

## Manteltarifvertrag (TV UK)

### Abschnitt I – Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich .....	2
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabrede, Probezeit, Nebentätigkeit .....	3
§ 3 Beschäftigungszeit .....	3
§ 4 Allgemeine Pflichten .....	3
§ 5 Umsetzung, Abordnung, Personalgestellung .....	4
§ 6 Personalakten .....	4
§ 7 Qualifizierung .....	4

### Abschnitt II – Arbeitszeit

§ 8 Allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit.....	5
§ 9 Teilzeitbeschäftigung.....	6
§ 10 Sonderformen der Arbeit .....	7
§ 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....	7
§ 12 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.....	8
§ 13 Arbeitszeitkonto.....	9
§ 14 Langzeitkonto .....	12
§ 15 Unverfallbarkeit .....	12
§ 16 Dienstreisen .....	12

### Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 17 Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	12
§ 18 Jahressonderzahlung .....	13
§ 19 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit.....	14
§ 20 Forderungsübergang bei Dritthaftung .....	15
§ 21 Reise- und Umzugskostenerstattung, Trennungsschädigung .....	16
§ 22 Betriebliche Altersversorgung.....	16
§ 23 Entgelt und Eingruppierung .....	16

### Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 24 Erholungsurlaub .....	16
§ 25 Sonderurlaub.....	17
§ 26 Arbeitsbefreiung .....	17

### Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 27 Befristete Arbeitsverträge .....	19
§ 28 Führung auf Zeit .....	20

§ 29 Kündigung .....	21
§ 30 Sonstige Beendigung .....	21
§ 31 Zeugnis .....	22
<b>Abschnitt VI – Schlussvorschriften</b>	
§ 32 Ausschlussfrist .....	23
§ 33 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung .....	23
§ 34 Ersetzung bisheriger Tarifverträge.....	23
<b>Anlage zum TV UK</b>	
Fortgeltende Tarifverträge .....	24

## **Manteltarifvertrag**

**(TV UK-F, TV UK-H, TV UK-T, TV UK-U)  
vom 13. Juni 2006  
für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinik  
Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm**

in der Fassung des 8. Änderungstarifvertrags vom 12. Juli 2018  
(gültig ab 1. Januar 2019)

### **Abschnitt I – Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die tarifgebundenen sogenannten nicht-wissenschaftlichen Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem tarifgebundenen Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Universitätsklinik AGU e.V. stehen.

##### **Protokollerklärungen:**

Die Arbeitgeberin erklärt sich im Einzelfall bereit zu prüfen, ob dieser Tarifvertrag im Wege der Tarifbindung oder der Bezugnahme auf nach seinem Inkrafttreten gegründete Gesellschaften erstreckt werden kann, an denen die Arbeitgeberin mehrheitlich beteiligt ist. Über diese Prüfung führt sie ein Gespräch mit der Tarifvertragspartei. Die in diesem Tarifvertrag verwendete weibliche Form umfasst auch die männliche Form.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Personen,

- a) die Arbeiten nach § 260 SGB III verrichten,
- b) die nach § 16 Absatz 3 SGB II beschäftigt werden,
- c) die zur Rehabilitation oder zu ihrer Heilung beschäftigt werden und für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- d) Hochschullehrerinnen, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten,
- e) die ein um mindestens 10 vom Hundert über das höchste Tabellenentgelt des Entgelttarifvertrags hinausgehendes Entgelt erhalten, einschließlich etwaiger Anwartschaften auf Boni.

##### **Protokollerklärung:**

Ein über die höchste Entgeltgruppe hinausgehendes Entgelt ist ein jährliches Entgelt, das höher ist als das Entgelt, das der Arbeitnehmerin bei Wirksamwerden des Arbeitsvertrags in der höchsten Entgeltgruppe und in der jeweiligen Stufe zustehen würde.

- f) die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontärinnen und Praktikantinnen.

## **§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabrede, Probezeit, Nebentätigkeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe und der Tätigkeit abgeschlossen.

### **Protokollerklärung:**

Als Tätigkeit anzugeben ist der auf das Berufsfeld bezogene Arbeitsschwerpunkt, zum Beispiel Tätigkeit als Krankenpflegerin, Verwaltungsangestellte, medizinisch-technische Assistentin.

- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie sind schriftlich gesondert kündbar.
- (3) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu derselben Arbeitgeberin dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (4) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet worden ist oder die Arbeitnehmerin in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei derselben Arbeitgeberin eingestellt wird.

### **Protokollerklärung:**

Unter Probezeit wird nicht die Wartezeit im Sinne des § 1 Absatz 1 KSchG (in der Fassung vom 19. November 2004) verstanden.

- (5) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat die Arbeitnehmerin ihrer Arbeitgeberin rechtzeitig schriftlich vorher anzuzeigen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmerin oder der berechtigten Interessen der Arbeitgeberin zu beeinträchtigen.

## **§ 3 Beschäftigungszeit**

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die die Arbeitnehmerin bei den Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm in einem Arbeitsverhältnis oder dort in einem durch Tarifvertrag geregelten Ausbildungsverhältnis gestanden hat, auch wenn sie unterbrochen ist.

