

Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

Dienstvereinbarung (DV) 04/2009  
**zur Arbeitszeitflexibilisierung mittels  
Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

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**

Klinikumsvorstand und Personalrat stimmen darin überein, dass Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft nur in einem Umfang ausgestaltet und geleistet werden sollen, der die Gesundheit der Beschäftigten nicht beeinträchtigt. Diese Vereinbarung soll durch Ausgestaltung der tarifvertraglichen Rahmenbedingungen, eine flexiblere Darstellung und Verteilung der Bereitschaftsdienste im notwendigen Maße ermöglichen.

**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 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, die in den in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung aufgeführten Arbeitsbereichen tätig sind.

**3. Sachlicher Geltungsbereich**

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die flexiblere Arbeitszeitgestaltung zur Sicherstellung der Krankenversorgung unter Beachtung der Normen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sowie des Haustarifvertrages nach einheitlichen Regeln. Sie ersetzt nicht die einschlägigen gesetzlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen. Diese finden weiterhin Anwendung und sind zu beachten. Sind die in dieser Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen für die Beschäftigten günstiger als die gesetzlichen und tariflichen Normen, so kommen die für die Beschäftigten vorteilhafteren Bestimmungen zur Anwendung.

Die Bestimmungen der *Dienstvereinbarung über die Grundsätze zur Dienstplangestaltung* in ihrer jeweils gültigen Fassung ergänzen diese hier vorliegende Dienstvereinbarung.

**Protokollnotiz:**

Es besteht Einvernehmen, dass die Punkte 5.2 bis 5.4 der o.g. DV in Bereichen mit angeordnetem Bereitschaftsdienst bzw. angeordneter Rufbereitschaft nicht zur Anwendung kommen.

## **4. Bereitschaftsdienst**

### **4.1 Definition Bereitschaftsdienst und Abgeltung**

- (1) Bereitschaftsdienst leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der bereichsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

#### **Protokollnotiz:**

Es besteht Einvernehmen, dass die im § 7 Abs. 3 des MTV-UK MD fixierte Formulierung „Bereitschaftszeiten“ nicht als Begriffsbestimmung im Sinne des § 9 TV-L zu verstehen ist, sondern richtigerweise durch den Begriff „Bereitschaftsdienst“ ersetzt werden muss.

- (2) Die Betriebsparteien sind sich einig, dass nur in den Fällen Bereitschaftsdienst angeordnet werden darf, in denen die Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes im Durchschnitt maximal 49% beträgt.
- (3) Alle Arbeitsbereiche, für die die Betriebsparteien übereinstimmend eine Anordnung von Bereitschaftsdienst für notwendig erachtet haben, werden in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung erfasst. Eine Anordnung von Bereitschaftsdienst ohne Zustimmung des Personalrates ist unzulässig, § 61 Abs. 5 PersVG LSA bleibt unberührt.
- (4) Bereitschaftsdienst ist grundsätzlich am Folgetag in Freizeit auszugleichen, soweit dies zur Einhaltung der arbeitszeitgesetzlichen Schutzvorschriften erforderlich ist. Der Freizeitausgleich wird im Rahmen der konkreten Dienstplangestaltung festgelegt.
- (5) Die Bereitschaftsdienstvergütung sowie die Höhe des Freizeitausgleichs ergeben sich aus den tarifvertraglichen Bestimmungen.

### **4.2 Tägliche Arbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst**

- (1) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Lage und Dauer der Bereitschaftsdienste sind für die Arbeitsbereiche in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung festgelegt. Diese Anlage ist Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.
- (2) Die tägliche Arbeitszeit kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, sowie Abs. 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in diese Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.
- (3) Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt hierbei maximal 24 Stunden ausschließlich der Pausen.
- (4) Zeiten der Übergabe nach dem Bereitschaftsdienst zählen zur Vollarbeitszeit des Vortages.

