

**Haustarifvertrag  
für Auszubildende  
(TV-A-UK MD)**

**vom 7. Mai 2011**

**geändert durch den Änd.-TV Nr. 1 vom 05. April 2012**

Zwischen

dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch den Bundesvorstand,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 1

### Geltungsbereich

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Operationstechnischen Assistenz und Entbindungspflege sowie für Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe (Auszubildende Kr.). <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass sie in einem Ausbildungsverhältnis mit dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. (Universitätsklinikum) stehen.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt ebenfalls für Personen, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausgebildet werden (Auszubildende BBiG). <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass sie in einem Ausbildungsverhältnis mit dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. stehen.
- (3) <sup>1</sup>Das Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. wird als Träger der Ausbildung im Folgenden als "Ausbildender" bezeichnet. <sup>2</sup>Soweit in diesem Tarifvertrag der Begriff Auszubildende verwendet wird, gilt dies gleichermaßen für Frauen und Männer.
- (4) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

#### Protokollerklärung zu § 1:

*Das Universitätsklinikum verpflichtet sich, vor der Aufnahme der Ausbildung in weiteren Berufen die Gewerkschaft ver.di rechtzeitig über ihre Absicht zu informieren und eine tarifvertragliche Regelung für die einzustellenden Auszubildenden mit ver.di zu treffen, wenn sie arbeitsrechtlich auszugestalten ist.*

## § 2

### Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) <sup>1</sup>Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen. <sup>2</sup>Dieser enthält neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes mindestens Angaben über
  - a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung und Ziel der Ausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll. Auszubildende, die nach dem Krankenpflegegesetz und Hebammengesetz ausgebildet werden, erhalten des Weiteren eine zeitliche und sachliche Gliederung ihrer theoretischen Ausbildung,
  - b) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
  - c) Beginn und Dauer der Ausbildung,
  - d) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
  - e) Dauer der Probezeit,

- f) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
  - g) Dauer des Erholungsurlaubs,
  - h) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
  - i) die Geltung des Tarifvertrages für die Auszubildenden des Universitätsklinikums sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.
- (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. <sup>3</sup>Falls im Rahmen eines Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen.
- (3) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Ausbildungsvertrages die Vorschriften des Gesetzes über die Berufe in der Krankenpflege (KrPflG) bzw. des Gesetzes über den Beruf der Hebamme und des Entbindungspflegers (HebG) sowie für die übrigen Ausbildungen das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. landesrechtliche Ausbildungsverordnungen.

### **§ 3**

#### **Probezeit**

- (1) <sup>1</sup>Die Probezeit beträgt drei Monate. <sup>2</sup>Für Auszubildende, die nach dem Krankenpflegegesetz bzw. Hebammengesetz ausgebildet werden, beträgt die Probezeit 6 Monate. <sup>3</sup>Für Auszubildende, die vor der Ausbildung in dem Ausbildungsberuf entsprechende einschlägige Erfahrungen am Universitätsklinikum gesammelt haben, entfällt die Probezeit.
- (2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

### **§ 4**

#### **Ärztliche Untersuchungen**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Arztes nachzuweisen. <sup>2</sup>Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.
- (2) <sup>1</sup>Die Auszubildenden können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.
- (3) <sup>1</sup>Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Die Un-

tersuchung ist auf Antrag der Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durchzuführen. <sup>3</sup>Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der Auszubildende, soweit sie nicht von einer anderen Stelle getragen werden. <sup>4</sup>Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Auszubildenden auf dessen Antrag bekannt zu geben.

## **§ 5**

### **Schweigepflicht, Nebentätigkeiten**

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

## **§ 6**

### **Personalakten**

- (1) <sup>1</sup>Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Auszubildenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (2) <sup>1</sup>Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. <sup>2</sup>Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

## **§ 7**

### **Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich nach den tarifvertraglichen Regelungen für die entsprechenden Beschäftigten des Ausbildenden. <sup>2</sup>Eine Beschäftigung, die über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) <sup>1</sup>An Tagen, an denen die Auszubildenden an einem theoretischen betrieblichen oder schulischen Unterricht von mindestens 270 Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. <sup>2</sup>Unterrichtszeiten ein-

schließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit, wobei eine Unterrichtsstunde einer Stunde Ausbildungszeit entspricht. <sup>3</sup>Ausgefallener Unterricht gilt als Lernzeit und wird als Unterrichtszeit angerechnet. <sup>4</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird. <sup>5</sup>Findet der theoretische Unterricht in Blockform statt, dürfen Auszubildende in dieser Zeit nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