### **Protokollnotiz:**

Für die Dauer des über den 31. Dezember 2006 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2007 nach Maßgabe der jeweiligen tarifrechtlichen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit berücksichtigt. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum über den 31. Dezember 2006 fortbesteht und die nur aufgrund der Regelung in § 1 Absatz 2 Buchstabe e) TV UK nicht mehr in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen würden.

- (2) Wechseln Arbeitnehmerinnen zwischen Arbeitgeberinnen, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfasst werden, werden die jeweiligen Beschäftigungszeiten anerkannt.
- (3) Wechselt eine Arbeitnehmerin des Landes Baden-Württemberg, die der Überleitung zur Anstalt des öffentlichen Rechts gemäß Personalüberleitungsvereinbarung nach § 12 des Uniklinika-Gesetzes, gültig ab 10. Dezember 1997, widersprochen hat, innerhalb des gleichen Standorts zu einer Arbeitgeberin dieses Tarifvertrags, werden die beim Land Baden-Württemberg zurückgelegten Beschäftigungszeiten anerkannt.
- (4) Andere Zeiten können als Beschäftigungszeiten angerechnet werden.

## **§ 4 Allgemeine Pflichten**

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat die ihr übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup>Sie ist verpflichtet, den Anordnungen der Arbeitgeberin nachzukommen. <sup>3</sup>Persönliche Angelegenheiten hat die Arbeitnehmerin unbeschadet der Freistellungsregelungen nach diesem Tarifvertrag grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

- (2) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sich auf Verlangen der Arbeitgeberin durch eine Ärztin vor ihrer Einstellung auf ihre gesundheitliche Eignung untersuchen zu lassen. <sup>2</sup>Bei begründeter Veranlassung kann die Arbeitnehmerin verpflichtet werden, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>3</sup>Bei der beauftragten Ärztin handelt es sich in der Regel um eine Betriebsärztin. <sup>4</sup>Im Einzelfall kann nach Abstimmung mit der Arbeitnehmerin eine andere Ärztin bestimmt werden. <sup>5</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt die Arbeitgeberin.
- (3) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von der Arbeitgeberin angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. <sup>2</sup>Die Arbeitnehmerin darf öffentlich nicht zugängliche Materialien der Arbeitgeberin, zum Beispiel Aufzeichnungen, elektronisches Datenmaterial, Proben und Stoffe, ohne deren Einwilligung Dritten nicht zugänglich machen. <sup>3</sup>Dieses Eigentum hat die Arbeitnehmerin auf Verlangen der Arbeitgeberin auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses herauszugeben.
- (4) <sup>1</sup>Werden der Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Geheimnisse, die bei Ärztinnen und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen, bekannt, ist sie zur Verschwiegenheit hierüber verpflichtet. <sup>2</sup>Dies gilt auch dann, wenn sie keine ärztliche Hilfsperson im Sinne des Strafrechts (§ 203 StGB) ist.
- (5) Die Arbeitnehmerin darf Belohnungen und Geschenke sowie sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin annehmen.

## **§ 5 Umsetzung, Abordnung, Personalgestellung**

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin kann aus betrieblichen Gründen innerhalb des Universitätsklinikums umgesetzt werden. <sup>2</sup>Ist damit ein Wechsel des Arbeitsorts verbunden, bedarf es ihrer Zustimmung nur dann, wenn der Wechsel nicht zumutbar ist. <sup>3</sup>Zumutbar ist ein Wechsel, wenn der neue Arbeitsort nicht weiter als 20 Kilometer, gemessen von der Grenze der politischen Gemeinde des bisherigen Arbeitsorts, entfernt ist.
- (2) Eine befristete Abordnung zu einer anderen Arbeitgeberin, mit der das Klinikum einen Kooperationsvertrag abgeschlossen hat, ist für die Dauer von bis zu zwei Jahren zulässig, über diese Zeitdauer hinaus nur mit Zustimmung der Arbeitnehmerin.
- (3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Arbeitgeberin zu einer Dritten verlagert, ist auf Verlangen der Arbeitgeberin bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei der Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

### **Protokollerklärung:**

Personalgestellung ist unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einer Dritten.

## **§ 6 Personalakten**

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat das Recht, in die über sie geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und sich Abschriften oder Ablichtungen zu fertigen. <sup>2</sup>Erklärungen der Arbeitnehmerin zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf ihr Verlangen beizufügen. <sup>3</sup>Sie kann das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben.
- (2) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. <sup>2</sup>Ihre Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.

## **§ 7 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung als Teil der Personalentwicklung und Qualitätssicherung. <sup>2</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>3</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und der Arbeitnehmerin schriftlich bestätigt.

- (2) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat – auch in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Buchstabe d) – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

**Protokollerklärung:**

Der Anspruch der Arbeitnehmerin auf ein Gespräch im Sinne des Absatzes 2 ist auch dann erfüllt, wenn im Rahmen eines strukturierten Mitarbeitergesprächs über den Qualifizierungsbedarf im Sinne dieses Absatzes gesprochen wird.

