

## **7. Änderungsstarifvertrag**

vom 12. Dezember 2016

zum Manteltarifvertrag vom 13. Juni 2006

über die Neuregelung der Arbeitszeitkonten für die Arbeitnehmerinnen der  
Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm  
(TV UK-Ä7)

**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 § 8 Allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit**

Absatz 3 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„<sup>3</sup>Abweichend von Satz 2 gelten für alle Bereiche mit Arbeitszeitkonten nach § 13 Absatz 1 die Regelungen des § 13 Absatz 4 Buchstabe b.“

## **§ 2 Änderungen des § 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

(1) Absatz 1 Satz 6 erhält folgende Fassung:

„<sup>6</sup>Beantragen sie dafür Freizeitausgleich, gilt § 13 Absatz 8 entsprechend.“

(2) In Absatz 1 werden als Satz 11 und 12 eingefügt:

„<sup>11</sup>Das Fünftel des Nachtarbeitszuschlags nach Satz 9 wird gesondert ausgewiesen.

<sup>12</sup>Sobald die gesondert ausgewiesenen Zeitanteile einem Urlaubstag entsprechen, wird dieser im Urlaubskontingent gesondert ausgewiesen, ist zum nächsten planbaren Zeitpunkt vorrangig in Anspruch zu nehmen und soll innerhalb von sechs Monaten nach Entstehung beantragt und gewährt werden.“

## **§ 3 Änderungen des § 13 Arbeitszeitkonto**

§ 13 erhält folgende Fassung:

### **„§ 13 Arbeitszeitkonto**

(1) <sup>1</sup>Für Arbeitnehmerinnen in Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie für Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig zu Zeiten arbeiten, die nach § 11 Absatz 1 Buchstabe b bis g mit einem Faktor belegt sind, werden Arbeitszeitkonten eingerichtet.

<sup>2</sup>Für Bereiche, die nicht unter Satz 1 fallen (zum Beispiel Arbeitnehmerinnen in Gleitzeit), können durch einvernehmliche Dienstvereinbarung Arbeitszeitkonten eingerichtet werden. <sup>3</sup>Innerhalb des jeweiligen Regelungsbereichs werden alle Arbeitnehmerinnen von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(2) Das Arbeitszeitkonto wird in Form eines „Ampelkontos“ mit den nachfolgend definierten Phasen geführt:

a) Grüne Phase: Zeitguthaben zwischen minus 40 und plus 40 Stunden:

Befindet sich das Konto in der grünen Phase, so gelten die betrieblichen Regelungen, insbesondere zur Dienstplangestaltung und Gewährung von Freizeitausgleich.

b) Gelbe Phase: Zeitguthaben von mehr als 40 bis 120 Stunden:

Befindet sich das Konto in der gelben Phase, findet ein Gespräch zwischen Vorgesetzter/Dienstplanerin und Arbeitnehmerin statt, mit dem Ziel, das Konto wieder in den grünen Bereich zurückzuführen.

### **Protokollerklärung zu Buchstabe b:**

Dieses Gespräch ist ab 1. Februar 2018 verpflichtend.

c) Rote Phase: Zeitguthaben von mehr als 120 bis zu 160 Stunden:

<sup>1</sup>Befindet sich das Konto in der roten Phase, erfolgt eine Meldung an die Zeitkommission. <sup>2</sup>Die nächsthöhere Vorgesetzte erstellt entsprechend den Regelungen des Absatzes 9 einen verbindlichen, schriftlichen Abbauplan und ist für die Umsetzung verantwortlich. <sup>3</sup>Zielsetzung des Abbauplans ist die Rückführung des

Arbeitszeitkontos in die grüne Phase. <sup>4</sup>Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt ist jeweils das Ende der vorhergehenden Dienstplanperiode.

**Protokollerklärung zu Absatz 2:**

Nach Ablauf von zwei Jahren nach Inkrafttreten der Ampel-Konto-Regelung werden die Tarifvertragsparteien eine Evaluation vornehmen.

(3) Befindet sich das Arbeitszeitkonto in der gelben oder roten Phase ist ein einvernehmlicher Übertrag von Zeitguthaben auf das Langzeitkonto nach § 7 TV UK LZK/D möglich.

