

9. Änderungstarifvertrag

vom 3. Juli 2024

zum Manteltarifvertrag vom 13. Juni 2002 (TV UK) der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm **in der Fassung des 8. Änderungstarifvertrages vom 12. Juli 2018 (TV UK-Ä9)**

gültig ab 1. Januar 2025

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 folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Änderung des Tarifvertrages

Der Manteltarifvertrag (TV UK) vom 13. Juni 2006 in der Fassung des achten Änderungstarifvertrages vom 12. Juli 2018 wird mit Wirkung zum 1. Januar 2025 wie folgt geändert:

1. In § 3 wird Absatz 4 gestrichen.
2. § 11 (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit) wird wie folgt geändert:
 - 2.1 Absatz 1 wird Buchstabe b Doppelbuchstabe bb wie folgt neu gefasst:

„bb) In der Zeit zwischen 0 Uhr und 4 Uhr 40 vom Hundert“
 - 2.2 Absatz 1 Buchstabe d wird wie folgt gefasst:

„d) Sonntagsarbeit 40 vom Hundert“
 - 2.3 Absatz 1 Satz 8 wird wie folgt gefasst:

„⁸Die zusätzlichen fünfzehn Prozentpunkte aus Buchstabe b Doppelbuchstabe bb gelangen ausschließlich zur Auszahlung und können nicht gemäß der Sätze 4 und 5 auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.“
 - 2.4 Absatz 1 Satz 10 wird wie folgt gefasst:

„¹⁰Dies gilt nicht für die zusätzlichen fünfzehn Prozentpunkte, die nach Satz 8 ausschließlich zur Auszahlung gelangen.“
3. In § 12 (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) wird Satz 3 wie folgt neu gefasst:

„³Die Vergütung und die Berechnung als Arbeitszeit für die Stufe I wird mit dem Faktor 0,7 für die Stufe II mit dem Faktor 0,9 angesetzt.“
4. Es wird nach § 23 (Entgelt und Eingruppierung) § 23 a (Leistungen für Betriebszugehörigkeit) eingefügt:

„§ 23a Leistungen für Betriebszugehörigkeit

 - (1) ¹Die Betriebszugehörigkeit entspricht der Beschäftigungszeit nach § 3.
²Entsprechende Zeiten eines Arbeitsverhältnisses mit einer anderen Arbeitgeberin gelten als Betriebszugehörigkeit, wenn dieses Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Betriebsübergangs auf eine Arbeitgeberin nach § 3 Absatz 1 übergegangen ist.
 - (2) ¹Die Beschäftigten erhalten alljährlich Leistungen nach folgender Staffelung:

Ab 5 Jahren Betriebszugehörigkeit = den Gegenwert für einen Betriebszugehörigkeitstag
Ab 15 Jahren Betriebszugehörigkeit = den Gegenwert für zwei Betriebszugehörigkeitstage
Ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit = den Gegenwert für drei Betriebszugehörigkeitstage
Ab 35 Jahren Betriebszugehörigkeit = den Gegenwert für vier Betriebszugehörigkeitstage

²Vollendungsjahr ist das Kalenderjahr, in dem die jeweilige Betriebszugehörigkeit vollendet wird. ³Vollendungsfolgejahr bzw. Vollendungsfolgejahre ist bzw. sind das bzw. die Kalenderjahr/-e die auf das Kalenderjahr der Vollendung der jeweiligen Betriebszugehörigkeit

folgt bzw. folgen. ⁴Der individuelle Vollendungsmonat ist der Kalendermonat im Vollendungsjahr, in dem die jeweilige Betriebszugehörigkeitsdauer vollendet wird. ⁵Der individuelle Folgevollendungsmonat ist der Kalendermonat in den Vollendungsfolgejahren, in dem Leistungen für Betriebszugehörigkeitstage in Betracht kommen. ⁶Die Leistungen setzen alljährlich voraus, dass das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum Tag der Vollendung der jeweiligen Betriebszugehörigkeit bzw. bis zum entsprechenden Tag des individuellen Folgevollendungsmonats besteht und jeweils in den zwölf vorhergehenden Kalendermonaten mindestens drei volle Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bzw. Fortzahlung des Entgelts (§ 19 Absatz 1) bestand.

Beispiel:

Beschäftigungsbeginn: 1. Juni 2020, Vollendung von 5 Jahren Betriebszugehörigkeit:
31. Mai 2025

Individueller Vollendungsmonat: Mai 2025

Vollendungsfolgejahre: Kalenderjahre ab 2026

Individuelle Folgevollendungsmonate: Mai 2026, Mai 2027, Mai 2028, Mai 2029 usw.

