

Dienstvereinbarung (DV) 04/2023  
**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**

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Diese Vereinbarung soll durch Ausgestaltung der tarifvertraglichen Rahmenbedingungen, eine flexiblere Darstellung und Verteilung der Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften im notwendigen Maße ermöglichen.

**§ 1. Sprachliche Gleichstellung**

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

**§ 2. Personeller Geltungsbereich**

<sup>1</sup>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) Anwendung findet. <sup>2</sup>Diese Dienstvereinbarung gilt nicht für die am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. beschäftigten Ärzte.

**§ 3. Sachlicher Geltungsbereich**

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

<sup>5</sup>Die Bestimmungen der Rahmendienstvereinbarung (DV) 02/2012 zur Arbeitszeitregelung am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. in ihrer jeweils gültigen Fassung ergänzen diese hier vorliegende Dienstvereinbarung.

## **§ 4. Beschäftigtenschutz**

### **4.1 Gefährdungs- und Belastungsanalyse für Bereiche mit Bereitschaftsdienst**

- (1) <sup>1</sup>Beginnend mit dem Kalenderjahr 2024 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. <sup>2</sup>Die Erfassungen erfolgen im Rahmen einer definierten Gefährdungs- und Belastungsanalyse und beinhalten alle angefallenen dienstlichen Tätigkeiten im Bereitschaftsdienst. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Die gesetzlichen Beteiligungsrechte bleiben hiervon unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Die Dienststelle ist entsprechend der §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz und § 9 (3) MTV-UK MD zur Erstellung von Gefährdungs- und Belastungsanalysen verpflichtet. <sup>2</sup>Diese sind im Rahmen der im Abs. (1) erwähnten zweijährlichen Aufzeichnungen zu aktualisieren.

#### Protokollnotiz

Dienststelle und Personalrat vereinbaren, dass bis zum Inkrafttreten dieser Dienstvereinbarung für alle Bereiche, in denen laut Anlage 1 ein Bereitschaftsdienst angeordnet wird, Analysen über die physische und psychische Gefährdung und Belastung der Beschäftigten erstellt werden. Diese sind periodisch alle vier Jahre zu aktualisieren, im Jahr 2026 beginnend.

- (3) <sup>1</sup>Vor zukünftig neu einzuführenden Bereitschaftsdiensten, werden durch die Dienststelle Gefährdungs- und Belastungsanalysen nach §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz durchgeführt. <sup>2</sup>Diese Dokumente sind dem Personalrat im Zuge des Mitbestimmungsverfahrens zur Änderung der Anlage 1 dieser Dienstvereinbarung vorzulegen.

### **4.2 spezielle Schutzbestimmungen**

- (1) Beschäftigte, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, können auf Antrag vom Bereitschaftsdienst freigestellt werden, sofern dringende dienstliche Belange (z.B. nicht vertretbare Mehrbelastungen anderer Beschäftigter) dem nicht entgegenstehen.
- (2) 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).
- (3) <sup>1</sup>Schwerbehinderte und ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellte Beschäftigte sind von den besonderen Schutzbestimmungen nach Abs. 1 und Abs. 2 auch im Fall der Anordnung von Rufbereitschaften erfasst, sofern der Grund der Schwerbehinderung eine Kontraindikation zur Anordnung von Rufbereitschaft bildet. <sup>2</sup>Gegebenenfalls sind entsprechende fachärztliche Bescheinigungen bzw. Empfehlungen des personalärztlichen Dienstes zur Begründung vorzulegen.
- (4) Beschäftigte, die mindestens ein Kind unter 12 Jahren tatsächlich betreuen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer zeitlich befristeten Befreiung von der Teilnahme am Bereitschafts- bzw. Rufbereitschaftsdienst mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu kommen – wenn ohne eine solche Vereinbarung die Betreuung nicht sichergestellt werden kann.
- (5) Beschäftigte, die am Bereitschafts- oder Rufbereitschaftsdienst teilnehmen, sind berechtigt, sich in regelmäßigen Abständen von 3 Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht diesen Beschäftigten dieses Recht in Abständen von einem Jahr zu (§ 6 Abs. 3 ArbZG).

### **4.3 Ruhepausen**

- (1) Die Lage der jeweiligen Ruhepause ist für die jeweiligen Arbeitsbereiche in der Anlage 1 festgelegt.

