

Tarifvertrag

vom 29. Juli 2015

zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
(TV UK - Beruf und Familie)

zwischen

**Universitätsklinikum Freiburg,
Universitätsklinikum Heidelberg,
Universitätsklinikum Tübingen,
Universitätsklinikum Ulm,**

jeweils vertreten durch

die Kaufmännische Direktorin/den Kaufmännischen Direktor
einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg

andererseits wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Präambel

Mit diesem Tarifvertrag tragen die Universitätsklinika Baden-Württemberg und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di dazu bei, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern und zu unterstützen.

Sowohl die Inanspruchnahme familienbedingter Abwesenheiten als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie während des aktiven Arbeitslebens soll für die Arbeitnehmerinnen durch diesen Tarifvertrag in Ergänzung zu den in jedem Universitätsklinikum bereits bestehenden Regelungen erleichtert werden.

Diese Zielsetzung soll durch Schaffung von verbindlichen Rahmenregelungen sowie durch die Einführung eines Ombudsgremiums, das bei etwaigen Meinungsverschiedenheiten vermitteln kann, erreicht werden.

Im folgenden Text wird, um die Lesbarkeit zu vereinfachen, stets die weibliche Form verwendet. Gemeint sind immer weibliche und männliche Arbeitnehmer/Innen.

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II Beruf und Familie

§ 2 Kinderkrankengeldzuschuss

§ 3 Mitarbeitergespräch im Zusammenhang mit einer familienbedingten Auszeit

§ 4 Ausgleich für Fortbildungszeiten vor Wiederaufnahme der Arbeit

§ 5 Vorzeitiges Rückkehrrecht aus einer familienbedingten Abwesenheit

§ 6 Einrichtung eines Ombudsgremiums

Abschnitt III Schlussvorschriften

§ 7 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

Abschnitt I – Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinik Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm, die unter den Geltungsbereich des TV – UK fallen.

Abschnitt II – Beruf und Familie

§ 2 Kinderkrankengeldzuschuss

(1) Die Arbeitnehmerin erhält spätestens ab dem 1. Dezember 2015 einen Kinderkrankengeldzuschuss für die Tage, für die sie einen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 1,2 SGB V hat.

(2) Für die Berechnung und die Höhe des Zuschusses gelten die Regelungen des § 19 Abs. 4 TV UK in der Fassung vom 6. Mai 2014 entsprechend.

§ 3 Mitarbeitergespräch im Zusammenhang mit einer familienbedingten Auszeit

(1) Vor Beginn einer familienbedingten Auszeit wegen der Betreuung eines Kindes oder der Pflege eines/einer Angehörigen wird ein Mitarbeitergespräch geführt, sofern entweder die Arbeitnehmerin oder die Arbeitgeberin dies verlangt.

(2) In diesem Mitarbeitergespräch werden folgende Themen besprochen:

- (a) Länge der geplanten Auszeit,
- (b) Möglichkeit des Kontakthaltens während der Auszeit,
- (c) Möglichkeit während der Auszeit an innerbetrieblichen Fortbildungen teilzunehmen,
- (d) Erörterung der bestehenden rechtlichen Möglichkeiten während der Elternzeit zu arbeiten und
- (e) Erörterung der erforderlichen Rückkehrqualifikation.

(3) Nimmt die Arbeitnehmerin an dem Mitarbeitergespräch nicht teil, so kann die Arbeitnehmerin keine Maßnahmen oder Regelungen fordern, die Ergebnis dieses Gespräches hätten sein können. Unberührt bleibt die Geltendmachung gesetzlicher Ansprüche.

§ 4 Ausgleich für Fortbildungszeiten vor Wiederaufnahme der Arbeit

Nimmt die Arbeitnehmerin in Absprache mit der Arbeitgeberin innerhalb von sechs Monaten vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an einer erforderlichen innerbetrieblichen Fortbildung teil, so gilt die Fortbildungszeit als Arbeitszeit, die grundsätzlich nach Rückkehr in das aktive Beschäftigungsverhältnis durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen wird.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass bei Beurteilung der Erforderlichkeit einer Fortbildung auf Arbeitnehmerinnen, die sich in einer familienbedingten Abwesenheit befinden, die gleichen Maßstäbe anzuwenden sind, die auch bei aktiven Arbeitnehmerinnen gelten.

§ 5 Vorzeitiges Rückkehrrecht aus einer familienbedingten Abwesenheit

Die Arbeitnehmerin, die ohne Vorliegen eines gesetzlichen Freistellungstatbestandes, unbezahlt von ihrer Arbeit zur Pflege eines Angehörigen freigestellt wird, hat das Recht, aus wichtigem Grund, zum Beispiel wenn der zu pflegende Angehörige verstorben ist oder eine andere Betreuungslösung für den zu pflegenden Angehörigen (Heimunterbringung) erforderlich ist, vor Ablauf der vereinbarten familienbedingten Abwesenheit in das aktive

Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Die Arbeitnehmerin muss diesen Rückkehrwunsch spätestens fünf Wochen vor geplanter Rückkehr bei der Arbeitgeberin schriftlich ankündigen.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass – sofern die Arbeitgeberin eine Vertretungskraft einstellt – diese Vertretungskraft befristet eingestellt werden kann, und dass das Arbeitsverhältnis mit der Vertretungskraft nach den entsprechenden gesetzlichen Regelungen endet.

§ 6 Einrichtung eines Ombudsgremiums

(1) An jedem Standort wird ein paritätisch besetztes Ombudsgremium gebildet. Das Ombudsgremium besteht aus mindestens einer Vertreterin der Arbeitgeberin und einer betriebsangehörigen Vertreterin der Gewerkschaft ver.di.

(2) Bestehende betriebliche Gremien können die Funktion des Ombudsgremiums übernehmen, sofern eine entsprechende Einigung der Tarifvertragsparteien vorliegt.

Protokollnotiz: ver.di akzeptiert für den Standort Freiburg den Konflikttrat als zuständiges Ombudsgremium.

(3) Das Ombudsgremiums steht Arbeitnehmerinnen bei Rückkehr aus familienbedingten Abwesenheiten zur Verfügung, wenn es bezüglich einer Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder bei der Lage der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu Konflikten kommt, die zwischen Arbeitnehmerin und unmittelbarer Vorgesetzter nicht lösbar sind.

(4) Um festzustellen, ob die Einführung eines solchen Ombudsgremiums den beabsichtigten Zweck erfüllt, erfolgt eine Überprüfung dieser Regelung bis zum 31. Dezember 2016. Vereinbaren die Tarifvertragsparteien keine Fortgeltung der Regelung zum Ombudsgremium, so löst sich das Ombudsgremium mit Ablauf des 31. Dezember 2016 auf bzw. – sofern ein bereits bestehendes betriebliches Gremium die Funktion übernommen hat – entfällt die Aufgabe des Ombudsgremiums.

Abschnitt III - Schlussvorschriften

§ 7 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

(1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. September 2015 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, erstmals zum 31. Dezember 2016 gekündigt werden.