- (3) Die Kosten einer von der Arbeitgeberin veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der Arbeitgeberin getragen.
- (4) Auf Grundlage einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung kann für Qualifizierungsmaßnahmen, die auf Wunsch der Arbeitnehmerin erfolgen, individualvertraglich eine Eigenbeteiligung vereinbart werden.

**Protokollerklärung:**

Eine „einvernehmliche Dienstvereinbarung“ schließt die Beteiligung einer Einigungsstelle im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes aus.

- (5) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (6) Für die Arbeitnehmerin mit individueller Arbeitszeit soll die Qualifizierungsmaßnahme so angeboten werden, dass ihr eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

**Abschnitt II – Arbeitszeit**

**§ 8 Allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt für Arbeitnehmerinnen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.

**Protokollerklärung 1:**

Für die Arbeitnehmerin, die bis zum 30. Juni 2012 das 60. Lebensjahr vollendet hat, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses durchschnittlich 38 Stunden wöchentlich.

**Protokollerklärung 2:**

Im Nachtdienst werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen als Arbeitszeit angerechnet, wenn der Arbeitsplatz nicht verlassen werden kann.

- (2) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf durchschnittlich fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf bis zu sechs Tage pro Woche verteilt werden. <sup>2</sup>Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen und Sonntagen sowie am 24. Dezember und am 31. Dezember nicht gearbeitet werden.
- (3) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit verringert sich, ohne dass eine Entgeltminderung eintritt, für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern diese auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig oder betriebsüblich ausgefallenen Stunden. <sup>2</sup>Fällt ein solcher Tag auf einen für die Arbeitnehmerin regelmäßig freien Tag, findet eine Arbeitszeitverminderung nicht statt.

<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.

- (4) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
- (5) <sup>1</sup>Aus dringenden betrieblichen Gründen kann im Rahmen des § 7 Absatz 2 ArbZG, jedoch ohne die Ausnahme zu § 4 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. <sup>2</sup>Von § 12 Nummer 4 ArbZG kann durch einvernehmliche Dienstvereinbarung abgewichen werden.
- (6) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerinnen sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden verpflichtet.  
<sup>2</sup>Die Anordnung von Überstunden für Teilzeitbeschäftigte geschieht im Benehmen mit der Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung der familiären und individuellen Situation.
- (7) <sup>1</sup>An Werktagen von Montag bis Freitag gilt die Zeit von 8:00 Uhr bis 18:00 Uhr als täglicher Zeitrahmen. <sup>2</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zum Zeitrahmen möglich.
- (8) <sup>1</sup>Einer Arbeitnehmerin an einem Bildschirmarbeitsplatz ist jeweils nach 50-minütiger Tätigkeit, die einen fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder einen laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage erfordert, Gelegenheit zu einer Unterbrechung dieser Tätigkeit von zehn Minuten zu geben. <sup>2</sup>Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale des Satzes 1 nicht erfüllen, anfallen.  
<sup>3</sup>Die zu gewährenden Unterbrechungen werden auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Sie dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende einer Pause oder der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerin gelegt werden.  
<sup>5</sup>Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung entsprechend, sofern die Tätigkeit am Bildschirm über eine fortlaufende Zeit von wenigstens zwei Stunden auszuüben ist.

#### **Protokollerklärung:**

Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen die Tätigkeiten, die mit und an Bildschirmgeräten zu erledigen sind, bestimmend für die gesamte Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen sind. Dies ist der Fall, wenn die Arbeitnehmerinnen mit durchschnittlich mindestens der Hälfte ihrer Wochenarbeitszeit an diesen Geräten eingesetzt werden. Bildschirmarbeiten sind alle Tätigkeiten, die fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage voraussetzen.

Arbeitsplätze mit Bildschirmunterstützung sind alle Arbeitsplätze, bei denen mit Bildschirmgeräten gearbeitet wird, aber die Tätigkeiten mit und an Bildschirmgeräten nicht bestimmend für die gesamte Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen sind.

### **§ 9 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Arbeitnehmerinnen soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich geschuldete Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 kann auf Antrag auf bis zu fünf Jahre befristet werden.  
<sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.  
<sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat die Arbeitgeberin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Arbeitnehmerin nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Arbeitnehmerinnen, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrer Arbeitgeberin verlangen, dass sie mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

- (3) Ist mit einer früher Vollzeitbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll sie bei einer späteren Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

## § 10 Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leisten Arbeitnehmerinnen, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Arbeitgeberin bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmerinnen, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Arbeitgeberin anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>3</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Arbeitnehmerinnen von Arbeitgeberinnen mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr.
- (4) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung der Arbeitgeberin geleisteten Arbeitsstunden, die über die täglich festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen und die außerhalb des Zeitrahmens nach § 8 Absatz 7 liegen. <sup>2</sup>Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen.  
<sup>3</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.