### **4.3 Durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst**

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt entsprechend § 6 Abs. 1 MTV-UK MD 40 Stunden.
- (2) Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen.
- (3) Auf Grundlage des § 9 Abs. 3 und 4 MTV-UK MD kann aufgrund einer freiwilligen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (opt-out) die durchschnittliche Wochenarbeitszeit
  - a) auf bis zu maximal 58 Stunden in den Bereitschaftsdienststufen A und B
  - b) auf bis zu maximal 54 Stunden in den Bereitschaftsdienststufen C und Dverlängert werden.

- (4) Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit wird ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr festgelegt.
- (5) Die mögliche Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit über 48 Stunden hinaus ist nach § 7 Abs. 7 ArbZG nur mit schriftlicher Einwilligung des Beschäftigten möglich. Der Beschäftigte kann die Einwilligung mit einer Frist von drei Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.
- (6) Die Einwilligung des Beschäftigten, Arbeitszeiten über durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich hinaus zu leisten, ist rechtzeitig vor der erstmaligen entsprechenden Dienstplaneinteilung auf einem Formblatt gemäß Anlage 2 einzuholen. Der Arbeitgeber führt ein Verzeichnis (darin erfasste Daten entsprechend Anlage 3) über diese schriftlichen Einwilligungen.
- (7) Die Anlage 2 wird zur Personalakte genommen. Das Verzeichnis (Anlage 3) wird elektronisch im Geschäftsbereich Personal geführt. Die den Dienstplan erstellenden Arbeitsbereiche erhalten vom Geschäftsbereich Personal die für sie jeweils erforderlichen Daten. Zur Wahrnehmung seiner personalvertretungsrechtlichen Befugnisse sind dem Personalrat auf sein Verlangen die aktuellen Daten entsprechend der Anlage 3 zur Verfügung zu stellen.
- (8) In den Fällen in denen Angestellte Teilzeitarbeit leisten, verringern sich die Höchstgrenzen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Angestellten zu der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der/des Beschäftigten kann hiervon abgewichen werden.
- (9) Bei der Dienstplangestaltung soll auf die gleichmäßige Verteilung der Bereitschaftsdienste geachtet werden.

#### **4.4 Gefährdungs- und Belastungsanalyse**

- (1) Für die in Anlage 1 dieser Dienstvereinbarung benannten Arbeitsbereiche mit Bereitschaftsdienst erfolgt die Einführung der neuen Regelungen im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens zu dieser Dienstvereinbarung. Die Betriebsparteien vereinbaren entsprechend § 10 Abs. 2 MTV-UK MD, dass bis einschließlich 31.12.2010 weiterhin die Zuordnung zu den Bereitschaftsdienststufen auf dem Stand des 01.01.2009 festgeschrieben bleibt.
- (2) Ab dem Kalenderjahr 2011 werden alle zwei Jahre, jeweils über drei Monate Aufzeichnungen zur Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes durchgeführt, die eine Bestandsaufnahme darstellen und auf deren Grundlage geprüft wird, ob ggf. eine Überarbeitung der Arbeitszeitmodelle erforderlich wird. Die Erfassungen erfolgen im Rahmen einer Belastungsanalyse und beinhalten alle angefallenen dienstlichen Tätigkeiten im Bereitschaftsdienst. Die Auswertungen und daraus resultierende Maßnahmen bezogen auf Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienststufen und organisatorische Veränderungen werden mit den betroffenen Klinik- und Institutsdirektoren, der Direktorin des Pflegedienstes, dem Geschäftsbereich Personal und dem Personalrat erörtert. Die gesetzlichen Beteiligungsrechte bleiben hiervon unberührt.
- (3) Die Dienststelle ist entsprechend § 5 Arbeitsschutzgesetz zur Erstellung von Gefährdungsanalysen verpflichtet.
- (4) Vor zukünftig neu einzuführenden Bereitschaftsdiensten, in den Stufen C und D werden durch den Vorstand des Klinikums Gefährdungs- und Belastungsanalysen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz durchgeführt. Diese Dokumente sind dem Personalrat im Zuge des Mitbestimmungsverfahrens vorzulegen.

