

**Manteltarifvertrag  
für die Ärztinnen und Ärzte des Universitätsklinikums Leipzig AÖR  
(MantelTVÄ UKL)**

vom 10. Januar 2018

zwischen

dem Universitätsklinikum Leipzig AÖR,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

dem Marburger Bund Landesverband Sachsen e.V.,  
vertreten durch die Erste Vorsitzende,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## Inhaltsverzeichnis

|                        |  |    |
|------------------------|--|----|
| § 1                    | Geltungsbereich .....                                  | 3  |
| § 2                    | Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit .....          | 3  |
| § 3                    | Allgemeine Arbeitsbedingungen.....                     | 3  |
| § 4                    | Einsatzzuschlag für Rettungsdienst .....               | 4  |
| § 5                    | Arbeitsversäumnis .....                                | 4  |
| § 6                    | Arbeitszeit .....                                      | 5  |
| § 7                    | Sonderformen der Arbeit.....                           | 5  |
| § 8                    | Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....             | 7  |
| § 9                    | Beschäftigungszeit.....                                | 8  |
| § 10                   | Eingruppierung .....                                   | 8  |
| § 11                   | Vergütung .....  | 8  |
| § 12                   | Sterbegeld .....                                       | 9  |
| § 13                   | Erholungsurlaub .....                                  | 9  |
| § 14                   | Zusatzurlaub .....                                     | 10 |
| § 15                   | Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub .....                    | 10 |
| § 16                   | Befristete Arbeitsverhältnisse .....                   | 11 |
| § 17                   | Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....               | 11 |
| § 18                   | Ausschlussfrist.....                                   | 12 |
| § 19                   | Entgeltumwandlung.....                                 | 12 |
| § 20                   | Übergangsregelungen .....                              | 12 |
| § 21                   | Zusatzvereinbarung zum Tarifeinheitsgesetz.....        | 12 |
| § 22                   | In-Kraft-Treten, Mindestlaufzeit, Kündigungsfrist..... | 12 |
| Anlage 1 zu § 21 ..... |  | 13 |

## § 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte (nachfolgend „Ärzte“ genannt) mit entsprechender Tätigkeit in Krankenversorgung, Lehre und Forschung, die in einem Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum Leipzig AöR stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Klinikdirektorinnen/Klinikdirektoren und Institutsdirektorinnen/Institutsdirektoren,
  - b) Ärzte, die ein über das höchste Tabellenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - c) geringfügig beschäftigte Ärzte im Sinne § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt auch für Zeiten der Arbeitnehmerüberlassung.

## § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.
- (4) Ärzte, deren Arbeitsvertrag für einen Zeitraum länger als 6 Monate vereinbart wurde, erhalten spätestens 3 Monate vor Ablauf des Vertrages eine schriftliche Mitteilung des Arbeitgebers über die Beendigung oder die Möglichkeit der Verlängerung des Arbeitsvertrages.

## § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldeten Leistungen sind gewissenhaft und ordnungsgemäß unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit zu erbringen.
- (2) <sup>1</sup>Ärzte haben über interne Angelegenheiten, insbesondere Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. <sup>2</sup>Die Regelung betrifft auch Schriftstücke, Aufzeichnungen und bildliche Darstellungen.
- (3) <sup>1</sup>Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind von Ärzten bei ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann diese Nebentätigkeit in begründeten Fällen untersagen oder mit Auflagen versehen.
- (5) <sup>1</sup>Ärzte haben auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes (z. B. Betriebsarzt/Amtsarzt) nachzuweisen sowie ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen. <sup>2</sup>Ärzte müssen während des Arbeitsverhältnisses bei gegebener Veranlassung und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Verlangen des Arbeitgebers auf Wiederholung der Untersuchung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt entsprechen. <sup>3</sup>Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht von einer anderen Stelle getragen werden. <sup>4</sup>Das Ergebnis der Untersuchung ist den Ärzten auf deren Antrag bekannt zu geben.

- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat das Recht zur Umsetzung und Abordnung. <sup>2</sup>Insbesondere ist es ihm unbenommen, Ärzten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen. <sup>3</sup>Bei einer Umsetzung oder Abordnung von voraussichtlich länger als sechs Monaten oder außerhalb des Dienstortes sind die Ärzte sowie der Personalrat vorher zu hören. <sup>4</sup>Falls im Rahmen eines zeitlich befristeten Weiterbildungsvertrages die Verzögerung der Erreichung des Weiterbildungszieles der Ärzte durch betrieblich bedingte Umsetzung oder Abordnung verursacht ist, verlängert sich der Arbeitsvertrag um die Zeit der Verzögerung, die nachweislich durch die Umsetzung oder Abordnung begründet ist. <sup>5</sup>Die Ärzte sind in diesen Fällen vorher anzuhören. <sup>6</sup>Falls sich die Erreichung des Weiterbildungszieles durch die Umsetzung oder Abordnung nachweislich verzögert hat, erhalten Ärzte für den Zeitraum der Umsetzung oder Abordnung eine Zulage von 200,00 Euro pro Monat.
- (7) <sup>1</sup>Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können in begründeten Fällen Kopien von Auszügen aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Ärzte müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder nachteilig werden könnten, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (8) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Ärzte dem Arbeitgeber unaufgefordert alle ihnen überlassenen Arbeitsmittel in ordnungsgemäßem Zustand zurückzugeben.
- (9) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Ärzte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis). <sup>2</sup>Aus triftigen Gründen können Ärzte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis). <sup>3</sup>Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Ärzte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis). <sup>4</sup>Die Zeugnisse gemäß den Sätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.
- (10) <sup>1</sup>Zu den Pflichten der Ärzte gehören die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen, wissenschaftlichen Ausarbeitungen und ärztlichen Bescheinigungen. <sup>2</sup>Zu den Aufgaben der Ärzte gehören spezifische Aufgaben in Forschung, Lehre, Fort-, Aus- und Weiterbildung.

## § 4

### Einsatzzuschlag für Rettungsdienst

<sup>1</sup>Zu den Pflichten der Ärzte aus der Haupttätigkeit gehört es, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. <sup>2</sup>Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten die Ärzte rückwirkend zum 01.10.2017 einen Einsatzzuschlag in Höhe von 19,64 Euro, zum 01.06.2018 einen Einsatzzuschlag in Höhe von 20,03 Euro, zum 01.12.2018 einen Einsatzzuschlag in Höhe von 20,23 Euro und zum 01.06.2019 einen Einsatzzuschlag in Höhe von 20,63 Euro.

## § 5

### Arbeitsversäumnis

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit ist einzuhalten. <sup>2</sup>Persönliche Angelegenheiten haben Ärzte grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) <sup>1</sup>Ärzte dürfen nur mit Erlaubnis des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. <sup>2</sup>Ärzte haben beim Arbeitgeber rechtzeitig um Genehmigung nachzusuchen.
- (3) <sup>1</sup>Ärzte sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben Ärzte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bereits vom ersten Tage an zu verlangen. <sup>4</sup>Ärzte tragen die Kosten der Bescheinigung. <sup>5</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind Ärzte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. <sup>6</sup>Eine ärztliche Bescheinigung für die Krankenkasse oder eine Bescheinigung von einem Rentenversicherungsträger ersetzt diese Bescheinigung. <sup>7</sup>Bei nicht genehmigtem Fernbleiben haben Ärzte keinen Anspruch auf die Vergütung und auf Zulagen, Zuschläge oder sonstige Vergütungsbestandteile. <sup>8</sup>Arbeitsrechtliche Konsequenzen bleiben

hiervon unberührt.

