

1. Änderungstarifvertrag

vom 12. Dezember 2016

zum Tarifvertrag vom 01. Oktober 2013

zu Langzeitkonten und Demografie für die Arbeitnehmerinnen
der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm
(TV UK-LZK/D Ä1)

gültig ab 1. August 2017

Zwischen

**Arbeitgeberverband der Universitätsklinika (AGU) e. V.
vertreten durch den Vorstand**

einerseits und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg**

andererseits wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Änderung des § 7 Ansparphase; Einbringung von Werten in das Wertguthaben

(1) In Absatz 2 wird als Buchstabe g eingefügt:

„g) einvernehmliche Übertragung aus dem Arbeitszeitkonto gemäß § 13 Absatz 3 TV UK.“

(2) Absatz 3 wird gestrichen und bleibt unbesetzt.

§ 2 Änderung des § 9 Möglichkeiten der Verwendung durch die Arbeitnehmerin

(1) In Absatz 2 wird als Buchstabe f) eingefügt:

„f) für eine vollständige Freistellung für ein so genanntes Sabbatical.“

(2) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„Mit Zustimmung der Arbeitgeberin kann eine teilweise Freistellung erfolgen, wenn die Arbeitnehmerin wegen ihres Gesundheitszustandes nicht mehr in der Lage ist, ihre bisherige Arbeitsstelle auszufüllen.“

§ 3 Änderung des § 10 Freistellungsphase

§ 10 erhält folgende Fassung:

„§ 10 Freistellungsphase

(1) Über die Freistellung und das während der Freistellung zu zahlende Entgelt ist unter Beachtung dieses Tarifvertrags jeweils einzelvertraglich mit der Arbeitnehmerin eine gesonderte Vereinbarung (so genannte Freistellungsvereinbarung) zu treffen, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf.

(2) ¹Die Freistellungsphase muss eine Mindestdauer von einem Monat haben, bei Freistellung gemäß § 9 Absatz 2 Buchstabe f (Sabbatical) beträgt die maximale Dauer sechs Monate. ²Hinsichtlich Dauer und Beginn der Freistellungsphase sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

(3) ¹Während der Freistellung ist eine anderweitige Erwerbstätigkeit nicht zulässig. ²Bestehende Nebentätigkeiten bleiben davon unberührt.

(4) ¹Die Arbeitnehmerin hat die gewünschte Freistellung und deren Ausgestaltung sowie die gewünschte Höhe des Freistellungsentgelts vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase schriftlich zu beantragen. ²Die Beantragungsfristen richten sich nach den Fristen der für die Freistellung in Bezug genommenen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen, ansonsten mindestens sechs Monate. ³In den Fällen des § 9 Absatz 2 Buchstabe f (Sabbatical) kann die Beantragungsfrist nach Satz 2 einvernehmlich verkürzt werden. ⁴Der Antrag auf Freistellung gilt zugleich als Antrag auf Entnahme aus dem Wertguthaben. ⁵In Härtefällen kann die Antragsfrist verkürzt werden.

- (5) a) ¹Die Arbeitgeberin kann eine Freistellung im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe a ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. ²§ 10 Absatz 7 gilt entsprechend.
- b) ¹In den Fällen des § 9 Absatz 2 Buchstabe b bis e kann die Arbeitgeberin die Freistellung ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen und die Arbeitnehmerin nicht einen gesetzlichen Freistellungsanspruch hat. ²Erfolgt die Ablehnung der Freistellung aus einem dringenden betrieblichen Grund, hat die Arbeitgeberin der Ablehnung einen Alternativvorschlag beizufügen. ³Eine Ablehnung hat unverzüglich, spätestens nach einem Monat, zu erfolgen.
- c) Eine Ablehnung kann nicht erfolgen, wenn die Entnahme aus dem Wertguthaben und die Freistellung unmittelbar vor dem anschließenden Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand liegen.
- d) ¹Im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe f (Sabbatical) hat die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin die Entscheidung über die Freistellung spätestens einen Monat nach Antragstellung schriftlich mitzuteilen. ²Die Arbeitgeberin kann eine Freistellung im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe f (Sabbatical) ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. ³Eine Ablehnung des Freistellungsantrags erfolgt schriftlich unter Angabe von betrieblichen Gründen. ⁴Hat die Arbeitgeberin die beantragte Freistellung nicht spätestens nach einem Monat schriftlich abgelehnt, gilt die beantragte Freistellung als genehmigt.
- (6) ¹Lehnt die Arbeitgeberin in den Fällen des § 9 Absatz 2 Buchstabe f ab beziehungsweise erteilt in den Fällen des § 9 Absatz 3 die Zustimmung nicht, kann die Arbeitnehmerin gemäß § 13 Absatz 14 TV UK die Zeitkommission anrufen. ²Die Zeitkommission entscheidet abschließend.“

§ 4 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. August 2017 in Kraft.

Tübingen und Stuttgart, den 7. März 2017

Arbeitgeberverband der Universitätsklinik (AGU) e. V.

Gabriele Sonntag
Vorstandsmitglied

Prof. Dr. Guido Adler
Vorstandsmitglied

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirksleitung Baden-Württemberg

Martin Gross
Landesbezirksleiter

Irene Götz
Landesbezirksfachbereichsleiterin
Verhandlungsführerin