#### **4.5 Alternative Arbeitszeitmodelle und Sonderregelungen**

- (1) Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass abhängig von der Bereichsgröße, dem Anteil der bereitschaftsdienstleistenden Beschäftigten sowie spezifischer Anforderungen der einzelnen Kliniken und Institute, individuelle Lösungen innerhalb des tarifvertraglichen Gestaltungsspielraums gefunden werden müssen.
- (2) Die Betriebsparteien sind derzeit der Auffassung, dass die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit erforderlich ist und ohne die Verlängerung eine sinnvolle und wirtschaftlich verantwortbare Arbeitszeitgestaltung nicht möglich ist.
- (3) Es wurde eine Belastungsanalyse für die betroffenen Arbeitsbereiche durchgeführt, dokumentiert und dem Personalrat zur Kenntnis gegeben.
- (4) Beschäftigte, die das achtundfünfzigste Lebensjahr vollendet haben, können auf Antrag vom Bereitschaftsdienst freigestellt werden, wenn dienstliche Belange (z.B. nicht vertretbare Mehrbelastungen anderer Beschäftigter) dem nicht entgegenstehen.
- (5) Schwerbehinderte und ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen hin von Bereitschaftsdiensten freizustellen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts; BAG, 21.11.2006, Az. 9 AZR 176/06).

#### **4.6 Ruhepausen**

- (1) Die Lage der jeweiligen Ruhepause ist für die jeweiligen Arbeitsbereiche in der Anlage 1 festgelegt.
- (2) Im Übrigen gilt das in der *Dienstvereinbarung über die Grundsätze zur Dienstplangestaltung* unter "Ruhepausen" Vereinbarte.

#### **4.7 Ruhezeiten in Verbindung mit Bereitschaftsdienst**

Nach jedem Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten.

Die Ruhezeit kann gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von 4 Wochen durch die Verlängerung einer anderer Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden wieder ausgeglichen wird.

### **5. Rufbereitschaft**

#### **5.1 Definition Rufbereitschaft und Abgeltung**

- (1) Rufbereitschaft leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der bereichsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Als Richtlinienwert halten die Betriebsparteien eine Wegezeit für die Ankunft des Beschäftigten von 30 Minuten für vertretbar; darüber hinausgehende Vereinbarungen sind in Absprache mit dem Dienstvorgesetzten zulässig.

#### **Protokollnotiz:**

Es besteht Einvernehmen, dass die Anzeige des Aufenthaltsortes gegenüber dem Arbeitgeber unterbleiben kann, wenn der Arbeitnehmer sicherstellt, dass er während des Rufbereitschaftszeitraums durchgängig telefonisch abrufbar ist.

- (2) Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

- (3) Alle Arbeitsbereiche, für die die Betriebsparteien übereinstimmend eine Anordnung von Rufbereitschaft für notwendig erachtet haben, werden in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung erfasst. Eine Anordnung von Rufbereitschaft ohne Zustimmung des Personalrates ist unzulässig, § 61 Abs. 5 PersVG LSA bleibt unberührt.
- (4) Die Rufbereitschaftsvergütung sowie die Höhe des ggf. in Anspruch genommenen Freizeitausgleichs ergeben sich aus den tarifvertraglichen Bestimmungen.

## **5.2 Arbeitszeit in Verbindung mit Rufbereitschaft**

- (1) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Lage und Dauer der Rufbereitschaft sind für die Arbeitsbereiche in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung festgelegt. Diese Anlage ist Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.
- (2) Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchst-arbeitszeit von 10 Stunden überschritten werden (§ 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG).
- (3) Im unmittelbaren Anschluss an die dienstplanmäßige Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit ist keine Aktivzeit. Hierin liegt vielmehr eine Anordnung von Mehrstunden, die - so sie nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums durch Freizeit ausgeglichen werden - zu Überstunden werden.
- (4) Der Einsatz zur Rufbereitschaft ist je Kalendermonat begrenzt auf 12 Kalendertage.