## § 6 Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 42 Stunden. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit verteilt sich in der Regel auf eine 5-Tage-Arbeitswoche. <sup>3</sup>Bei Vorliegen notwendiger betrieblicher Gründe kann die Verteilung der Arbeitszeit auf eine 6-Tage-Woche ausgedehnt werden. <sup>4</sup>Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt 6 Monate. <sup>5</sup>Ärzte sind bei betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeit zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (2) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden Ärzte am 24. Dezember und 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgeltes von der Arbeit freigestellt.
- (3) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich um 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, sofern er auf einen Werktag - ausgenommen Samstag - fällt. <sup>2</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, am 24.12. oder 31.12., der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; der Ausgleich soll möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. <sup>3</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhalten die Ärzte je Stunde 100 Prozent des Stundenentgeltes. Stundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach der Entgelttabelle. <sup>4</sup>In den Fällen der Sätze 2 und 3 steht der Zeitzuschlag von 35 Prozent (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe c) zu.

## § 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 ArbSchG, kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen zur Schaffung längerer Freizeitintervalle und zur Verminderung der Zahl der Wochenenddienste ausgedehnt werden. <sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als 4 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.
- (2) <sup>1</sup>Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes nach
  - a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
  - c) ggf. daraus resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzesim Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4 ArbZG die tägliche Arbeitszeit, einschließlich der Pausen, im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden (8 Stunden Volldienst und 16 Stunden Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. <sup>2</sup>Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen, wenn dadurch für den Einzelnen mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.
- (3) <sup>1</sup>Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG nach
  - a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle und
  - b) ggf. daraus resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzeseine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden in der Be-

reitschaftsdienststufe I und von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden in der Bereitschaftsdienststufe II zulässig ist. <sup>2</sup>Für die Berechnung des Durchschnittes der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 6 Monaten zu Grunde zu legen.

Protokollerklärung Nr. 1:

*Falls die betriebliche Notwendigkeit besteht, werden Verhandlungen über eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 66 Stunden aufgenommen.*

- (4) <sup>1</sup>Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. <sup>3</sup>Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

- Bereitschaftsdienststufe I (0 v. H. bis zu 25 v. H. Arbeitsleistung) 60 v. H.
- Bereitschaftsdienststufe II (über 25 v. H. bis zu 49 v. H. Arbeitsleistung) 95 v. H.

<sup>4</sup>Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. <sup>5</sup>An gesetzlichen Feiertagen sowie am 24.12. und 31.12. erhöht sich diese Bewertung um 25 Prozent. <sup>6</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (21 Uhr bis 6 Uhr) wird zusätzlich zum Ausgleich für Bereitschaftsdienste je Stunde ein Zeitzuschlag in Höhe von 20 Prozent entsprechend § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a gewährt. <sup>7</sup>Das sich daraus ergebende Bereitschaftsdienstentgelt kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>8</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird das Tabellenentgelt fortgezahlt. <sup>9</sup>Die Zuweisung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. <sup>10</sup>Die Nebenabrede ist gesondert mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Quartals kündbar.

- (5) <sup>1</sup>Ärzte haben sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Ärzte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem anderen technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet werden. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>4</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG). <sup>5</sup>Die Rufbereitschaft wird nach dem Maß der während der Rufbereitschaft erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen zum Zwecke der Vergütungsberechnung wie folgt als Arbeitszeit bewertet:

- Rufbereitschaftsdienststufe I (0 v. H. bis zu 5 v. H. Inanspruchnahme) 20 v. H.
- Rufbereitschaftsdienststufe II (über 5 v. H. Inanspruchnahme) 30 v. H.

<sup>6</sup>Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Rufbereitschaftsdienstes wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. <sup>7</sup>Zeitzuschläge werden nicht gezahlt. <sup>8</sup>Zur Ermittlung der durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird jede Inanspruchnahme im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeit berücksichtigt. <sup>9</sup>Jede Inanspruchnahme innerhalb des Rufbereitschaftsdienstes ist zu dokumentieren. <sup>10</sup>Hinsichtlich der tatsächlichen Arbeitsleistung wird die Summe der Inanspruchnahmen innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf die nächste halbe Stunde aufgerundet. <sup>11</sup>Wenn aufgrund der Einhaltung der Ruhezeiten im Rahmen des ArbZG der folgende Dienst nicht in geplanter Form angetreten werden kann, dann wird die im dafür ursächlichen Rufbereitschaftsdienst angefallene Aktivzeit als Arbeitszeit (maximal bis zur Summe der wegfallenden Stunden des geplanten Dienstes) gewertet. <sup>12</sup>Die Zuweisung zu den Stufen des Rufbereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. <sup>13</sup>Die Nebenabrede ist gesondert mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Quartals kündbar.