- (2) Im Übrigen gilt das in der Rahmendienstvereinbarung (DV) 02/2012 in der jeweils gültigen Fassung zur Arbeitszeitregelung am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. unter "Ruhepausen" Vereinbarte.

#### **4.4 Ruhezeiten in Verbindung mit Bereitschaftsdienst**

Nach jedem Bereitschaftsdienst ist zwingend eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten (§ 7 Abs. 9 ArbZG).

### **§ 5. Bereitschaftsdienst**

#### **5.1 Definition Bereitschaftsdienst und Abgeltung**

- (1) <sup>1</sup>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. <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) 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) <sup>1</sup>Alle Arbeitsbereiche, für die die Betriebsparteien übereinstimmend eine Anordnung von Bereitschaftsdienst für notwendig erachtet haben, werden in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung erfasst. <sup>2</sup>Eine Anordnung von Bereitschaftsdienst ohne Zustimmung des Personalrates ist unzulässig, § 61 Abs. 5 PersVG LSA bleibt unberührt.
- (4) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst ist grundsätzlich am Folgetag in Freizeit auszugleichen, soweit dies zur Einhaltung der arbeitszeitgesetzlichen Schutzvorschriften erforderlich ist. <sup>2</sup>Der Freizeitausgleich wird im Rahmen der konkreten Dienstplangestaltung festgelegt.
- (5) <sup>1</sup>Die Bereitschaftsdienstvergütung sowie die Höhe des Freizeitausgleichs ergeben sich aus den tarifvertraglichen Bestimmungen. <sup>2</sup>Ein Pausenabzug erfolgt für die Zeit des Bereitschaftsdienstes nicht – unabhängig von der Dauer der Aktivzeiten innerhalb des Bereitschaftsdienstes.

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

- (1) <sup>1</sup>Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Lage und Dauer der Bereitschaftsdienste sind für die Arbeitsbereiche in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung festgelegt. <sup>2</sup>Diese Anlage ist Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.
- (2) In folgenden Fällen kann die tägliche Arbeitszeit 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 auf bis zu 24 Stunden durch Bereitschaftsdienst verlängert werden:
- montags bis freitags nach einer Regelarbeitszeit von maximal 8 Stunden plus Pause
  - an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen.
- (3) Die Pausen verlängern die tägliche Höchstarbeitszeit von 24 Stunden nicht.

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

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist im § 6 Abs. 1 MTV-UK MD geregelt.
- (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) <sup>1</sup>Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit wird ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr festgelegt. <sup>2</sup>Im Dienstplansystem ist eine Kontrolle durch Auswertungsspalten der individuellen durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit (48 h/a, 54 h/a, 58h/a) möglich. <sup>3</sup>Durch eine gesonderte Spalte wird im Dienstplansystem kenntlich gemacht, ob der Beschäftigte eine Zusatzvereinbarung entsprechend Abs. 3 (Opt-Out) abgeschlossen hat.
- (5) <sup>1</sup>Die mögliche Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit über 48 Stunden hinaus ist nach § 7 Abs. 7 ArbZG nur mit schriftlicher Einwilligung des Beschäftigten möglich. <sup>2</sup>Der Beschäftigte kann die Einwilligung mit einer Frist von drei Monaten schriftlich widerrufen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber darf einen Beschäftigten nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.
- (6) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber führt ein Verzeichnis (darin erfasste Daten entsprechend Anlage 3) über diese schriftlichen Einwilligungen.
- (7) <sup>1</sup>Die Anlage 2 wird zur Personalakte genommen. <sup>2</sup>Das Verzeichnis (Anlage 3) wird im Geschäftsbereich Personal geführt. <sup>3</sup>Die den Dienstplan erstellenden Arbeitsbereiche erhalten vom Geschäftsbereich Personal die für sie jeweils erforderlichen Daten. <sup>4</sup>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 Beschäftigte Teilzeitarbeit leisten, verringern sich die Höchstgrenzen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten verringert worden ist.
- (9) Bei der Dienstplangestaltung ist auf die gleichmäßige Verteilung der Bereitschaftsdienste unter den Beschäftigten zu achten.
- (10) <sup>1</sup>Grundsätzlich ist eine Anordnung von höchstens 6 Bereitschaftsdiensten im Kalendermonat zulässig. <sup>2</sup>Darüber hinaus sind Bereitschaftsdienste nur zu leisten, wenn eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. <sup>3</sup>Sollten aus diesem Grund weitere Bereitschaftsdienste bereits in der Sollplanung angeordnet werden müssen, ist vor der Sollplangenehmigung die Zustimmung des Personalrates über den Geschäftsbereich Personal einzuholen.  
<sup>4</sup>Das Dienstplansystem SP-Expert wird entsprechend mit einer harten Regelverletzung parametrisiert. <sup>5</sup>Bei wiederholten diesbezüglichen Regelverstößen sind alternative Arbeitszeitmodelle zu prüfen.

