Tarifvereinbarungen

Stand: September 2026

Universitätsklinika
Baden-Württemberg

Übersicht

I. Arbeitnehmerinnen ... 2
1) Manteltarifvertrag – TV UK ... 2
2) Entgelttarifvertrag – TV UK-Entgelt ... 27
3) Tarifvertrag zur Überleitung in die Entgeltordnung und zur Regelung des Übergangsrechts – TVÜ UK-EGO ... 72
4) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung – TV UK-EntgeltU ... 82
5) Tarifvertrag über Erschwerniszulagen – TV UK-Z ... 84
6) Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte II – TV UK-PersU II ... 89
7) Tarifvertrag zur Überleitung in den TV UK-PersU und zur Regelung des Übergangsrechts – TVÜ UK-PersU ... 92
8) Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz – TV UK RatSch ... 95
9) Prozessvereinbarung zu den Tarifverhandlungen über einen Zukunftspakt ... 102
10) Tarifvereinbarungen vom 16. Oktober 2005 – TV UK (Auszug) ... 104
11) Tarifvertrag zu Langzeitkonten und Demografie – TV UK-LZK/D ... 105
12) Tarifvertrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – TV UK-Beruf und Familie ... 117
13) Tarifvertrag zur Vermeidung von Überlastung – TV UK-Überlastungsvermeidung ... 120
14) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern – TV UK-Fahrradleasing ... 127

II. Auszubildende und Praktikantinnen ... 129
1) Tarifvertrag für die Auszubildenden – TVA UK ... 129
2) Niederschriftserklärung zum TVA UK- Ä7 ... 140
3) Tarifvertrag für die Praktikantinnen – TV Prakt UK ... 141
4) Zweiter Tarifvertrag zur Ausbildungsqualität – TV UK-AQ II ... 145
5) Tarifvertrag über die Vergütung für die Psychotherapeutinnen in Ausbildung – TV UK-PiA ... 153

I. Arbeitnehmerinnen

Manteltarifvertrag (TV UK)

Abschnitt I – Allgemeine Vorschriften

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

Abschnitt II – Arbeitszeit

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

Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

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

Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 24 Erholungsurlaub ... 18
§ 25 Sonderurlaub ... 19
§ 26 Arbeitsbefreiung ... 19

Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 27 Befristete Arbeitsverträge ... 21
§ 28 Führung auf Zeit ... 22
§ 29 Kündigung ... 23
§ 30 Sonstige Beendigung ... 23
§ 31 Zeugnis ... 24

Abschnitt VI – Schlussvorschriften

§ 32 Ausschlussfrist ... 25
§ 33 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung ... 25
§ 34 Ersetzung bisheriger Tarifverträge ... 25

Anlage zum TV UK

Fortgeltende Tarifverträge 26

Manteltarifvertrag

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

in der Fassung des 9. Änderungstarifvertrags vom 3. Juli 2024
(gültig ab 1. Januar 2025)

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 Universitätsklinika 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) [1]Mehrere Arbeitsverhältnisse zu derselben Arbeitgeberin dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [2]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) [1]Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat die Arbeitnehmerin ihrer Arbeitgeberin rechtzeitig schriftlich vorher anzuzeigen. [2]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 Allgemeine Pflichten

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

(2) [1]Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sich auf Verlangen der Arbeitgeberin durch eine Ärztin vor ihrer Einstellung auf ihre gesundheitliche Eignung untersuchen zu lassen.
[2]Bei begründeter Veranlassung kann die Arbeitnehmerin verpflichtet werden, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. [3]Bei der beauftragten Ärztin handelt es sich in der Regel um eine Betriebsärztin. [4]Im Einzelfall kann nach Abstimmung mit der Arbeitnehmerin eine andere Ärztin bestimmt werden. [5]Die Kosten der Untersuchung trägt die Arbeitgeberin.

(3) [1]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. [2]Die Arbeitnehmerin darf öffentlich nicht zugängliche Materialien der Arbeitgeberin, zum Beispiel Aufzeichnungen, elektronisches Datenmaterial, Proben und Stoffe, ohne deren Einwilligung Dritten nicht zugänglich machen.
[3]Dieses Eigentum hat die Arbeitnehmerin auf Verlangen der Arbeitgeberin auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses herauszugeben.

