist nur aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit der Zustimmung der Beschäftigten möglich (vgl. § 6 Abs. 5 MTV-UK MD).

Die angefallenen Mehrstunden sind im „Ist-Dienstplan“ gesondert aufzuzeichnen. Am Ende des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichene Stunden sind als Überstunden über den Dienstvorgesetzten zu beantragen.

8. Stundenausgleiche

Überstunden und Plusstunden sind grundsätzlich innerhalb von 3 Monaten durch Freizeit auszugleichen. Ein stundenweiser Ausgleich ist möglich.

Ein ganztäglicher Freizeitausgleich für Überstunden ist im Dienstplan auszuweisen (Dienstplankürzel - XÜ) und zu bezeichnen (Hinterlegen des Datums der ausgeglichenen Überstunden).

Ein stundenweiser Freizeitausgleich erfolgt über die Korrektur im „Ist-Dienstplan“ für den konkreten Tag des Ausgleichs. Im Feld „Bemerkungen“ des Dienstplansystems ist der Tag der ausgeglichenen Überstunden zu hinterlegen.

Ein ganztäglicher Freizeitausgleich für Plusstunden ist im Dienstplan auszuweisen (Dienstplankürzel - XP) und zu bezeichnen (Hinterlegen des Datums der ausgeglichenen Plusstunden).

Ein stundenweiser Freizeitausgleich erfolgt über die Korrektur im „Ist-Dienstplan“ für den konkreten Tag des Ausgleichs. Im Feld „Bemerkungen“ des Dienstplansystems ist der Tag der ausgeglichenen Plusstunden zu hinterlegen.

Der Freizeitausgleich für Feiertage ist im Dienstplan auszuweisen (Dienstplankürzel – XFT) und zu bezeichnen (Hinterlegen des Datums des ausgeglichenen Feiertags). Ein stundenweiser Freizeitausgleich der Feiertagsarbeit ist unzulässig.

Ein geplanter Stundenausgleich (XÜ, XP, XFT) erfolgt im „Soll-Dienstplan“.

Im „Ist-Dienstplan“ kann der Ausgleich von XÜ, XP und XFT nur unter einem geplanten Dienst erfolgen. **Ein Ausgleich an einem geplanten dienstfreien Tag (X) ist unzulässig.**

Konnte ein Freizeitausgleich für geleistete Überstunden, Plusstunden und Feiertagsarbeit innerhalb von 3 Monaten nicht erfolgen, entsteht ein Vergütungsanspruch.

Die auszahlenden Stunden werden durch den Dienstplanverantwortlichen im Dienstplansystem hinterlegt/eingetragen.

9. Ruhepausen

Für jede Organisationseinheit und sämtliche Schichten ist die Dauer und Lage der Pausen festzulegen. Bei der Festlegung der Pausen ist der Personalrat gemäß § 65 Abs. 1 Nr. 1 PersVG-LSA zu beteiligen.

Die Pause muss bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis neun Stunden mind. 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mind. 45 Minuten betragen. Ohne Pause darf nicht länger als 6 Stunden hintereinander gearbeitet werden.

Arbeitszeitgesetzlich und vergütungsrechtlich zählt die Pausenzeit nicht als Arbeitszeit, vorausgesetzt, der Beschäftigte kann über die Pause frei verfügen. Diese Voraussetzung ist bei der Pausenregelung grundsätzlich zu erfüllen. An Einzelarbeitsplätzen werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen als Arbeitszeit angerechnet und vergütet, wenn der Arbeitsplatz nicht verlassen werden kann. Als Einzelarbeitsplätze in diesem Sinne zählen Früh-, Spät- und Nachtdienste, die mit nur einem Beschäftigten besetzt sind und an denen keine Pausenvertretung durch einen anderen Arbeitsbereich möglich ist.

Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens **zwei** Arbeitsstunden geleistet, ist eine **viertelstündliche**, werden mehr als **drei** Stunden geleistet eine insgesamt **halbstündige** Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

Für jede Schicht ist zu dokumentieren, welches Pausenmodell mit welcher Ausgestaltung gilt.