(4) Auf dem Arbeitszeitkonto sind nach Maßgabe der folgenden Regelungen die Arbeitszeiten zu verbuchen, die sich aus der Saldierung der tariflichen Sollarbeitszeit nach § 8 Absatz 1 und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergeben:

a) Zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zählen auch

aa) die mit einem Faktor bewerteten Zeiten eines Bereitschaftsdienstes, soweit dieser durch Freizeit auszugleichen ist,

bb) die Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit entsprechend den dienstplanmäßig zu leistenden Arbeitsstunden,

cc) die Urlaubstage, die Tage einer Arbeitsbefreiung nach § 26 sowie die Dienstreisen nach § 16.

b) Für gesetzliche Feiertage sowie für den 24. und den 31. Dezember werden die Soll-Stunden um ein Fünftel der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert, sofern diese Tage auf einen Werktag zwischen Montag und Freitag fallen.

c) <sup>1</sup>Von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit werden folgende Tatbestände unmittelbar auf das Arbeitszeitkonto gebucht:

aa) Einspringen aus dem Frei,

bb) Überstunden,

Die Arbeitnehmerin kann darüber hinaus entscheiden, nachstehende weitere Zeiten auf das Arbeitszeitkonto zu buchen:

cc) alle faktorisierten Zuschläge der einzelnen Zeitkategorien nach § 11 Absatz 1,

dd) Bereitschaftsdienste,

ee) Rufbereitschaftsdienste,

ff) Zeiten tatsächlicher Inanspruchnahme aus Rufbereitschaftsdienst.

<sup>2</sup>Die Umbuchung gemäß Buchstabe c Doppelbuchstabe cc, ee und ff wird ausgesetzt, solange das Arbeitszeitkonto zum Ende der vorhergehenden Dienstplanperiode 80 Stunden oder mehr aufweist. <sup>3</sup>Eine Umbuchung für Bereitschaftsdienste gemäß Buchstabe c Doppelbuchstabe dd findet nicht statt, sobald das Konto zum Ende der vorhergehenden Dienstplanperiode 120 Stunden oder mehr aufweist.

(5) a) <sup>1</sup>Für Arbeitnehmerinnen mit Arbeitszeitkonto gilt für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 8 Absatz 4 folgende Regelung:

<sup>2</sup>Der Zeitraum beginnt am 1. August 2017 oder bei späterem Dienstantritt entsprechend später. <sup>3</sup>Der Zeitraum beginnt auch vor Jahresablauf jeweils wieder neu zu laufen, wenn die im abgelaufenen Zeitraum tatsächlich geleistete Arbeitszeit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne von § 8 Absatz 1 entsprochen hat. <sup>4</sup>Der Zeitpunkt wird jeweils von dem letzten Arbeitstag bestimmt, an dem der Durchschnitt erreicht wurde. <sup>5</sup>Der Lauf dieses Jahreszeitraums wird durch nachfolgende Tatbestände für die jeweilige Dauer gehemmt:

– Ableistung des Grundwehrdienstes oder zivilen Ersatzdienstes, soweit § 2 WpflG einschlägig ist,

- Arbeitsunfähigkeit im Sinne von § 19 für die über sechs Wochen hinausgehende Zeit,
  - Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
  - Sonderurlaub nach § 25,
  - Zeiten im Sinne von § 30 Absatz 5.
- b) <sup>1</sup>Wird nach einem Jahr die individuelle durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht erreicht, wird der Saldo auf das Arbeitszeitkonto umgebucht. <sup>2</sup>Dabei erhält die Arbeitnehmerin bei einem positiven Saldo des Planungskontos einen Ausgleichszuschlag in Höhe von 25 vom Hundert auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit übersteigende tatsächlich geleistete Arbeitszeit. <sup>3</sup>Der Ausgleichszuschlag wird faktorisiert auf das Arbeitszeitkonto gebucht. <sup>4</sup>Mit der Umbuchung auf das Arbeitszeitkonto erreicht das Planungskonto die Null-Linie, und der Jahreszeitraum beginnt jeweils erneut zu laufen.
- c) <sup>1</sup>Der Ausgleichszeitraum kann durch örtliche Dienstvereinbarung kürzer als ein Jahr festgelegt werden. <sup>2</sup>In diesem Fall entfällt der Ausgleichszuschlag gemäß Absatz 5 Buchstabe b Satz 2.

**Protokollnotiz zu Buchstabe c:**

Am 1. November 2009 bestehende Dienstvereinbarungen bleiben in Kraft und wirken gegebenenfalls bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung nach.

- d) § 8 Absatz 4 bleibt unberührt.
- e) <sup>1</sup>Endet das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin, wird der Saldo des Planungskontos zum letzten Tag des Arbeitsverhältnisses ermittelt und auf das Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmerin gebucht. <sup>2</sup>Ein Ausgleichszuschlag wird in diesem Fall nicht gewährt.
- (6) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin entscheidet für einen Zeitraum von sechs Monaten, welche Zeitkategorien auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden sollen. <sup>2</sup>Sie hat die Entscheidung schriftlich mitzuteilen. <sup>3</sup>Wird nach Ablauf der sechs Monate eine Änderung gewünscht, hat die Arbeitnehmerin dies mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende der sechs Monate schriftlich mitzuteilen. <sup>4</sup>Erfolgt keine Mitteilung, gilt die Regelung weitere sechs Monate. <sup>5</sup>Bereits vor dem Sechsmonatszeitraum entstandene Ansprüche können nicht umgewandelt werden.