## § 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zuschläge. <sup>2</sup>Die Zuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- |   |                 |
|---|-----------------|
| a) für Überstunden  | 25 vom Hundert  |
| b) aa) Nachtarbeit  | 25 vom Hundert  |
| bb) In der Zeit zwischen 0 Uhr und 4 Uhr  | 35 vom Hundert  |
| c) Feiertagsarbeit  | 25 vom Hundert  |
| d) Sonntagsarbeit   | 25 vom Hundert  |
| e) Arbeit am 24. Dezember<br>und 31. Dezember   | 25 vom Hundert  |
| f) Einspringen aus einem<br>freien Tag innerhalb von fünf Tagen<br>(der Anfragetag zählt nicht mit) | 25 vom Hundert  |
| g) für Arbeitszeit zwischen 6:00 Uhr<br>und 20:00 Uhr für Arbeitnehmerinnen<br>im Schichtdienst     | 2,8 vom Hundert |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts.

<sup>3</sup>Bei Zusammentreffen von Zuschlägen der Zeitkategorien nach Satz 2 Buchstabe c, d und e sowie nach Buchstaben a und f wird jeweils nur ein Zuschlag gezahlt.

<sup>4</sup>Der Zuschlag kann faktorisiert und auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

<sup>5</sup>Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitszeitkonto entscheiden darüber, ob Zuschläge für Sonderformen der Arbeit in Freizeit ausgeglichen oder ausgezahlt werden. <sup>6</sup>Beantragen sie dafür Freizeitausgleich, gilt § 13 Absatz 8 entsprechend. <sup>7</sup>Dies gilt auch für den Freizeitausgleich für Überstunden gemäß § 10 Absatz 4.

<sup>8</sup>Die zusätzlichen zehn Prozentpunkte aus Buchstabe b Doppelbuchstabe bb gelangen ausschließlich zur Auszahlung und können nicht gemäß der Sätze 4 und 5 auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

<sup>9</sup>Ein Fünftel des Nachtarbeitszuschlags ist aus gesundheitlichen Gründen zwingend in Freizeit auszugleichen. <sup>10</sup>Dies gilt nicht für die zusätzlichen zehn<sup>1</sup> Prozentpunkte, die nach Satz 8 ausschließlich zur Auszahlung gelangen. <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.

**Protokollerklärung:**

Schichtdienstleistende sind Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden leisten. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

- (2) Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten, erhalten innerhalb von zwei Wochen mindestens zwei zusammenhängende freie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (3) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen beziehungsweise betriebsüblichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.
- (4) Umkleidezeiten gelten als Arbeitszeit.

## § 12 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) <sup>1</sup>Für den Bereitschaftsdienst werden zwei Stufen vorgesehen:

Stufe I: bis 25 vom Hundert,

Stufe II: bis 49 vom Hundert

der im Bereitschaftsdienst durchschnittlich tatsächlich angefallenen Arbeit. <sup>2</sup>Die Zuweisung zu den Stufen erfolgt durch Dienstvereinbarung.

<sup>3</sup>Die Vergütung und die Berechnung als Arbeitszeit für die Stufe I wird mit dem Faktor 0,5, für die Stufe II mit dem Faktor 0,8 angesetzt. <sup>4</sup>Die Vergütung erfolgt entsprechend § 11 Absatz 1 Buchstabe a) und entsprechend § 11 Absatz 1 Buchstabe b) sowie § 11 Absatz 1 Buchstabe d); die Bemessungsgrundlage bestimmt sich jeweils nach Satz 3.

- (2) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Arbeitgeberin anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft).

<sup>2</sup>Die Arbeitgeberin darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

<sup>3</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 vom Hundert als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

<sup>4</sup>Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. <sup>5</sup>Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsorts werden mindestens drei Stunden angesetzt. <sup>6</sup>Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

- (3) <sup>1</sup>Leistet die Arbeitnehmerin in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften von je bis zu 24 Stunden angeordnet werden. <sup>2</sup>Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen nicht sichergestellt wäre.

<sup>3</sup>Leistet die Arbeitnehmerin neben der Rufbereitschaft in einem Kalendermonat mehr als 32 Bereitschaftsdienststunden, dürfen im selben Monat nicht mehr als sieben Rufbereitschaftsdienste angeordnet werden.

---

<sup>1</sup> Redaktionelle Korrektur: Da sich diese Angabe auf den vorstehenden Satz 8 bezieht, der im 8. Änderungstarifvertrag zum TV UK angepasst wurde, muss auch in Satz 10 auf die entsprechenden „zehn Prozentpunkte“ verwiesen werden. In der Originalfassung heißt es in Satz 10 „fünf Prozentpunkte“.



<sup>4</sup>Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Arbeitnehmerinnen gleichmäßig verteilt werden. <sup>5</sup>Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. <sup>6</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

- (4) Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
- (5) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
  - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
  - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (6) Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
  - 1. einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - 2. einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
  - 3. gegebenenfalls daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzesdie tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 2 a ArbZG im Rahmen einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung für definierte Beschäftigtengruppen ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
  - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
  - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.
- (7) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Arbeitnehmerinnen Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in Absatz 5 und 6 in dem Verhältnis, wie ihre Arbeitszeit zur Arbeitszeit einer entsprechenden Vollbeschäftigten steht. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder aufgrund von dringenden betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (8) § 8 Absatz 5 bleibt im Übrigen unberührt.