Folgende Pausenmodelle sind zulässig:

a) Fixpause:

Festlegung der exakten Dauer und Lage z. B. Pause von 12.00 Uhr bis 12.30 Uhr.

b) Pausenfenster:

Die Pause wird innerhalb eines definierten Pausenfensters (z.B. in der Zeit zwischen 10.00 und 13.00 Uhr) in Absprache mit den Beschäftigten gewährt. Ein Pausenabschnitt muss 30 Minuten betragen. Alternativ kann die Pause in Blöcken mit 15 Minuten Länge genommen werden.

c) Pausenfenster mit Abrufbereitschaft und Pausenabschnitten

Bei dieser Regelung ist die Pausenzeit vergütungsrechtlich Arbeitszeit und wird bezahlt. Von dieser Regelung darf nur Gebrauch gemacht werden, wenn die Festlegung einer "regulären" Pause arbeitsorganisatorisch unmöglich ist (z. B. Einzelarbeitsplatz).

Wie bei Modell b) ist ein Pausenfenster festzulegen. Die Pausenzeit kann in mehreren Zeitabschnitten beansprucht werden. Ein Zeitabschnitt darf nicht weniger als 15 Minuten betragen. Die/der Beschäftigte muss sich während der Pausenabschnitte in seinem Arbeitsbereich abrufbereit halten und muss Gelegenheit haben, sich während der Pause privaten Dingen zu widmen.

Bei Anwendung des Modells c) muss die Pausenzeit Bestandteil der dienstplanmäßigen Arbeitszeit sein und darf in keinem Fall zu Überstunden führen.

10. Arbeitszeitschutzrechtliche Ruhezeiten

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten. Sie kann auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn jede Verkürzung innerhalb eines Monats durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird.

Spätestens nach 24 Stunden Anwesenheit durch Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst (gleich welcher Bereitschaftsdienststufe!) muss der Beschäftigte nach Hause gehen. Nach jedem Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten.

Wird bei der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft die Ruhezeit bis zur Folgeschicht um die Hälfte gekürzt (auf bis zu 5,5 Stunden) ist die eingetretene Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von 2 Wochen durch die Verlängerung einer anderen Ruhezeit auszugleichen (Anwendung des § 5 Abs.3 ArbZG).

11. Nachtdienste

Beschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 25 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit dürfen nicht ausschließlich im Nachtdienst eingesetzt werden. Im Einzelfall kann für Teilzeitbeschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang von bis zu 50 v. H. ein ausschließlicher Einsatz im Nachtdienst für die Dauer von höchstens 5 Jahren zugelassen werden. Eine Verlängerung ist begründet möglich. Die Zulassung setzt einen Einzelantrag

voraus und muss durch den Geschäftsbereich Personal und den Personalrat genehmigt werden.

Bei einem Beschäftigungsumfang von mehr als 50 % bis 100 % darf der Zeitanteil im Nachtdienst 50 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit nicht überschreiten.

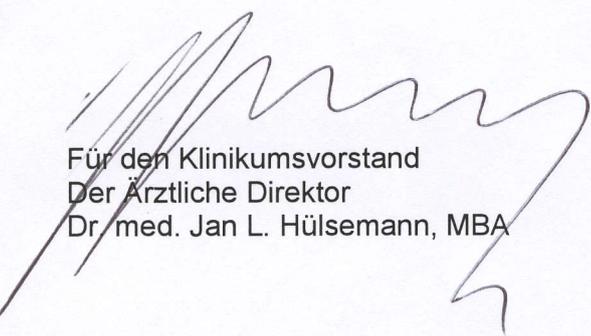
Beschäftigte, die vor dem 01.01.2007 ausschließlich im Nachtdienst eingesetzt waren, (z. B. Dauernachtwachen) bleiben von dieser Regelung unberührt.

12. Inkrafttreten, Wirksamkeit, Kündigung

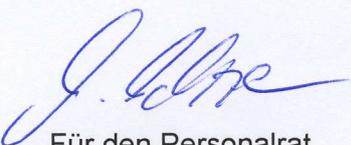
Die DV tritt mit Wirkung vom 01.06.2008 in Kraft. Einvernehmlich kann die DV jederzeit verändert werden. Jede Vertragspartei hat das Recht, die DV mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende aufzukündigen. Wird die Dienstvereinbarung von einem Vertragspartner aufgekündigt, bleibt diese bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung wirksam (Nachwirkung).

Magdeburg, 28.05.2008

Magdeburg, 29.05.2008



Für den Klinikumsvorstand
Der Ärztliche Direktor
Dr. med. Jan L. Hülsemann, MBA



Für den Personalrat
Der Vorsitzende
Markus Schulze

Anlage: Abrechnungsbogen für die ausgeglichenen bzw. zu vergütenden Plus- und Überstunden, sowie der Feiertagsarbeit