Protokollerklärung Nr. 2:

Bei Rufbereitschaft an Sonn- und Feiertagen wird befristet für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2019 zusätzlich zur Pauschale nach § 7 Abs. 5 ein Zuschlag in Höhe von 15 % auf diese Pauschale gezahlt.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich im Rahmen der nächsten Tarifverhandlung, das Thema Vergütung für Rufbereitschaften und Inanspruchnahmen weiterzuentwickeln.

Protokollerklärung Nr. 3:

Bei Auftreten von Einsätzen in der Rufbereitschaft darf die Ruhezeit nicht auf weniger als 5,5 Stunden verkürzt werden. Sofern durch Regelarbeitszeit und anschließende Rufbereitschaftseinsätze zusammen mehr als 12 Stunden Arbeitszeit geleistet wurden, gilt eine Ruhezeit von 11 Stunden.

## § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Ärzte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen pro Stunde

|  |                       |      |
|--|-----------------------|------|
| a) für Nachtarbeit (21 Uhr bis 6 Uhr)                        | 20                    | %    |
| b) für Sonntagsarbeit  | 25                    | %    |
| c) für Feiertagsarbeit sowie für Arbeit am 24.12. und 31.12. | 35                    | %    |
| d) für Arbeit an Samstagen zwischen 13 Uhr und 21 Uhr        | 10                    | %    |
| e) für Überstunden bis 31.12.2015                            | bei Bezahlung         | 10 % |
|  | bei Freizeitausgleich | 20 % |
| für Überstunden ab 01.01.2016                                |                       | 15 % |

<sup>3</sup>Beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge a) und b) werden 30 Prozent, beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge a) und c) 40 Prozent und beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge a) und d) nur der höhere Zuschlag gewährt.

(2) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende des laufenden Kalendermonats ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Erfolgt der Freizeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb des Ausgleichszeitraumes gemäß § 6 Abs. 1 Satz 4 (6 Monate), entsteht Anspruch auf Vergütung, es sei denn, der Arzt erklärt vor Ablauf des Ausgleichszeitraumes, dass er Freizeitausgleich wünscht.

<sup>3</sup>Der Wunsch des Arztes nach Freizeitausgleich kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. <sup>4</sup>Der Freizeitausgleich wird im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet.

(3) <sup>1</sup>Bei Ärzten, die nicht vollbeschäftigt sind, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in § 7 Abs. 3 bzw. in den Fällen, in denen Abs. 3 nicht zur Anwendung kommt, die Höchstgrenze von 48 Stunden in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der Ärzte oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann davon abgewichen werden.

(4) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende durchschnittliche dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.

### Protokollerklärung:

Die Tarifparteien vereinbaren, Verhandlungen aufzunehmen, falls eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erreicht werden soll (Arbeitszeitkorridor, Rahmenarbeitszeit, Arbeitszeitkonto und Faktorisierung der Arbeitszeit).

## § 9 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die Ärzte beim Universitätsklinikum Leipzig AöR ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben.
- (2) <sup>1</sup>Von einer Berücksichtigung als Beschäftigungszeit ausgeschlossen sind Zeiten eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung der Bezüge gem. § 15, die einen vollen Kalendermonat übersteigen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Zeiten eines Sonderurlaubs mit anerkanntem dienstlichem Interesse.
- (3) Bei einem unmittelbaren Wechsel von der Medizinischen Fakultät der Universität Leipzig an das Universitätsklinikum Leipzig AöR werden die an der Medizinischen Fakultät zurückgelegten Beschäftigungszeiten angerechnet.