### **§ 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) <sup>1</sup>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. Die nächsthöhere Vorgesetzte erstellt entsprechend den Regelungen des Absatzes 9 einen verbindlichen, schriftlichen Abbauplan und ist für die Umsetzung verantwortlich. <sup>2</sup>Zielsetzung des Abbauplans ist die Rückführung des Arbeitszeitkontos in die grüne Phase. <sup>3</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 Ausgleichzuschlag in Höhe von 25 vom Hundert auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit übersteigende tatsächlich geleistete Arbeitszeit. <sup>3</sup>Der Ausgleichzuschlag 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 Ausgleichzuschlag 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 Ausgleichzuschlag 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.

## **§ 14 Langzeitkonto**

*Der TV UK LZK/D, der am 1. Januar 2014 in Kraft trat, regelt die Einrichtung und Durchführung von Langzeitkonten.*

## **§ 15 Unverfallbarkeit**

- (1) <sup>1</sup>Endet das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin, sind das Arbeitszeitkonto vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Freizeitausgleich auszugleichen. <sup>2</sup>Sofern dies nicht möglich ist, erfolgt die Auszahlung der Stunden mit der Stundenvergütung.
- (2) Im Todesfall sind Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto an die Begünstigte gemäß § 14 Absatz 2 auszubezahlen.

## **§ 16 Dienstreisen**

<sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt die Zeit der betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Es wird jedoch für jeden Arbeitstag – einschließlich der Reisetage – mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

## **Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

### **§ 17 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist.

<sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der Arbeitnehmerin benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union. <sup>3</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (unständige Bezüge), sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist, erhält die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit einer vergleichbaren vollbeschäftigten Arbeitnehmerin entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile bezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Rufbereitschaft) pauschaliert werden.

## **§ 18 Jahressonderzahlung**

- (1) Arbeitnehmerinnen, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt 88 vom Hundert (Bemessungssatz) des der Arbeitnehmerin in den Kalendermonaten Juli, August und September (Bemessungszeitraum) durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungszulagen sowie Leistungs- und Erfolgsprämien, Zahlungen nach Vermögensbildungsgesetz, Jubiläums- und Sterbegeld. <sup>2</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes im Bemessungszeitraum eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.
- (3) <sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Tage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Kalendermonate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgebend. <sup>5</sup>Bei der Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.
- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt, Fortzahlung des Entgelts nach § 19 oder auf eine Ausbildungs- oder Praktikantenvergütung hat.

<sup>2</sup>Volle Kalendermonate, für die Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht, bleiben unberücksichtigt. <sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Arbeitnehmerin, die kein Entgelt erhalten hat wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen hat,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat,

2. in denen der Arbeitnehmerin nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds kein Krankengeldzuschuss gezahlt wurde.

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Entgelt für November ausgezahlt.

(6) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin, die wegen Erreichens der Altersgrenze im Verlauf des jeweiligen Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält die Jahressonderzahlung anteilig. <sup>2</sup>Die Auszahlung erfolgt zusammen mit den Bezügen des letzten Beschäftigungsmonats.

(7) Im Rahmen einer Dienstvereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Personalrat kann ab dem Kalenderjahr 2007 einvernehmlich ein Anteil des Bemessungssatzes erfolgs- und leistungsorientiert gestaltet werden.

(8) Die Tarifvertragsparteien können ab dem Kalenderjahr 2007 bei gravierend veränderter wirtschaftlicher Situation Verhandlungen über Veränderungen der Höhe der Jahressonderzahlung verlangen.

## **§ 19 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit**

(1) <sup>1</sup>Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhält sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt. <sup>2</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

### **Protokollerklärung:**

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) <sup>1</sup>Entgelt ist das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach dem Vermögensbildungsgesetz, Jubiläums- und Sterbegeld.

### **Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 2 und 3:**

(1) Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

(2) Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage ein Fünfundsechstel aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

(3) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die Arbeitnehmerin so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

- (3) Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (4) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhält die Arbeitnehmerin für die Zeit, für die ihr Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des Absatzes 2. <sup>3</sup>Bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Für eine Arbeitnehmerin, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

**Protokollnotiz zu Absatz 4:**

Bei Arbeitnehmerinnen, für die bis zum 31. Dezember 2006 § 71 BAT gegolten hat und die nicht in der privaten Krankenversicherung versichert sind, wird abweichend für die Dauer des über den 31. Dezember 2006 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem festgesetzten Nettokrallengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt gezahlt. Nettokrallengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. Bei Arbeitnehmerinnen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, werden bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zugrunde gelegt, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum über den 31. Dezember 2006 fortbesteht und die nur aufgrund der Regelung in § 1 Absatz 2 Buchstabe e) TV UK nicht mehr in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen würden.