(4) [1]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. [2]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) [1]Die Arbeitnehmerin kann aus betrieblichen Gründen innerhalb des Universitätsklinikums umgesetzt werden. [2]Ist damit ein Wechsel des Arbeitsorts verbunden, bedarf es ihrer Zustimmung nur dann, wenn der Wechsel nicht zumutbar ist. [3]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) [1]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). [2]§ 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) [1]Die Arbeitnehmerin hat das Recht, in die über sie geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und sich Abschriften oder Ablichtungen zu fertigen. [2]Erklärungen der Arbeitnehmerin zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf ihr Verlangen beizufügen. [3]Sie kann das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben.

(2) [1]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. [2]Ihre Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.

§ 7 Qualifizierung

(1) [1]Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung als Teil der Personalentwicklung und Qualitätssicherung. [2]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).

[3]Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und der Arbeitnehmerin schriftlich bestätigt.

(2) [1]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. [2]Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. [3]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) [1]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) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf durchschnittlich fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf bis zu sechs Tage pro Woche verteilt werden. [2]Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen und Sonntagen sowie am 24. Dezember und am 31. Dezember nicht gearbeitet werden.

(3) [1]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.
[2]Fällt ein solcher Tag auf einen für die Arbeitnehmerin regelmäßig freien Tag, findet eine Arbeitszeitverminderung nicht statt.
[3]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) [1]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. [2]Von § 12 Nummer 4 ArbZG kann durch einvernehmliche Dienstvereinbarung abgewichen werden.

(6) [1]Die Arbeitnehmerinnen sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden verpflichtet.
[2]Die Anordnung von Überstunden für Teilzeitbeschäftigte geschieht im Benehmen mit der Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung der familiären und individuellen Situation.

(7) [1]An Werktagen von Montag bis Freitag gilt die Zeit von 8:00 Uhr bis 18:00 Uhr als täglicher Zeitrahmen. [2]Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zum Zeitrahmen möglich.

(8) [1]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. [2]Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale des Satzes 1 nicht erfüllen, anfallen.
[3]Die zu gewährenden Unterbrechungen werden auf die Arbeitszeit angerechnet. [4]Sie dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende einer Pause oder der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerin gelegt werden.
[5]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) [1]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.

[2]Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 kann auf Antrag auf bis zu fünf Jahre befristet werden. [3]Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
[4]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 Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 10 Sonderformen der Arbeit

(1) [1]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. [2]Die Arbeitgeberin darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt,

erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) [1]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. [2]Die Arbeitgeberin darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. [3]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) [1]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. [2]Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen.
[3]Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.

§ 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zuschläge.
[2]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	40 vom Hundert
c)	Feiertagsarbeit	25 vom Hundert
d)	Sonntagsarbeit	40 vom Hundert
e)	Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember	25 vom Hundert
f)	Einspringen aus einem freien Tag innerhalb von fünf Tagen (der Anfragetag zählt nicht mit)	25 vom Hundert
g)	für Arbeitszeit zwischen 6:00 Uhr und 20:00 Uhr für Arbeitnehmerinnen im Schichtdienst	2,8 vom Hundert

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts.
[3]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.
[4]Der Zuschlag kann faktorisiert und auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. [5]Arbeitnehmerinnen ohne Arbeitszeitkonto entscheiden darüber, ob Zuschläge für Sonderformen der Arbeit in Freizeit ausgeglichen oder ausgezahlt werden. [6]Beantragen sie dafür Freizeitausgleich, gilt § 13 Absatz 8 entsprechend. [7]Dies gilt auch für den Freizeitausgleich für Überstunden gemäß § 10 Absatz 4.
[8]Die 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. [9]Ein Fünftel des Nachtarbeitszuschlags ist aus gesundheitlichen Gründen zwingend in Freizeit auszugleichen.
[10]Dies gilt nicht für die zusätzlichen fünfzehn Prozentpunkte, die nach Satz 8 ausschließlich zur Auszahlung gelangen. [11]Das Fünftel des Nachtarbeitszuschlags nach Satz 9 wird gesondert ausgewiesen. [12]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) [1]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. [2]Die Zuweisung zu den Stufen erfolgt durch Dienstvereinbarung.
[3]Die 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]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) [1]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).
[2]Die Arbeitgeberin darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
[3]Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 vom Hundert als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.
[4]Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. [5]Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsorts werden mindestens drei Stunden angesetzt. [6]Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

(3) [1]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. [2]Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen nicht sichergestellt wäre.
[3]Leistet die Arbeitnehmerin neben der Rufbereitschaft in einem Kalendermonat mehr als 32 Bereitschaftsdienststunden, dürfen im selben Monat nicht mehr als sieben Rufbereitschaftsdienste angeordnet werden.
[4]Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Arbeitnehmerinnen gleichmäßig verteilt werden. [5]Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. [6]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 Gesundheitsschutzes

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

(2) [1]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: [1]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. [2]Zielsetzung des Abbauplans ist die Rückführung des Arbeitszeitkontos in die grüne Phase. [3]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) [1]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.