## **5.3 Ruhezeiten in Verbindung mit Rufbereitschaftsdienst**

- (1) Wird bei der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft die Ruhezeit bis zum Folgedienst 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).
- (2) Wird durch die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft die Ruhezeit im Ausnahmefall auf weniger als 5,5 Stunden gekürzt, dann ist der Beschäftigte im Anschluss an diese Rufbereitschaft dienstbefreit.

## **6. Salvatorische- Anpassungsklausel**

Wenn in dieser Dienstvereinbarung auf tarifliche oder außertarifliche Bestimmungen verwiesen wird, gelten die Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung. Bei Außerkrafttreten solcher Bestimmungen, finden die im Uniklinikum Magdeburg im Übrigen geltenden tarifvertraglichen oder außertarifvertraglichen Regelungen stattdessen Anwendung.

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

## **7. Inkrafttreten, Wirksamkeit, Kündigung**

Die DV tritt mit Wirkung vom 01.12.2009 in Kraft. Gleichzeitig verliert die Dienstvereinbarung zur Regelung von Bereitschaftsdiensten, Arbeits-/Rufbereitschaften, Überstunden und Mehrarbeitsstunden vom 27.04.1998 ihre Gültigkeit.

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). Die Nachwirkung erstreckt sich nicht auf Regelungsinhalte, die nach dem 31.12.2010 Eingang in tarifliche Bestimmungen finden.

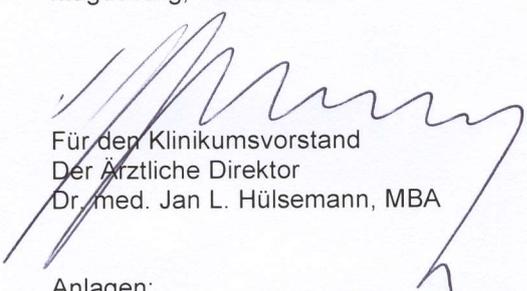
Darüber hinaus erlischt die Dienstvereinbarung, ohne dass es einer Kündigung bedarf, soweit neue tarifliche Regelungen die Dienstvereinbarung entbehrlich machen.

Soll in einzelnen Arbeitsbereichen zeitweise oder auf Dauer Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaft eingeführt bzw. beendet werden, ist keine Kündigung der Dienstvereinbarung notwendig. Die jeweiligen Ergänzungen bzw. Korrekturen der Anlage 1 erfolgen im Rahmen gesonderter personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmungsverfahren. Die Vorschriften aus dieser Dienstvereinbarung sind in diesen Verfahren zu berücksichtigen.

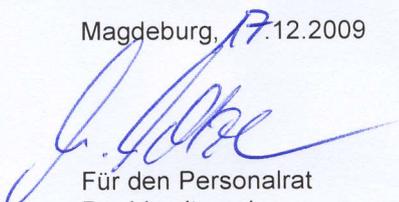
Alle Änderungen, Ergänzungen sowie die Kündigung dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform. Auch die Abänderung des Schriftformerfordernisses kann nur schriftlich erfolgen.

Magdeburg, 08.12.2009

Magdeburg, 17.12.2009



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



Für den Personalrat  
Der Vorsitzende  
Markus Schulze

Anlagen:

- Anlage 1: Arbeitsbereiche mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- Anlage 2: Einwilligung gemäß 4.3 Abs. 6 i.V.m. § 7 Abs. 7 ArbZG zur Verlängerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit
- Anlage 3: Übersicht über die erfassten Datensätze des Verzeichnisses der Beschäftigten, die ihre Einwilligung gemäß 4.3 Abs. 6 i.V.m. § 7 Abs. 7 ArbZG zur Verlängerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gegeben haben