#### **5.4 Ruhezeiten in Verbindung mit Bereitschaftsdienst**

Nach jedem Bereitschaftsdienst ist zwingend eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten (§ 7 Abs. 9 ArbZG).

### **§ 6. Rufbereitschaft**

#### **6.1 Definition Rufbereitschaft und Abgeltung**

- (1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Als Richtlinienwert halten die

Betriebsparteien eine Wegezeit für die Ankunft des Beschäftigten von 45 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) <sup>1</sup>Alle Arbeitsbereiche, für die die Betriebsparteien übereinstimmend eine Anordnung von Rufbereitschaft für notwendig erachtet haben, werden in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung erfasst. <sup>2</sup>Eine Anordnung von Rufbereitschaft ohne Zustimmung des Personalrates ist unzulässig, <sup>3</sup>§ 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.

### **6.2 Arbeitszeit in Verbindung mit Rufbereitschaft**

- (1) <sup>1</sup>Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Lage und Dauer der Rufbereitschaft sind für die Arbeitsbereiche in der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung festgelegt. <sup>2</sup>Diese Anlage ist Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.
- (2) Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchst-arbeitszeit von 10 Stunden überschritten werden (§ 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG).
- (3) <sup>1</sup>Die Summe der geleisteten Arbeitszeit aus Regeldienst, Überstunden und Inanspruchnahme aus Rufdiensten darf innerhalb eines Ausgleichszeitraums von einem Jahr durchschnittlich 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. <sup>2</sup>Im Dienstplansystem ist durch die Auswertungsspalten eine fortlaufende Kontrolle möglich.
- (4) <sup>1</sup>Im unmittelbaren Anschluss an die dienstplanmäßige Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit ist keine Aktivzeit. <sup>2</sup>Hierin liegt vielmehr eine Anordnung von Mehrstunden, die - so sie nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums (siehe § 7 Absatz (8)) durch Freizeit ausgeglichen werden – zu Überstunden werden.
- (5) Der Einsatz zur Rufbereitschaft ist je Kalendermonat begrenzt auf 12 Kalendertage.

### **6.3 Ruhezeiten in Verbindung mit Rufbereitschaftsdienst**

- (1) Wird durch die Leistung von Mehrstunden im unmittelbaren Anschluss an die regelmäßige Arbeitszeit bzw. durch die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft die Arbeitszeit an dem individuellen Arbeitstag (seit Beginn der Arbeitsaufnahme) über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit (d.h. nach dem Ende der letzten Inanspruchnahme) zwingend eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden tatsächlich gewährt werden. (§ 7 Abs. 9 ArbZG)
- (2) 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).
- (3) <sup>1</sup>Wird durch die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft die Ruhezeit bis zum Folgedienst im Ausnahmefall auf weniger als 5,5 Stunden gekürzt und war die Summe aus Regelarbeitszeit und Aktivzeit in der Rufbereitschaft länger als 12 Stunden, dann ist der Beschäftigte im Anschluss an diese Rufbereitschaft dienstbefreit. <sup>2</sup>Die ggf. am Folgetag dienstplanmäßig zu erbringenden Arbeitsstunden gelten unter Anrechnung der Aktivstunden aus der Rufbereitschaft als erbracht.

## **§ 7. allgemeine Grundsätze zur Dienstplangestaltung**

- (1) Individuelle Wünsche sollen bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt werden, sofern betriebliche Erfordernisse oder berechnete Belange anderer Beschäftigter dem nicht entgegenstehen.
- (2) Dienstplanabweichungen sind möglichst zu vermeiden, aber im beiderseitigen Einvernehmen sowie im Einvernehmen mit dem durch die Änderung gegebenenfalls Betroffenen möglich.
- (3) <sup>1</sup>Der Dienstplan muss folgende Angaben enthalten:
  - Laufzeit des Dienstplanes (Beginn und Ende),
  - die Diensterteilung der Beschäftigten,
  - die Sollarbeitszeit (individuelle monatliche Arbeitszeit),
  - die Ist-Arbeitszeit,
  - die Soll-/Ist-Differenz,
  - die Überstundensalden und Monatsendsalden,
  - das Vormonatssaldo,
  - das Saldo der Gesamtstunden,
  - das Saldo der Entlastungsminuten aus der DV 03/2023,
  - die Dienstbesetzungen,
  - noch auszugleichende Sonntage, Feiertage,
  - die Auswertungsspalten der individuellen durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit (48 h/a, 54 h/a, 58h/a)
  - die Summen der geleisteten Bereitschafts- bzw. Rufbereitschaftsdienste.