## § 10 Eingruppierung

- (1) <sup>1</sup>Ärzte sind entsprechend ihrer zeitlich mindestens zur Hälfte und nicht nur vorübergehend ausübenden Tätigkeit eingruppiert. <sup>2</sup>Ärzte werden in die Entgeltgruppen (EGr) 1 bis 4 eingruppiert:
  - EGr 1: Ärzte mit entsprechender Tätigkeit
  - EGr 2: Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit
  - EGr 3: Fachärzte in einer durch den Arbeitgeber übertragenen Spezialfunktion, für die vom Arbeitgeber eine Schwerpunkt- oder Zusatzweiterbildung gemäß Weiterbildungsordnung gefordert ist
  - EGr 4: Fachärzte, denen die medizinische Verantwortung für Teil- oder Funktionsbereiche einer Klinik/einer Abteilung/eines Institutes durch den Arbeitgeber nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages schriftlich übertragen worden ist
- (2) Wird Fachärzten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Eingruppierungs- und Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens sechs Monate ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu dem nächsthöheren Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte, rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

## § 11 Vergütung

- (1) Die Vergütung wird in einem ergänzenden Vergütungstarifvertrag geregelt.
- (2) <sup>1</sup>Die monatliche Vergütung ist bis zum letzten Werktag des laufenden Monats (Zahltag) auf ein von den Ärzten zu bestimmendes Konto im Inland zu zahlen. <sup>2</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, werden am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (3) Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt entsprechend des Vergütungstarifvertrages und alle sonstigen Entgeltbestandteile, die in festen Monatsbeträgen gewährt werden, in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (4) <sup>1</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>2</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (5) <sup>1</sup>Werden Ärzte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.



### Protokollerklärung:

Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten sechs vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), inklusive dem zusätzlich gezahlten Entgelt für im Dienstplan vorgesehene Arbeitszeit, gezahlt.

<sup>2</sup>Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhalten sie für die Zeit, für die ihnen Krankengeld bzw. eine entsprechende gesetzliche Leistung gezahlt wird, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>3</sup>Bei Ärzten, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, werden bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zugrunde gelegt, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

<sup>4</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

- f) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- g) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>5</sup>Maßgeblich für die Berechnung dieser Fristen ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

<sup>6</sup>Krankengeldzuschuss wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. <sup>7</sup>Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entfällt ab dem Zeitpunkt, von dem an Ärzte Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung aus einer Versorgungseinrichtung haben, die nicht ausschließlich aus Mitteln der Ärzte finanziert ist. <sup>8</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss gilt als Vorschuss auf die Leistungen dieser Versorgungsträger, d.h. die Ansprüche der Ärzte gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

## **§ 12 Sterbegeld**

Beim Tod von Ärzten wird nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigungszeit Sterbegeld an die gesetzlichen Erben, es sei denn die Ärzte verfügen etwas anderes, in Höhe des Tabellenentgeltes für den Rest des Sterbemonats und für zwei darauf folgende Monate gezahlt.

## **§ 13 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Ärzte erhalten auf Antrag in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Arbeitsverdienstes gemäß BUrlG. <sup>2</sup>Abweichend vom BUrlG werden für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes die letzten sechs vollen Monate herangezogen.
- (2) Die Dauer des Urlaubs beträgt bei Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche 30 Arbeitstage.
- (3) Anspruch auf vollen Urlaub entsteht nach einer Wartezeit von sechs Monaten.
- (4) <sup>1</sup>Ärzte haben Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses unter folgenden Voraussetzungen:
  - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die sie wegen Nichterfüllung der Wartezeit im entsprechenden Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwerben,
  - b) wenn sie vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden,
  - c) wenn sie nach erfüllter Wartezeit während des laufenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

<sup>2</sup>Bruchteile von Urlaubstagen bis 0,49 sind abzurunden, ab 0,50 aufzurunden.

- (5) <sup>1</sup>Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder persönliche Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. <sup>2</sup>In diesen Fällen ist der Urlaub

mindestens für 10 Arbeitstage zusammenhängend zu gewähren.

