

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

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

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

- (5) a) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin kann eine Freistellung im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe a ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>§ 10 Absatz 7 gilt entsprechend.
- b) <sup>1</sup>In 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. <sup>2</sup>Erfolgt die Ablehnung der Freistellung aus einem dringenden betrieblichen Grund, hat die Arbeitgeberin der Ablehnung einen Alternativvorschlag beizufügen. <sup>3</sup>Eine 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) <sup>1</sup>Im 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. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin kann eine Freistellung im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe f (Sabbatical) ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. <sup>3</sup>Eine Ablehnung des Freistellungsantrags erfolgt schriftlich unter Angabe von betrieblichen Gründen. <sup>4</sup>Hat die Arbeitgeberin die beantragte Freistellung nicht spätestens nach einem Monat schriftlich abgelehnt, gilt die beantragte Freistellung als genehmigt.
- (6) <sup>1</sup>Lehnt 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. <sup>2</sup>Die 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 Gölz  
Landesbezirksfachbereichsleiterin  
Verhandlungsführerin