- (4) <sup>1</sup>Ein Unterrichtstag umfasst grundsätzlich höchstens acht Unterrichtsstunden je 45 Minuten. <sup>2</sup>Der Unterricht ist zusammenhängend und von Montag bis Freitag zu organisieren. <sup>3</sup>Eine Ausnahme von Satz 1 ist nur zulässig, wenn diese dazu führt, dass der Unterricht an einem anderen Tag der Woche verkürzt wird.
- (5) Auszubildende dürfen in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (6) <sup>1</sup>Auszubildende dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. <sup>3</sup>Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.
- (7) Auszubildende, die unter den Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzes fallen, dürfen nur in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr beschäftigt werden.
- (8) Für alle Auszubildende gelten Mindestruhezeiten von 14 Stunden vor und 11 Stunden nach dem theoretischen Unterricht.
- (9) <sup>1</sup>Vor einem Blockunterricht, der bis zu zwei Wochen umfasst, dürfen Auszubildende am Wochenende nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. <sup>2</sup>Bei einem Blockunterricht, der einen längeren Zeitraum umfasst, dürfen Auszubildende vor und nach dem Blockunterricht, nicht zur praktischen Ausbildung am Wochenende herangezogen werden.

## § 8

### Ausbildungsentgelt

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt ab 1. August 2012
  - a) für Auszubildende Kr.

im ersten Ausbildungsjahr	811,33 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	872,23 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	970,32 Euro und
für die Auszubildenden in der Krankenpflegehilfe	700,00 Euro
  - b) für Auszubildende BBiG

im ersten Ausbildungsjahr	697,02 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	746,98 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	792,79 Euro.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 1**

Ab 01. August 2013 wird das monatliche Ausbildungsentgelt in der gleichen Höhe gezahlt, wie es im TV-A Länder Pflege und TV-A Länder BBiG für den 01. August 2013 vereinbart ist.

- (2) Das Ausbildungsentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die Beschäftigten des Ausbildenden ihr Entgelt erhalten.

- (3) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (4) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.
- (5) Die Auszubildenden Kr. erhalten anstelle der
  - a) Zulagen nach dem Tarifvertrag zu § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT/BAT-O sowie der Pflegezulagen nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT/BAT-O, und
  - b) der Schicht- und Wechselschichtzulage
 eine monatliche Pauschale von 35,00 Euro.
- (6) Die Auszubildenden BBiG erhalten
  - a) Zulagen nach dem Tarifvertrag zu § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT/BAT-O bei Vorliegen der Voraussetzungen zur Hälfte und
  - b) für Arbeiten gem. § 29 MTArb-O im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr einen monatlichen Pauschalzuschlag von 10,50 Euro.

## **§ 9**

### **Urlaub**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende BBiG erhalten in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub von 26 Arbeitstagen. <sup>2</sup>Auszubildende Kr., die nach dem Krankenpflege- und Hebammengesetz ausgebildet werden, erhalten im zweiten und dritten Ausbildungsjahr zusätzlich einen Tag Zusatzurlaub pro Kalenderjahr für die Schicht- und Nachtarbeit. <sup>3</sup>Während des Erholungs- und Zusatzurlaubs wird das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1 und 5) fortgezahlt.
- (2) <sup>1</sup>Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen. <sup>2</sup>Dabei sind die Wünsche der Auszubildenden zu berücksichtigen.
- (3) <sup>1</sup>Auszubildende haben Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses. <sup>2</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

## **§ 10**

### **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, Freistellung und Fortzahlung der Ausbildungsentgelte**

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1 und 5) fortzuzahlen für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht bzw. zum Besuch des

Ausbildungszentrums für Gesundheitsfachberufe, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen.

- (2) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1 und 5) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können.
- (3) <sup>1</sup>Bei Reisen zur im Rahmen des Ausbildungsplanes notwendigen vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur vom Auszubildenden angeordneten Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Des Weiteren werden die notwendigen Übernachtungskosten vom Auszubildenden getragen.
- (4) <sup>1</sup>Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 3 erstattet. Erstattungen durch Dritte sind anzurechnen. <sup>2</sup>Sofern der Auszubildende auf seinen Antrag eine andere als die regulär zu besuchende Berufsschule besucht, wird der Auszubildende von der Kostenübernahme befreit.
- (5) Im Übrigen gelten für die Arbeitsbefreiung diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebend sind.

## **§ 11**

### **Familienheimfahrten**

<sup>1</sup>Für Familienheimfahrten von der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern und zurück werden den Auszubildenden monatlich einmal Fahrtkosten erstattet. <sup>2</sup>Erstattungsfähig sind die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge). <sup>3</sup>Dem Wohnort der Eltern steht der Wohnort der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners gleich. <sup>4</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte weniger als vier Wochen beträgt.