<sup>2</sup>Der verabschiedete Soll-Dienstplan, der Ist-Dienstplan und das Abkürzungsverzeichnis des Dienstplanes müssen den im Dienstplan einbezogenen Beschäftigten zugänglich sein.

- (4) <sup>1</sup>Dienstplanzeitraum ist der Kalendermonat. <sup>2</sup>Der Dienstplan wird für mindestens einen Monat erstellt. <sup>3</sup>Die Verabschiedung und Bekanntgabe des Solldienstplanes hat mindestens vier Wochen im Voraus zu erfolgen. <sup>4</sup>Die Verantwortlichkeit für die Verabschiedung wird für jede Organisationseinheit verbindlich festgelegt. <sup>5</sup>Der Solldienstplan darf nach Verabschiedung nicht mehr geändert werden.
- (5) Die zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs notwendigen Korrekturen im Personaleinsatz erfolgen nach der Verabschiedung des Soll-Dienstplans im Ist-Dienstplan.
- (6) Am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. gilt die 5-Tage-Arbeitswoche.
- (7) Die im Dienstplansystem für den jeweiligen Monat zu Grunde zu legende Sollstundenzahl errechnet sich aus der individuellen (z.B. 39 bzw. 38,5 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 sowie der im Monatszeitraum liegenden Wochenendtage.
- (8) Der Ausgleichszeitraum, der zum Entstehen von Überstunden führt, ist abhängig vom Arbeitszeitmodell, das für den Bereich zur Anwendung kommt (siehe § 7 (7) und (8) MTV-UK MD).
  - Regelarbeitszeit + Bereitschaftsdienst o. Rufbereitschaft = Ausgleichszeitraum bis Ende der folgenden Kalenderwoche
  - Schichtdienst + Bereitschaftsdienst o. Rufbereitschaft = Ausgleichszeitraum bis Ende des Dienstplanturnus (d.h. Kalendermonat)

## **§ 8. Spezielle Vorschriften zur Dienstplangestaltung und -umsetzung**

### **8.1 Arbeitszeitmodell mit Regelarbeitszeit (montags bis freitags / samstags) und anschließendem Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft sowie Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaft am Wochenende / Feiertagen**

- (1) <sup>1</sup>Die sich nach § 7 Absatz 7 errechnenden Sollstunden sind für den Beschäftigten montags bis

freitags zu verplanen. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist zur Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (ganze oder täglich zeitlich gekürzte Dienste) eine einvernehmliche Regelung zwischen Dienstplaner und Beschäftigten zu vereinbaren (Anwendung der Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie des § 13 MTV-UK MD).