- (3) Beschäftigte erhalten die individuellen Leistungen nach Absatz 2 zum Zahltag des individuellen Vollendungsmonats bzw. des individuellen Folgevollendungsmonats.

Der Gegenwert für einen Betriebszugehörigkeitstag berechnet sich nach § 19 Absatz 2 mit folgenden Maßgaben:

- Auf § 19 Absatz 2 Satz 1 findet die Protokollerklärung Ziffer 2 zu § 19 Absatz 2 Satz 2 und 3 entsprechende Anwendung.
- Der Berechnungszeitraum nach § 19 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 entspricht den letzten drei vollen Kalendermonaten vor dem letzten des dem individuellen Vollendungsmonat bzw. Folgevollendungsmonat vorangegangenen Kalendermonats.

Beispiel Berechnungszeitraum:

Individueller Vollendungsmonat bzw. Folgevollendungsmonat ist der Kalendermonat Mai, d.h. der Berechnungszeitraum sind die Kalendermonate Januar, Februar und März.

- (4) Beschäftigte können statt der Auszahlung nach Absatz 3 durch einen Antrag in Textform alljährlich verlangen, dass die Betriebszugehörigkeitstage ausschließlich in Form von Arbeitsbefreiung gewährt werden; der Antrag ist bis Ende November des Vorjahres des Vollendungsjahres bzw. des Vollendungsfolgejahres gegenüber der Arbeitgeberin in Textform zu stellen. Ein erstmaliger bzw. erstmalig zusätzlicher Betriebszugehörigkeitstag kann erst ab dem individuellen Vollendungsmonat bzw. individuellen Folgevollendungsmonats in Anspruch genommen werden; in den Folgevollendungsjahren können diese Tage grundsätzlich während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen werden. Werden Betriebszugehörigkeitstage bis 31.12. eines Kalenderjahres nicht genommen, werden sie entsprechend Absatz 3 zum Ende Februar des darauffolgenden Kalenderjahres ausgezahlt; Absatz 2 Satz 6 gilt entsprechend.

Die Höhe des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung beträgt pro Betriebszugehörigkeitstag ein Fünftel der individuellen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit. Bei der zeitlichen Festlegung der Arbeitsbefreiung sind die Wünsche des/der Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

- (5) Erkrankt eine Arbeitnehmerin während der Arbeitsbefreiung nach Absatz 4, so können die insoweit durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit im maßgeblichen Kalenderjahr bis 31.12. nachgeholt werden.

- (6) Beschäftigte können statt der Auszahlung nach Absatz 3 oder der Inanspruchnahme nach Absatz 4 durch einen Antrag in Textform alljährlich verlangen, dass der Gegenwert nach Absatz 3 ausschließlich auf ein bestehendes Langzeitkonto übertragen wird; der Antrag ist bis Ende November des Vorjahres des Vollendungsjahres bzw. des Vollendungsfolgejahres gegenüber der Arbeitgeberin zu stellen. Der Antrag kann – unter Beachtung der jeweils geltenden Fristenregelungen – auch beinhalten, dass bis auf Widerruf eine dauerhafte Übertragung stattfinden soll.
 - (7) Für das Jahr 2025 gilt folgende Übergangsregelung: Die Ansprüche, die in der Zeit vom 01.01. bis 30.06. nach den vorstehenden Absätzen entstehen, werden erst ab dem 01.07. fällig. Die Antragsfrist nach Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 2 endet zum 31.01.2025.
5. § 26 Absatz 1 Buchstabe d entfällt mit Ablauf des 31. Dezember 2024. Die Protokollnotiz unterhalb von § 26 Absatz 1 Buchstabe d entfällt ebenfalls mit Ablauf des 31. Dezember 2024.

§ 2 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

**Arbeitgeberverband der
Universitätsklinika (AGU) e. V.**

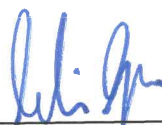
**ver.di –
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Baden-Württemberg**

Freiburg, 09. JAN. 2025

Stuttgart, 19.12.2024




Anja Simon
Vorstandsmitglied



Martin Gross
Landesbezirksleiter

Ulm, 15. JAN. 2025



Prof. Dr. Udo X. Kaisers
Vorstandsmitglied



Jakob Becker
Landesbezirksfachbereichsleiter