- (5) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 3)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.
- (6) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt.
- <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Arbeitnehmerin eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, die nicht allein aus Mitteln der Arbeitnehmerin finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Arbeitnehmerin gehen insoweit auf die Arbeitgeberin über. <sup>4</sup>Die Arbeitgeberin kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeberin die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## **§ 20 Forderungsübergang bei Dritthaftung**

- (1) Kann die Arbeitnehmerin aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einer Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihr durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf die Arbeitgeberin über, als diese der Arbeitnehmerin Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, von der Arbeitgeberin zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

- (2) Die Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeberin unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin geltend gemacht werden.
- (4) Die Arbeitgeberin ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn die Arbeitnehmerin den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen eine Dritte auf die Arbeitgeberin verhindert, es sei denn, dass die Arbeitnehmerin die Verletzung dieser ihr obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

## **§ 21 Reise- und Umzugskostenerstattung, Trennungsentschädigung**

Die Dienstreisen- und Umzugskostenerstattung sowie die Trennungsentschädigung richten sich nach den jeweiligen beamtenrechtlichen Regelungen des Landes Baden-Württemberg.

## **§ 22 Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des jeweils geltenden Tarifvertrags. <sup>2</sup>Eine neueingestellte Arbeitnehmerin, die aus einem früheren Arbeitsverhältnis eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung mitbringt, kann diese auf Antrag fortführen. <sup>3</sup>Die Höhe einer Beteiligung der Arbeitgeberin richtet sich dabei nach den Bestimmungen des jeweils geltenden Tarifvertrags zur Altersversorgung.

## **§ 23 Entgelt und Eingruppierung**

Die sonstigen Bestimmungen zu Entgelt und Eingruppierung werden in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

## **Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 24 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerinnen haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage.
- (2) <sup>1</sup>Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>2</sup>Dabei entstehende Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. <sup>3</sup>Ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.
- (3) <sup>1</sup>Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. <sup>2</sup>§ 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG und § 4 Absatz 1 Satz 1 ArbPISchG bleiben unberührt.
- (4) <sup>1</sup>Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahrs, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. <sup>2</sup>Die Zwölftelung erfolgt abweichend von § 5 BUrIG.
- (5) <sup>1</sup>Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahrs anzutreten. <sup>2</sup>Kann der Urlaub aus betrieblichen oder in der Person der Arbeitnehmerin liegenden Gründen nicht bis zu diesem Zeitpunkt angetreten werden, ist er in das nächste Urlaubsjahr zu übertragen.  
<sup>3</sup>Im Fall der Übertragung muss der Urlaub innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>4</sup>Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai beziehungsweise nach dem Mutterschutz oder der Elternzeit anzutreten.



- (6) Abweichend von § 11 Absatz 2 BUrlG wird das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem Auszahlungszeitpunkt für die Monatsvergütung gezahlt.
- (7) <sup>1</sup>Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, ist er abzugelten. <sup>2</sup>Die Abgeltung unterbleibt, wenn die Arbeitnehmerin in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einer anderen Arbeitgeberin übertritt und diese sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.
- (8) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub für anerkannte Schwerbehinderte richtet sich nach den Vorschriften des SGB IX. <sup>2</sup>Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrags beschäftigten Arbeitnehmerinnen gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften weiter fort.
- (9) Für die Urlaubsvergütung gilt § 19 Absatz 2 einschließlich der Protokollerklärungen entsprechend.

## § 25 Sonderurlaub

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmerin soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie
- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreut oder pflegt und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- <sup>2</sup>Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.
- (2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Satz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (3) <sup>1</sup>Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs bedarf der vorherigen Einwilligung der Arbeitgeberin. <sup>2</sup>Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.
- (4) <sup>1</sup>Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 3. <sup>2</sup>In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn die Arbeitgeberin vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

## § 26 Arbeitsbefreiung

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im Sinne des LPartG	ein Arbeitstag
b) Tod der Ehegattin/der Lebenspartnerin im Sinne des LPartG, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage
c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag
d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag

**Protokollnotiz:**

Für die Dauer des über den 31. Dezember 2006 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2007 nach Maßgabe der jeweiligen tarifrechtlichen Vorschriften anerkannten Dienstzeiten bei der Berechnung des Arbeitsjubiläums nach § 26 Absatz 1 Buchstabe d) TV UK berücksichtigt. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis zum Universitätsklinikum über den 31. Dezember 2006 fortbesteht und die nur aufgrund der Regelung in § 1 Absatz 2 Buchstabe e) TV UK nicht mehr in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen würden.

e) schwere Erkrankung		
aa) einer Angehörigen, soweit sie in demselben Haushalt lebt		ein Arbeitstag im Kalenderjahr
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat		bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
cc) einer Betreuungsperson, wenn die Arbeitnehmerin deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss		bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

<sup>2</sup>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Arbeitnehmerin zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) ärztliche Behandlung der Arbeitnehmerin, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, in nachgewiesenem erforderlichem Umfang einschließlich der erforderlichen Wegezeiten.