[2]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. [3]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) [1]Für Arbeitnehmerinnen mit Arbeitszeitkonto gilt für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 8 Absatz 4 folgende Regelung:
[2]Der Zeitraum beginnt am 1. August 2017 oder bei späterem Dienstantritt entsprechend später. [3]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. [4]Der Zeitpunkt wird jeweils von dem letzten Arbeitstag bestimmt, an dem der Durchschnitt erreicht wurde. [5]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) [1]Wird nach einem Jahr die individuelle durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht erreicht, wird der Saldo auf das Arbeitszeitkonto umgebucht. [2]Dabei erhält die Arbeitnehmerin bei einem positiven Saldo des Planungskontos einen Ausgleichszuschlag in Höhe von 25 vom Hundert auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit übersteigende tatsächlich geleistete Arbeitszeit. [3]Der Ausgleichszuschlag wird faktorisiert auf das Arbeitszeitkonto gebucht. [4]Mit der Umbuchung auf das Arbeitszeitkonto erreicht das Planungskonto die Null-Linie, und der

Jahreszeitraum beginnt jeweils erneut zu laufen.

c) [1]Der Ausgleichszeitraum kann durch örtliche Dienstvereinbarung kürzer als ein Jahr festgelegt werden. [2]In diesem Fall entfällt der Ausgleichszuschlag gemäß Absatz 5 Buchstabe b Satz 2.

Protokollnotiz zu Buchstabe c:
Am 1. November 2009 bestehende Dienstvereinbarungen bleiben in Kraft und wirken gegebenenfalls bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung nach.

d) § 8 Absatz 4 bleibt unberührt.

e) [1]Endet das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin, wird der Saldo des Planungskontos zum letzten Tag des Arbeitsverhältnisses ermittelt und auf das Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmerin gebucht. [2]Ein Ausgleichszuschlag wird in diesem Fall nicht gewährt.

(6) [1]Die Arbeitnehmerin entscheidet für einen Zeitraum von sechs Monaten, welche Zeitkategorien auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden sollen. [2]Sie hat die Entscheidung schriftlich mitzuteilen. [3]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. [4]Erfolgt keine Mitteilung, gilt die Regelung weitere sechs Monate. [5]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) [1]Die Arbeitnehmerin beantragt den von ihr gewünschten Umfang und die Lage des Freizeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto. [2]Der Freizeitausgleich ist zu gewähren, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. [3]Daneben kann die Vorgesetzte Freizeitausgleich im Dienstplan in Absprache mit der Arbeitnehmerin festlegen. [4]Die Arbeitnehmerin kann einen Freizeitausgleich nur aus dringenden persönlichen Gründen ablehnen. [5]Im Konfliktfall ist die Zeitkommission zuzuziehen. [6]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) [1]Die Fristen für Anträge auf Freizeitausgleich werden per Dienstvereinbarung einvernehmlich geregelt.
[2]Sie sollen sich an den Dienstplanrhythmen orientieren sowie für stundenweise Freizeitausgleiche kürzere Fristen vorsehen.

(11) [1]Das Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmerin muss einmal in einem Zeitraum von zwölf Monaten den grünen Bereich erreichen. [2]Unterbleibt dies, erfolgt eine Meldung an die Zeitkommission. [3]Die nächsthöhere Vorgesetzte erstellt entsprechend den Regelungen des Absatzes 9 einen verbindlichen, schriftlichen Abbauplan und ist für die Umsetzung verantwortlich.

(12) [1]Auf Antrag der Arbeitnehmerin kann ein Zeitguthaben bis zu 200 Stunden pro Kalenderjahr ausgezahlt werden. [2]Die ausnahmsweise Auszahlung des Zeitguthabens hat die Arbeitgeberin halbjährlich gegenüber der Zeitkommission nach Einrichtung, Höhe und Anzahl der Arbeitnehmerinnen zu dokumentieren.