- (6) <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. <sup>3</sup>Ein bis dahin nicht angetretener Urlaub verfällt.

## § 14 Zusatzurlaub

- (1) Ärzte, die Nachtarbeitsstunden geleistet haben, erhalten Zusatzurlaub bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens:
- |                  |                |
|------------------|----------------|
| 99 Nachtstunden  | 1 Arbeitstag   |
| 198 Nachtstunden | 2 Arbeitstage  |
| 297 Nachtstunden | 3 Arbeitstage  |
| 405 Nachtstunden | 4 Arbeitstage. |
- (2) Bereitschaftsdienststunden zwischen 21:00 und 06:00 Uhr werden mit 95 v. H. für den Zusatzurlaub berücksichtigt.
- (3) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der beim Universitätsklinikum im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. Der Zusatzurlaub wird im darauffolgenden Jahr gewährt, es sei denn der Arzt scheidet im laufenden Jahr aus.

## § 15 Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub

- (1) Ärzte werden in den nachstehenden Fällen, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung der Vergütung - soweit der Verdienstaufschlag nicht von dritter Stelle ersetzt wird - für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt, wenn dafür eine entsprechende Bescheinigung vorgelegt wird:
- a) bei angeordneter amts-, kassen- oder versorgungsärztlicher Untersuchung oder Behandlung,
  - b) zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist.
- (2) Ärzte erhalten auf Antrag unter Fortzahlung ihrer Vergütung aus folgenden Anlässen Arbeitsbefreiung:
- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| a) bei Niederkunft der Ehefrau   | 1 Arbeitstag                         |
| b) beim Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils bzw. eines im Haushalt lebenden Familienangehörigen oder Lebenspartners   | 2 Arbeitstage                        |
| c) bei 25- und 40-jähriger Beschäftigungszeit  | 1 Arbeitstag                         |
| d) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder des Lebenspartners, eines Kindes, der Eltern oder Stiefeltern, soweit diese in demselben Haushalt leben, wenn die Ärzte die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen müssen, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, sofern die Ärzte nicht Leistungen nach § 45 SGB V in Anspruch nehmen können | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |

Protokollnotiz: Der zeitliche Zusammenhang muss gewahrt sein.

- (3) Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen ist Ärzten, soweit dem keine betrieblichen Belange entgegenstehen, Arbeitsbefreiung von bis zu drei Arbeitstagen

im Kalenderjahr unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

- (4) Ärzten kann auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Vergütung gewährt werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen,
  - c) einen anderen wichtigen Grund nachweisen und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (5) Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.
- (6) <sup>1</sup>Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Gewerkschaft zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

## § 16

### Befristete Arbeitsverhältnisse

- (1) <sup>1</sup>Beim Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit besonders kurzen Vertragslaufzeiten ist auch das Interesse der Ärzte an einer notwendigen Planungssicherheit zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Bei befristeten Beschäftigungen von Ärzten ohne Gebietsbezeichnung muss der Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden. <sup>3</sup>Sachliche Gründe können eine kürzere Vertragslaufzeit erfordern.
- (2) Befristete Arbeitsverhältnisse können gekündigt werden (§ 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

## § 17

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet
- a) durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Die Fristen für die ordentliche Kündigung betragen für Ärzte und Arbeitgeber, bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses
- bis zu 8 Jahren            3 Monate
  - ab 8 Jahren                4 Monate
  - ab 10 Jahren              5 Monate
  - ab 12 Jahren              6 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

<sup>2</sup>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

<sup>3</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse können ebenfalls unter Einhaltung der Fristen des Satzes 2 gekündigt werden.

- (3) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) infolge Eintritt einer vollen Erwerbsminderung,
  - b) mit Ablauf des Monats, in dem Ärzte das gesetzliche Rentenalter erreicht haben.

<sup>2</sup>Werden Ärzte ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer Arbeitsvertrag abzuschließen.

