

Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

Dienstvereinbarung (DV) 04/2009
**zur Arbeitszeitflexibilisierung mittels
Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**
in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 1 vom 09. Februar 2012

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

¹Klinikumsvorstand 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. ²Diese Vereinbarung soll durch Ausgestaltung der tarifvertraglichen Rahmenbedingungen, eine flexiblere Darstellung und Verteilung der Bereitschaftsdienste im notwendigen Maße ermöglichen.

1. Sprachliche Gleichstellung

¹Zur besseren Verständlichkeit wird auf die Verwendung der weiblichen und männlichen Form verzichtet. ²Alle 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

¹Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die flexiblere Arbeitszeitgestaltung zur Sicherstellung der Krankenversorgung unter Beachtung der Normen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sowie des Haustarifvertrages nach einheitlichen Regeln. ²Sie ersetzt nicht die einschlägigen gesetzlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen. ³Diese finden weiterhin Anwendung und sind zu beachten. ⁴Sind 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.

⁵Die 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 und 5.3 der o.g. - DV über die Grundsätze der Dienstplangestaltung in Bereichen mit angeordnetem Bereitschaftsdienst bzw. angeordneter

Rufbereitschaft nicht zur Anwendung kommen.

4. Bereitschaftsdienst

4.1 Definition Bereitschaftsdienst und Abgeltung

- (1) ¹Bereitschaftsdienst 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. ²Der 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) ¹Alle Arbeitsbereiche, für die die Betriebsparteien übereinstimmend eine Anordnung von Bereitschaftsdienst für notwendig erachtet haben, werden in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung erfasst. ²Eine Anordnung von Bereitschaftsdienst ohne Zustimmung des Personalrates ist unzulässig, § 61 Abs. 5 PersVG LSA bleibt unberührt.
- (4) ¹Bereitschaftsdienst ist grundsätzlich am Folgetag in Freizeit auszugleichen, soweit dies zur Einhaltung der arbeitszeitgesetzlichen Schutzvorschriften erforderlich ist. ²Der 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) ¹Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Lage und Dauer der Bereitschaftsdienste sind für die Arbeitsbereiche in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung festgelegt. ²Diese 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 erheblichen 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 der Bereitschaftsdienststufe I
 - b) auf bis zu maximal 54 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe II

verlängert werden.

- (4) Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit wird ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr festgelegt.
- (5) ¹Die mögliche Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit über 48 Stunden hinaus ist nach § 7 Abs. 7 ArbZG nur mit schriftlicher Einwilligung des Beschäftigten möglich. ²Der Beschäftigte kann die Einwilligung mit einer Frist von drei Monaten schriftlich widerrufen. ³Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.
- (6) ¹Die 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. ²Der Arbeitgeber führt ein Verzeichnis (darin erfasste Daten entsprechend Anlage 3) über diese schriftlichen Einwilligungen.
- (7) ¹Die Anlage 2 wird zur Personalakte genommen. Das Verzeichnis (Anlage 3) wird elektronisch im Geschäftsbereich Personal geführt. ²Die den Dienstplan erstellenden Arbeitsbereiche erhalten vom Geschäftsbereich Personal die für sie jeweils erforderlichen Daten. ³Zur Wahrnehmung seiner personalvertretungsrechtlichen Befugnisse sind dem Personalrat auf sein Verlangen die aktuellen Daten entsprechend der Anlage 3 zur Verfügung zu stellen.
- (8) ¹In 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. ²Mit 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) ¹Für die in Anlage 1 dieser Dienstvereinbarung benannten Arbeitsbereiche mit Bereitschaftsdienst erfolgt die Einführung der neuen Regelungen im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens zu dieser Dienstvereinbarung. ²Die 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) ¹Ab 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. ²Die Erfassungen erfolgen im Rahmen einer Belastungsanalyse und beinhalten alle angefallenen dienstlichen Tätigkeiten im Bereitschaftsdienst. ³Die 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. ⁴Die gesetzlichen Beteiligungsrechte bleiben hiervon unberührt.
- (3) Die Dienststelle ist entsprechend § 5 Arbeitsschutzgesetz zur Erstellung von Gefährdungsanalysen verpflichtet.
- (4) ¹Vor zukünftig neu einzuführenden Bereitschaftsdiensten, in der Stufe II werden durch den Vorstand des Klinikums Gefährdungs- und Belastungsanalysen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz durchgeführt. ²Diese 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

¹Nach jedem Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten.

²Die 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 anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden wieder ausgeglichen wird.

5. Rufbereitschaft

5.1 Definition Rufbereitschaft und Abgeltung

- (1) ¹Rufbereitschaft 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. ²Als 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) ¹Alle Arbeitsbereiche, für die die Betriebsparteien übereinstimmend eine Anordnung von Rufbereitschaft für notwendig erachtet haben, werden in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung erfasst. ²Eine 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) ¹Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Lage und Dauer der Rufbereitschaft sind für die Arbeitsbereiche in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung festgelegt. ²Diese 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) ¹Im unmittelbaren Anschluss an die dienstplanmäßige Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit ist keine Aktivzeit. ²Hierin 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

¹Wenn in dieser Dienstvereinbarung auf tarifliche oder außertarifliche Bestimmungen verwiesen wird, gelten die Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung. ²Bei Außerkrafttreten solcher Bestimmungen, finden die im Uniklinikum Magdeburg im Übrigen geltenden tarifvertraglichen oder außertarifvertraglichen Regelungen stattdessen Anwendung.

³Sollten 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

¹Die DV 4/2009 tritt in ihrer geänderten Fassung vom 09.02.2012 mit rückwirkender Wirkung zum 01.05.2011 in Kraft. ²Gleichzeitig verliert die Dienstvereinbarung zur Regelung von Bereitschaftsdiensten, Arbeits-/Rufbereitschaften, Überstunden und Mehrarbeitsstunden vom 27.04.1998 ihre Gültigkeit.

³Einvernehmlich kann die DV jederzeit verändert werden. ⁴Jede Vertragspartei hat das Recht, die DV mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende aufzukündigen. ⁵Wird die Dienstvereinbarung von einem Vertragspartner aufgekündigt, bleibt diese bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung wirksam (Nachwirkung). ⁶Die Nachwirkung erstreckt sich nicht auf Regelungsinhalte, die nach dem 31.12.2010 Eingang in tarifliche Bestimmungen finden.

⁷Darüber hinaus erlischt die Dienstvereinbarung, ohne dass es einer Kündigung bedarf, soweit neue tarifliche Regelungen die Dienstvereinbarung entbehrlich machen.

⁸Soll in einzelnen Arbeitsbereichen zeitweise oder auf Dauer Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaft eingeführt bzw. beendet werden, ist keine Kündigung der Dienstvereinbarung notwendig. ⁹Die jeweiligen Ergänzungen bzw. Korrekturen der Anlage 1 erfolgen im Rahmen gesonderter personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmungsverfahren. ¹⁰Die Vorschriften aus dieser Dienstvereinbarung sind in diesen Verfahren zu berücksichtigen.

¹¹Alle Änderungen, Ergänzungen sowie die Kündigung dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform. ¹²Auch die Abänderung des Schriftformerfordernisses kann nur schriftlich erfolgen.

Magdeburg, 06.02.2012

Magdeburg, 09.02.2012

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