- (2) Wird im Bereich in einem Arbeitszeitmodell gearbeitet, dass auch samstags eine Regelarbeitszeit mit anschließendem Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft vorsieht, erhält der Beschäftigte in der laufenden oder der Folgewoche dienstplanmäßig einen dienstfreien Tag, der im Dienstplansystem mit einem „X“ zu kennzeichnen ist.
- (3) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst ist grundsätzlich am Folgetag in Freizeit auszugleichen soweit dies zur Einhaltung der arbeitszeitgesetzlichen Schutzvorschriften erforderlich ist. <sup>2</sup>Der Freizeitausgleich (XB) ist montags bis freitags im Rahmen der konkreten Dienstplangestaltung festzulegen.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (5) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei sein.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen maximal 12 Tage (inclusive Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften) zusammenhängend zur Arbeit herangezogen werden. <sup>2</sup>Daran muss sich eine mindestens 48 Stunden (2 Tage) umfassende Ruhezeit anschließen.
- (7) Vor einem Urlaubstag ist der Beschäftigte nicht zu einem Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaftsdienst heranzuziehen, der in den Kalendertag des Urlaubseintritts hineinreicht.
- (8) <sup>1</sup>Zur Erfüllung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (§ 11 Abs. 3 und Abs. 4 ArbZG) prüft das Dienstplansystem SP-Expert, ob dem Beschäftigten für die Arbeitszeit am Sonntag ein Ersatzruhetag gewährt wird, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen liegt. <sup>2</sup>Dieser Ersatzruhetag – montags bis samstags – darf nicht bereits als Ersatzruhetag für Arbeit an einem anderen Sonntag belegt sein und muss auf Grund der Vorschrift des § 11 Abs. 4 ArbZG einen Zeitraum von 35 Stunden umfassen.<sup>3</sup>Steht kein Ersatzruhetag im Sinne dieser Vorschrift aus dem ArbZG zur Verfügung, kann für den Beschäftigten keine zusätzliche Arbeitszeit (auch keine Rufbereitschaft) angeordnet werden.
- (9) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf die Tage Montag bis Samstag fallen, die im Rahmen der Regelarbeitszeit erbracht wird, wird zunächst durch die im elektronischen Dienstplansystem hinterlegte Reduzierung des Monatssolls im Dienstplanturnus ausgeglichen. <sup>2</sup>Dieser Ausgleich ist im Soll-Dienstplan als XFT auszuweisen (für jeden Feiertag im Dienstplanzeitraum ein XFT) und unmittelbar in Verbindung mit einer elfstündigen Ruhezeit nach § 5 ArbZG zu gewähren. <sup>3</sup>Die Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, wird wie Sonntagsarbeit ausgeglichen.
- (10) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember von der Arbeit freigestellt (§ 6 Abs. 3 MTV-UK MD). <sup>2</sup>Die monatliche Sollstundenzahl wird automatisch im Dienstplansystem entsprechend gekürzt. <sup>3</sup>Kann aus dienstlichen Gründen eine Freistellung an einem oder an beiden Tagen nicht erfolgen (die im Rahmen der Regelarbeitszeit erbracht wird), ist ein Freizeitausgleich an einem anderen Arbeitstag innerhalb von drei Monaten zu gewähren und auszuweisen.

## 8.2 Arbeitszeitmodelle aus Schichtdienst mit Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft

- (1) <sup>1</sup>Die Sollplanung des Monats muss unter Berücksichtigung des Vormonatssaldos zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Dienstplans als Plus/Minus-Null-Planung erfolgen. <sup>2</sup>Stundenreste unterhalb eines vollständigen Dienstes sind unschädlich. <sup>3</sup>Die in Folge dessen im Einzelfall notwendige Verabschiedung unterdeckter Soll-Dienstpläne ist zulässig. <sup>4</sup>Durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft erworbene Stundenguthaben sind nicht in die Plus/Minus-Null-Planung einzubeziehen.
- (2) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst ist grundsätzlich am Folgetag in Freizeit auszugleichen, soweit dies zur

Einhaltung der arbeitszeitgesetzlichen Schutzvorschriften erforderlich ist. <sup>2</sup>Der Freizeitausgleich (XB) ist montags bis freitags im Rahmen der konkreten Dienstplangestaltung festzulegen.