## **§ 18 Ausschlussfrist**

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Ärzten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht eine einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

## **§ 19 Entgeltumwandlung**

Ärzte haben Anspruch auf Entgeltumwandlung entsprechend dem vom Arbeitgeber gewählten Versorgungsweg.

## **§ 20 Übergangsregelungen**

- (1) Falls die bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages vereinbarte individuelle monatliche Vergütung höher ist als das Tabellenentgelt entsprechend des Vergütungstarifvertrages verbleibt es bei der bisherigen Vergütung.
- (2) Ärzte, die bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages vom Universitätsklinikum Leipzig AöR eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes erhalten haben, erhalten für die bestehende Anlage weiterhin eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von monatlich 6,65 Euro.

## **§ 21 Zusatzvereinbarung zum Tarifeinheitsgesetz**

Die Tarifparteien einigen sich über eine Ausschlussregelung zu § 4a Abs. 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) durch Anlage 1.

## **§ 22 In-Kraft-Treten, Mindestlaufzeit, Kündigungsfrist**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.10.2017 in Kraft.
- (2) Abweichend davon tritt § 14 MantelTVÄ-UKL zum 01.01.2018 in Kraft.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann erstmalig zum 31.12.2019 mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Leipzig,  
Für das Universitätsklinikum Leipzig AöR

Dresden,  
Für den Marburger Bund

---

Professor Dr. med. Wolfgang E. Fleig  
Medizinischer Vorstand

---

Dipl.-Med. Sabine Ermer  
Erste Vorsitzende

---

Marya Verdel  
Kaufmännischer Vorstand

## Anlage 1 zu § 21 MantelTVÄ UKL vom 10.01.2018

Die Tarifvertragsparteien UKL und MB Sachsen vereinbaren weiterhin Folgendes:

1.

Das UKL hat das Recht, mit der Gewerkschaft ver.di für deren Mitglieder von den Bestimmungen des TV-Ärzte UKL abweichende tarifliche Regelungen zu treffen. Dies gilt für alle Regelungsbereiche dieser Tarifvertrages sowie die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge.

2.

Unter Bezugnahme auf die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts in seinem Urteil vom 11. Juli 2017, 1 BvR 1571/15 und andere, Rn 178 ff, vereinbaren die Vertragsparteien, dass die Rechtsfolgen aus § 4a Abs. 2 S. 2 TVG (Verdrängung der Tarifverträge des Marburger Bundes bzw. von ver.di) für die Laufzeit dieser Vereinbarung nicht eintreten. Das UKL verpflichtet sich, mit ver.di eine wirkungsgleiche korrespondierende Vereinbarung zu treffen und den Marburger Bund hierüber zu informieren.

3.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die Laufzeit dieser Vereinbarung keinen Antrag im Sinne von §§ 2a Abs. 1 Nr. 6, 99 ArbGG zu stellen. Das UKL verpflichtet sich, mit ver.di eine wirkungsgleiche korrespondierende Vereinbarung zu treffen und den Marburger Bund hierüber zu informieren.

4.

Diese Vereinbarung tritt in Kraft, wenn und soweit das UKL mit der Gewerkschaft ver.di eine wirkungsgleiche korrespondierende Regelung getroffen hat. Das UKL informiert die Gewerkschaft ver.di über den Abschluss dieser Vereinbarung. Sollten durch eine Änderung des TVG oder höchstrichterliches Urteil die tarifvertragliche Dispositivität (vorstehend Nr. 2) oder andere Regelungen dieser Vereinbarung (vorstehend Nr. 1, 3) entfallen, undurchführbar oder eingeschränkt werden, sind die Vertragsparteien verpflichtet, eine soweit wie möglich wirkungsgleiche Vereinbarung zu treffen. Ist eine Anpassung nicht möglich, haben beide Seiten das Recht zur außerordentlichen Kündigung der Vereinbarungen zu Nr. 1 bis 3. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist 12 Monate zum Monatsende. Eine solche Kündigung ist frühestens zum Ablauf des 31. Dezember 2022 möglich.