(2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach dem Recht eines Staates der Europäischen Union, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Arbeitnehmerin nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. <sup>2</sup>Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Arbeitnehmerin hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Arbeitgeberin abzuführen.

(3) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachausschüsse sowie des Gewerkschaftsrats beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter

Fortzahlung des Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

- (5) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit den Universitätsklinika des Landes Baden-Württemberg ist auf Anforderung der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu erteilen.
- (6) Zur Teilnahme an den Sitzungen der an den Universitätsklinika des Landes Baden-Württemberg gebildeten Tariff Kommission ist jeweils bis zu zwölf Mitgliedern der Tariff Kommission je Universitätsklinikum Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu acht Arbeitstagen im Jahr zu erteilen.
- (7) Die Mitglieder der vertragsschließenden Partei werden auf Antrag für einen Zeitraum von einem Tag pro Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt.
- (8) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufungsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

## **Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 27 Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Eine Arbeitnehmerin,
  - a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitarbeiterin),
  - b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt ist und bei der das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Arbeitnehmerin für Aufgaben von begrenzter Dauer),
  - c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt wird (Aushilfsarbeiterin) kann in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.

#### **Protokollerklärungen:**

- (1) Eine Zeitarbeiterin darf nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in ihrer Person liegende Gründe vorliegen.
- (2) Abweichend von Protokollerklärung Nr. 1 können Arbeitsverträge nach § 14 Absatz 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) begründet werden. Das gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57 a bis 57 f Hochschulrahmengesetz unmittelbar oder entsprechend gelten.  
Für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach § 14 Absatz 2 und 3 TzBfG gilt Folgendes:
  - a) Es ist im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Absatz 2 oder 3 TzBfG handelt.
  - b) Die Dauer des Arbeitsverhältnisses soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; sie muss mindestens sechs Monate betragen.
  - c) Als Probezeit gelten abweichend von § 2 Absatz 4 bei Arbeitsverhältnissen
    - aa) von weniger als zwölf Monaten die ersten vier Wochen,
    - bb) von mindestens zwölf Monaten die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses.
  - d) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist
    - aa) in den ersten vier Wochen der Beschäftigung eine Woche,
    - bb) nach Ablauf der vierten Woche der Beschäftigung zwei Wochen.
  - e) Ein Arbeitsverhältnis, das für eine längere Dauer als zwölf Monate vereinbart wurde, kann auch nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats. Ein Arbeitsverhältnis, das für eine Dauer von längstens zwölf Monaten vereinbart wurde, kann auch nach Ablauf der Probezeit nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als wichtiger Grund im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes für eine Kündigung durch die Arbeitnehmerin gilt auch die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses; zwischen den Arbeitsvertragsparteien soll Einvernehmen über eine angemessene Auslauffrist erzielt werden.
  - f) Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Arbeitgeberin zu prüfen, ob die Arbeitnehmerin auf Dauer oder befristet weiterbeschäftigt werden kann.
  - g) § 27 Absatz 2, 3 und 4 werden nicht angewandt.

§ 21 TzBfG gilt in den Fällen, in denen die auflösende Bedingung nicht auf Gründen in der Person der Arbeitnehmerin beruht, mit der Maßgabe, dass bei der Anwendung des § 15 Absatz 2 TzBfG anstelle der Frist von zwei Wochen eine solche von vier Wochen tritt, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung länger als ein Jahr bestanden hat.

- (3) Der Abschluss eines Zeitvertrags für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. Mit Ärztinnen, Zahnärztinnen und Tierärztinnen können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren abgeschlossen werden, wenn sie zur Fachärztin weitergebildet werden.
  - (4) Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags zu erwarten ist, dass die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.
  - (5) Eine Arbeitnehmerin nach Absatz 1 ist bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (2) <sup>1</sup>Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob die Arbeitnehmerin als Zeitarbeiterin, als Arbeitnehmerin für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfe eingestellt wird.  
<sup>2</sup>Im Arbeitsvertrag der Zeitarbeiterin ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.  
<sup>3</sup>Im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.  
<sup>4</sup>Im Arbeitsvertrag der Aushilfe ist anzugeben, ob und für welche Dauer sie zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird.
- (3) Die Arbeitnehmerin für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden.
  - (4) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis der Zeitarbeiterin endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und der Aushilfe endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.  
<sup>3</sup>Endet das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin für Aufgaben mit begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, hat die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. <sup>4</sup>Der Anspruch auf Zahlung des Entgelts erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.
  - (5) <sup>1</sup>Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.  
<sup>2</sup>Die Kündigungsfristen richten sich nach § 29.