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (4) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei sein.
- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen maximal 12 Tage (inclusive Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften) zusammenhängend zur Arbeit herangezogen werden. <sup>2</sup>Daran muss sich eine mindestens 48 Stunden (2 Tage) umfassende Ruhezeit anschließen.
- (6) Vor einem Urlaubstag ist der Beschäftigte nicht zu einem Nachtdienst, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaftsdienst heranzuziehen, der in den Kalendertag des Urlaubseintritts hineinreicht
- (7) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an Sonntagen, die in Schichten (Früh-, Mittel- Spätdienst) erbracht wird, ist durch entsprechende Freizeit - montags bis freitags - auszugleichen (Dienstplankürzel – X). <sup>2</sup>Dieser Freizeitausgleich kann nicht stundenweise erfolgen.
- (8) Zur Erfüllung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (§ 11 Abs. 3 ArbZG) prüft das Dienstplansystem SP-Expert, ob dem Beschäftigten für die Arbeitszeit am Sonntag ein Ersatzruhetag gewährt wird, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen liegt. <sup>4</sup>Dieser Ersatzruhetag – montags bis samstags – darf nicht bereits als Ersatzruhetag für Arbeit an einem anderen Sonntag belegt sein und muss auf Grund der Vorschrift des § 11 Abs. 4 ArbZG einen Zeitraum von 35 Stunden umfassen. <sup>5</sup>Steht kein Ersatzruhetag im Sinne dieser Vorschrift aus dem ArbZG zur Verfügung, kann für den Beschäftigten keine Arbeitszeit (auch keine Rufbereitschaft) angeordnet werden.
- (9) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an Samstagen, die in Schichten (Früh-, Mittel- Spätdienst) erbracht wird, ist durch entsprechende Freizeit – montags bis freitags - auszugleichen (Dienstplankürzel – X).
- (10) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf die Tage Montag bis Samstag fallen, die in Schichten (Früh-, Mittel- Spätdienst) erbracht wird, wird zunächst durch die im elektronischen Dienstplansystem hinterlegte Reduzierung des Monatssolls im Dienstplanturnus ausgeglichen. <sup>2</sup>Dieser Ausgleich ist im Soll-Dienstplan als XFT auszuweisen (für jeden Feiertag im Dienstplanzeitraum ein XFT) und unmittelbar in Verbindung mit einer elfstündigen Ruhezeit nach § 5 ArbZG zu gewähren. <sup>3</sup>Die Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, wird wie Sonntagsarbeit ausgeglichen.
- (11) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember von der Arbeit freigestellt (§ 6 Abs. 3 MTV-UK MD). <sup>2</sup>Die monatliche Sollstundenzahl wird deshalb automatisch im Dienstplansystem entsprechend gekürzt. <sup>3</sup>Kann aus dienstlichen Gründen eine Freistellung an einem oder an beiden Tagen nicht erfolgen (die im Rahmen der Regelarbeitszeit erbracht wird), ist ein Freizeitausgleich an einem anderen Arbeitstag innerhalb von drei Monaten zu gewähren und auszuweisen.

## **9. Salvatorische- Anpassungsklausel**

<sup>1</sup>Wenn in dieser Dienstvereinbarung auf tarifliche oder außertarifliche Bestimmungen verwiesen wird, gelten die Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung. <sup>2</sup>Bei Außerkrafttreten solcher Bestimmungen, finden die am Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. im Übrigen geltenden tarifvertraglichen oder außertarifvertraglichen Regelungen stattdessen Anwendung.

<sup>3</sup>Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen oder Teile solcher Bestimmungen unberührt.

## **10. Inkrafttreten, Wirksamkeit, Kündigung**

- (1) <sup>1</sup>Die DV 04/2023 tritt mit Wirkung vom 01.01.2024 in Kraft. <sup>2</sup>Gleichzeitig verliert die gekündigte DV 4/2009 in ihrer geänderten Fassung vom 09.02.2012 ihre Gültigkeit.
- (2) <sup>1</sup>Einvernehmlich kann die DV jederzeit verändert werden. <sup>2</sup>Jede Vertragspartei hat das Recht, die DV mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende aufzukündigen. <sup>3</sup>Wird die Dienstvereinbarung von einem Vertragspartner aufgekündigt, bleibt diese bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung – längstens für ein Jahr nach Ablauf der Kündigungsfrist - wirksam (Nachwirkung).
- (3) Darüber hinaus erlischt die Dienstvereinbarung, ohne dass es einer Kündigung bedarf, soweit neue tarifliche Regelungen die Dienstvereinbarung entbehrlich machen.
- (4) <sup>1</sup>Soll in einzelnen Arbeitsbereichen zeitweise oder auf Dauer Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaft eingeführt bzw. beendet werden, ist keine Kündigung der Dienstvereinbarung notwendig. <sup>2</sup>Die jeweiligen Ergänzungen bzw. Korrekturen der Anlage 1 erfolgen im Rahmen gesonderter personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmungsverfahren. <sup>3</sup>Die Vorschriften aus dieser Dienstvereinbarung sind in diesen Verfahren zu berücksichtigen.
- (5) <sup>1</sup>Alle Änderungen, Ergänzungen sowie die Kündigung dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform. <sup>2</sup>Auch die Abänderung des Schriftformerfordernisses kann nur schriftlich erfolgen.

Magdeburg,

Magdeburg,

für den Klinikumsvorstand  
Prof. Dr. med. H.-J. Heinze  
Ärztlicher Direktor

für den Personalrat  
René Szymkowiak  
Vorsitzender

### Anlagen:

- Anlage 1: Arbeitsbereiche mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- Anlage 2: Einwilligung gemäß 5.3 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 5.3 Abs. 6 i.V.m. § 7 Abs. 7 ArbZG zur Verlängerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gegeben haben