**Protokollerklärung zu Satz 1:**

Die Zeiten der jeweiligen gebuchten Zeitkategorie nach § 11 Absatz 1 und nach § 13 Absatz 4 Buchstabe c Doppelbuchstabe dd, ee und ff können nicht aufgesplittet werden.

- (7) Im Falle einer Erkrankung der Arbeitnehmerin während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto wird der Zeitausgleich unterbrochen, wenn sie die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich angezeigt und durch ärztliches Attest nachgewiesen hat.
- (8) Die höchstmögliche Zeitschuld auf dem Arbeitszeitkonto beträgt minus 40 Stunden, das höchstmögliche Zeitguthaben 160 Stunden.
- (9) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin beantragt den von ihr gewünschten Umfang und die Lage des Freizeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto. <sup>2</sup>Der Freizeitausgleich ist zu gewähren, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>3</sup>Daneben kann die Vorgesetzte Freizeitausgleich im Dienstplan in Absprache mit der Arbeitnehmerin festlegen. <sup>4</sup>Die Arbeitnehmerin kann einen Freizeitausgleich nur aus dringenden persönlichen Gründen ablehnen. <sup>5</sup>Im Konfliktfall ist die Zeitkommission zuzuziehen. <sup>6</sup>Erklärt sich die Arbeitnehmerin, deren Arbeitszeitkonto sich in der gelben oder roten Phase befindet, während der laufenden Schicht auf Nachfrage der Arbeitgeberin bereit, Freizeitausgleich für die restliche Schicht zu nehmen, so werden lediglich 90 Prozent der noch ausstehenden Schichtzeit vom Arbeitszeitkonto abgebucht.
- (10) <sup>1</sup>Die Fristen für Anträge auf Freizeitausgleich werden per Dienstvereinbarung

einvernehmlich geregelt. <sup>2</sup>Sie sollen sich an den Dienstplanrhythmen orientieren sowie für stundenweise Freizeitausgleiche kürzere Fristen vorsehen.

- (11) <sup>1</sup>Das Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmerin muss einmal in einem Zeitraum von zwölf Monaten den grünen Bereich erreichen. <sup>2</sup>Unterbleibt dies, erfolgt eine Meldung an die Zeitkommission. <sup>3</sup>Die nächsthöhere Vorgesetzte erstellt entsprechend den Regelungen des Absatzes 9 einen verbindlichen, schriftlichen Abbauplan und ist für die Umsetzung verantwortlich.
- (12) <sup>1</sup>Auf Antrag der Arbeitnehmerin kann ein Zeitguthaben bis zu 200 Stunden pro Kalenderjahr ausgezahlt werden. <sup>2</sup>Die ausnahmsweise Auszahlung des Zeitguthabens hat die Arbeitgeberin halbjährlich gegenüber der Zeitkommission nach Einrichtung, Höhe und Anzahl der Arbeitnehmerinnen zu dokumentieren.
- (13) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin ist in geeigneter Weise in regelmäßigen Abständen über den Stand ihres Arbeitszeitkontos zu informieren. <sup>2</sup>Näheres ist in einer Dienstvereinbarung festzulegen.
- (14) <sup>1</sup>Zur Umsetzung der im Tarifvertrag genannten Aufgaben und zur Bearbeitung von Beschwerden, die die Arbeitszeit betreffen, wird in jedem Universitätsklinikum eine paritätisch besetzte Zeitkommission gebildet. <sup>2</sup>Die Tarifvertragsparteien besetzen die Zeitkommission mit drei Mitgliedern für jede Seite. <sup>3</sup>Auf Arbeitnehmerinnenseite muss mindestens ein Mitglied des Betriebs-/Personalrats vertreten sein. <sup>4</sup>Für jedes Mitglied ist eine Stellvertretung zu benennen. <sup>5</sup>Die Zeitkommission kann zur Klärung von Sachlagen Informationen einholen, Sachverständige des Betriebs hinzuziehen und geeignete Maßnahmen vorschlagen, die der Umsetzung der Regelungen zu den Arbeitszeitkonten und Langzeitkonten dienen. <sup>6</sup>Sie hat einmal im Jahr auf einer Betriebsversammlung/Personalversammlung zu berichten. <sup>7</sup>Die Zeitkommission gibt sich eine Geschäftsordnung, die insbesondere Regelungen zur Sitzungshäufigkeit und Zuständigkeit in Eilfällen enthalten soll. <sup>8</sup>Entscheidungen der Zeitkommission werden durch die Arbeitgeberin umgesetzt. <sup>9</sup>Kann sich die Zeitkommission in einer Frage nicht einigen, können die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.“

## **§ 4 Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. August 2017 in Kraft.

Tübingen und Stuttgart, den 7. März 2017

### **Arbeitgeberverband der Universitätsklinika (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