

Tarifvertrag

vom 29. Juli 2015

**für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg,
Tübingen und Ulm zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
(TV UK-Beruf und Familie)**

gültig ab 1. September 2015

Zwischen

**Universitätsklinikum Freiburg,
Universitätsklinikum Heidelberg,
Universitätsklinikum Tübingen,
Universitätsklinikum Ulm,
jeweils vertreten durch
die Kaufmännische Direktorin/den Kaufmännischen Direktor,**

einerseits

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
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.

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 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 Absatz 1 und 2 SGB V hat.
- (2) Für die Berechnung und die Höhe des Zuschusses gelten die Regelungen des § 19 Absatz 4 TV UK in der Fassung vom 6. Mai 2014 entsprechend.

§ 3 Mitarbeiterinnengespräch im Zusammenhang mit einer familienbedingten Auszeit

- (1) Vor Beginn einer familienbedingten Auszeit wegen der Betreuung eines Kindes oder der Pflege einer Angehörigen wird ein Mitarbeiterinnengespräch geführt, sofern entweder die Arbeitnehmerin oder die Arbeitgeberin dies verlangt.
- (2) In diesem Mitarbeiterinnengespräch 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 Mitarbeiterinnengespräch nicht teil, kann die Arbeitnehmerin keine Maßnahmen oder Regelungen fordern, die Ergebnis dieses Gesprächs 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, 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 Freistellungstatbestands, unbezahlt von ihrer Arbeit zur Pflege eines Angehörigen freigestellt wird, hat das Recht, aus wichtigem Grund, zum Beispiel wenn die zu pflegende Angehörige verstorben ist oder eine andere Betreuungslösung für die zu pflegende 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 von 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 Konfliktrat als zuständiges Ombudsgremium.

- (3) Das Ombudsgremium 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, löst sich das Ombudsgremium mit Ablauf des 31. Dezember 2016 auf beziehungsweise – sofern ein bereits bestehendes betriebliches Gremium die Funktion übernommen hat – entfällt die Aufgabe des Ombudsgremiums.

§ 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.

Freiburg, Heidelberg, Tübingen, Ulm, Stuttgart, den 29. Juli 2015

Universitätsklinikum Freiburg



Bernd Sahner
Kaufmännischer Direktor

Universitätsklinikum Heidelberg



Irmtraut Gürkan
Kaufmännische Direktorin

Universitätsklinikum Tübingen



Gabriele Sonntag
Kaufmännische Direktorin

Universitätsklinikum Ulm



Dr. Joachim Stumpp
Kaufmännischer Direktor

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg



Leni Breymaier
Landesbezirksleiterin



Irene Gözl
Landesbezirksfachbereichsleiterin