## **§ 12**

### **Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

- (1) Auszubildende erhalten Schutzkleidung nach den Bestimmungen, die für die entsprechenden Beschäftigten des Auszubildenden maßgebend sind.
- (2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

## **§ 13**

### **Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Sind Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1 und 5) fortgezahlt. <sup>2</sup>Bei Wiederholungserkrankungen sowie bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses richtet sich die Dauer der Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) <sup>1</sup>Auszubildende sind verpflichtet, dem Ausbildenden die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. <sup>3</sup>Der Ausbildende ist im Einzelfall berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Auszubildende verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. <sup>5</sup>Eine ärztliche Bescheinigung für die Krankenkasse oder eine Bescheinigung von einem Rentenversicherungsträger ersetzt diese Bescheinigung.
- (3) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (4) <sup>1</sup>Hat der Auszubildende bei dem Ausbildenden einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen, wird bei der jeweils ersten darauf beruhenden Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen ein Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. <sup>2</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt gezahlt. <sup>3</sup>Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist, dass der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

## **§ 14**

### **Mitteilungspflicht und Weiterarbeit**

- (1) <sup>1</sup>Das Universitätsklinikum sichert zu, dass im Rahmen der vorhandenen Arbeitsstellen Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung am Universitätsklinikum in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. <sup>2</sup>Bei freien Stellen werden Auszubildende gegenüber externen Bewerbern bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt. <sup>3</sup>Grundsätzlich dürfen 8 Wochen vor und nach dem Ende von Ausbildungsgängen keine externen Bewerber eingestellt werden, wenn eine Stelle auch mit einem Auszubildenden besetzt werden kann.
- (2) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende einen Auszubildenden nur befristet zu übernehmen, so gilt eine Mindestbefristung von zwölf Monaten, soweit kein Befristungsgrund vorliegt.



- (4) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen, so entfällt die Probezeit.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

## **§ 15**

### **Vermögenswirksame Leistungen**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 6,65 Euro monatlich, wenn sie diesen Betrag nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung anlegen. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. <sup>3</sup>Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Auszubildenden Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>4</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, sind die vermögenswirksamen Leistungen Teil des Krankengeldzuschusses.
- (2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## **§ 16**

### **Jahressonderzahlung**

<sup>1</sup>Bei positivem Betriebsergebnis des Universitätsklinikums soll den Auszubildenden in Abhängigkeit der tatsächlichen Mittelverfügbarkeit eine Jahressonderzahlung auf der Grundlage einer betrieblichen Vereinbarung gewährt werden. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Höhe der Jahressonderzahlung ist das Ausbildungsjahr, in welchem sich die Auszubildenden am Stichtag 30. Juni des Ausschüttungsjahres in einem Ausbildungsverhältnis zum UK MD befinden.

## **§ 17**

### **Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup>Die Auszubildenden haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung. <sup>2</sup>Einzelheiten bestimmt der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) in seiner jeweils geltenden Fassung

## § 18

### Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
  - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

## § 19

### Zeugnis

<sup>1</sup>Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. <sup>3</sup>Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## § 20

### Ausschlussfrist

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

## § 21

### In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. August 2011 in Kraft. Abweichend davon treten die §§ 9 Abs. 1 Satz 2; 11, 14 und 16 am 1. Januar 2012 in Kraft
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monate zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2014, schriftlich gekündigt werden.
- (3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 kann § 8 Absatz 1 und 5 und § 16 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, **frühestens jedoch zum 31. August 2013**; schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Eine Kündigung nach Absatz 2 erfasst nicht den § 8 Absatz 1 und 5 und den § 16.

- (4) <sup>1</sup>Die Tarifgebundenheit im Sinne von § 3 TVG bleibt für die Dauer von 24 Monaten ab dem Wirksamwerden der Kündigung bestehen. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Tarifgebundenheit gemäß Satz 1 wirken die Regelungen dieses Tarifvertrages nach, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden.

Für das Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.  
Der Vorstand

Magdeburg, den .....

Veronika Rätzel  
Kaufmännische Direktorin

Dr. med. Jan L. Hülsemann, MBA  
Ärztlicher Direktor

Für die ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft:  
Der Bundesvorstand

Berlin, den .....

Ellen Paschke  
ver.di-Bundesvorstand

Achim Meerkamp  
ver.di-Bundesvorstand

Wolfgang Pieper  
Verhandlungsführer