## § 28 Führung auf Zeit

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden.  
<sup>2</sup>Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 12 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (2) Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrags sind zulässig:
  - a) in den Entgeltgruppen 12 und 13 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
  - b) ab Entgeltgruppe 14 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.
- (3) <sup>1</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Absatz 2 Buchstabe a) bei derselben Arbeitgeberin können auf die Gesamtdauer nach Absatz 2 Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden.  
<sup>2</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit gemäß § 2 Absatz 4 und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (4) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit derselben Arbeitgeberin, kann der Arbeitnehmerin vorübergehend eine Führungsposition bis zu den im Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmerin wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung ergebenden Entgelt. <sup>3</sup>Zusätzlich erhält die Arbeitnehmerin einen Zuschlag in Höhe von 25 vom Hundert des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt der Entgeltgruppe, die der übertragenden Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe. <sup>4</sup>Nach Fristablauf erhält die Arbeitnehmerin eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## § 29 Kündigung

- (1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Ende des Kalendermonats. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist

– bei einer Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsschluss,
– nach einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
– von mindestens 5 Jahren	drei Monate,
– von mindestens 8 Jahren	vier Monate,
– von mindestens 10 Jahren	fünf Monate,
– von mindestens 12 Jahren	sechs Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 626 BGB) in der jeweils geltenden Fassung.
- (3) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch die Arbeitgeberin nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Arbeitnehmerinnen nach den bis zum 16. Oktober 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (4) Arbeitnehmerinnen im Sinne des Absatzes 3 können mit einer ordentlichen Änderungskündigung eine Entgeltgruppe herabgesetzt werden, wenn sie aus persönlichen Gründen auf Dauer außerstande sind, ihre bisherige vertragliche Arbeitsleistung zu erbringen.

### Protokollerklärung:

Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung der beauftragten Ärztin nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

- (5) <sup>1</sup>Die Herabgruppierung unterbleibt, wenn die Leistungsminderung durch einen Arbeitsunfall oder durch eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII herbeigeführt wurde. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. <sup>3</sup>Die Herabgruppierung nach Satz 1 unterbleibt auch bei Arbeitnehmerinnen, die mindestens eine 20-jährige Beschäftigungszeit und das 55. Lebensjahr überschritten haben.

## § 30 Sonstige Beendigung

- (1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das Alter für die gesetzliche Regelaltersrente erreicht hat,
  - b) jederzeit schriftlich im gegenseitigen Einvernehmen,
  - c) bei Ablauf einer Befristung oder Eintritt einer auflösenden Bedingung,
  - d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass die Arbeitnehmerin erwerbsgemindert ist, zugestellt wird, frühestens jedoch mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. <sup>2</sup>Die Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.
- (2) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung in dem in Absatz 1 Buchstabe a) bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll die Arbeitnehmerin, wenn sie noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soll die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, ausnahmsweise weiter beschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise abgedungen werden. <sup>3</sup>Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit der Arbeitnehmerin entspricht. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- (4) Absatz 3 gilt entsprechend für eine Arbeitnehmerin, die nach Vollendung des gesetzlichen Rentenalters eingestellt wird.
- (5) Wird der Arbeitnehmerin eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten für den Zeitraum, für den eine Rente gewährt wird.
- (6) Das Arbeitsverhältnis endet beziehungsweise ruht nicht, wenn die Arbeitnehmerin, die nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach ihrem von dem Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die Arbeitnehmerin innerhalb von drei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt hat.
- (7) Liegt bei einer Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 1 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts.
- (8) <sup>1</sup>Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist sie in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheids des Rentenversicherungsträgers das Gutachten einer Amtsärztin. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

## **§ 31 Zeugnis**

- (1) Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auf Antrag der Arbeitnehmerin auch auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen kann die Arbeitnehmerin auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Arbeitnehmerin ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Zeugnisse sind unverzüglich zu erstellen.

## **Abschnitt VI – Schlussvorschriften**

### **§ 32 Ausschlussfrist**

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Arbeitnehmerin oder von der Arbeitgeberin schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

### **§ 33 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung**

- (1) Der Manteltarifvertrag Universitätsklinikum tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2010.
- (3) Die Arbeitgeberinnen können diesen Tarifvertrag und alle weiteren Tarifverträge nur gemeinsam kündigen, soweit nichts anderes vereinbart wird.
- (4) Die Protokollerklärung Nr. 2 zu § 27 Absatz 1 kann gesondert gekündigt werden.

### **§ 34 Ersetzung bisheriger Tarifverträge**

Dieser Tarifvertrag ersetzt für den Bereich der Universitätsklinikum alle vor dem 1. Januar 2007 geltenden Tarifverträge, soweit nicht in der Anlage oder durch andere Tarifverträge abweichend geregelt.

## **Anlage zum TV UK**

### **Fortgeltende Tarifverträge**

Folgende Tarifverträge gelten in der jeweils aktuellen Fassung fort:

1. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Angestellte und Lehrlinge des Landes Baden-Württemberg
2. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Arbeiter und Lehrlinge des Landes Baden-Württemberg
3. Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 (vergleiche § 22 TV UK)
4. Tarifvereinbarung vom 16. Oktober 2005, soweit einzelne Regelungen nicht ersetzt worden sind.
5. (Tarifvereinbarung 1997)

#### **Anmerkung zu Nr. 1. und 2.:**

Diese Tarifverträge finden weiter Anwendung auf die Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV UK im Rahmen der Nachwirkung Anspruch auf Beihilfe hatten.