(13) [1]Die Arbeitnehmerin ist in geeigneter Weise in regelmäßigen Abständen über den Stand ihres Arbeitszeitkontos zu informieren. [2]Näheres ist in einer Dienstvereinbarung festzulegen.

(14) [1]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. [2]Die Tarifvertragsparteien besetzen die Zeitkommission mit drei Mitgliedern für jede Seite. [3]Auf Arbeitnehmerinnenseite muss mindestens ein Mitglied des Betriebs-/ Personalrats vertreten sein. [4]Für jedes Mitglied ist eine Stellvertretung zu benennen. [5]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. [6]Sie hat einmal im Jahr auf einer Betriebsversammlung/ Personalversammlung zu berichten. [7]Die Zeitkommission gibt sich eine Geschäftsordnung, die insbesondere Regelungen zur Sitzungshäufigkeit und Zuständigkeit in Eilfällen enthalten soll. [8]Entscheidungen der Zeitkommission werden durch die Arbeitgeberin umgesetzt. [9]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) [1]Endet das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin, sind das Arbeitszeitkonto vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Freizeitausgleich auszugleichen. [2]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

[1]Bei Dienstreisen gilt die Zeit der betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. [2]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) [1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]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. [3]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) [1]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. [2]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. [3]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) [1]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. [2]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) [1]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. [2]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. [3]Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. [4]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. [5]Bei der Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

(4) [1]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.

[2]Volle Kalendermonate, für die Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht, bleiben unberücksichtigt. [3]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) [1]Die Arbeitnehmerin, die wegen Erreichens der Altersgrenze im Verlauf des jeweiligen

Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält die Jahressonderzahlung anteilig. [2]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) [1]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. [2]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) [1]Entgelt ist das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile. [2]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. [3]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 Fünfundsechzigstel 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) [1]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. [2]Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des Absatzes 2. [3]Bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. [4]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 Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt gezahlt. Nettokrankengeld 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) [1]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. [2]Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(6) [1]Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt.
[2]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. [3]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. [4]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

[1]Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des jeweils geltenden Tarifvertrags. [2]Eine neueingestellte Arbeitnehmerin, die aus einem früheren Arbeitsverhältnis eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung mitbringt, kann diese auf Antrag fortführen. [3]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.

§ 23a Leistungen für Betriebszugehörigkeit

(1) [1]Die Betriebszugehörigkeit entspricht der Beschäftigungszeit nach § 3. [2]Entsprechende 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) [1]Die 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

[2]Vollendungsjahr ist das Kalenderjahr, in dem die jeweilige Betriebszugehörigkeit vollendet wird. [3]Vollendungsfolgejahr bzw. Vollendungsfolgejahre ist bzw. sind das bzw. die Kalenderjahr/-e die auf das Kalenderjahr der Vollendung der jeweiligen Betriebszugehörigkeit folgt bzw. folgen. [4]Der individuelle Vollendungsmonat ist der Kalendermonat im Vollendungsjahr, in dem die jeweilige Betriebszugehörigkeitsdauer vollendet wird. [5]Der individuelle Folgevollendungsmonat ist der Kalendermonat in den Vollendungsfolgejahren, in dem Leistungen für Betriebszugehörigkeitstage in Betracht kommen. [6]Die 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) [1]Beschäftigte erhalten die individuellen Leistungen nach Absatz 2 zum Zahltag des individuellen Vollendungsmonats bzw. des individuellen Folgevollendungsmonats. [2]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) [1]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. [2]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. [3]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.
[4]Die Höhe des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung beträgt pro Betriebszugehörigkeitstag ein Fünftel der individuellen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit. [5]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) [1]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. [2]Der Antrag kann – unter Beachtung der jeweils geltenden Fristenregelungen – auch beinhalten, dass bis auf Widerruf eine dauerhafte Übertragung stattfinden soll.

(7) [1]Für das Jahr 2025 gilt folgende Übergangsregelung: [2]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.

Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 24 Erholungsurlaub

(1) [1]Die Arbeitnehmerinnen haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage.

(2) [1]Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [2]Dabei entstehende Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. [3]Ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(3) [1]Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. [2]§ 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG und § 4 Absatz 1 Satz 1 ArbPlSchG bleiben unberührt.

(4) [1]Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahrs, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. [2]Die Zwölftelung erfolgt abweichend von § 5 BUrlG.

(5) [1]Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahrs anzutreten. [2]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. [3]Im Fall der Übertragung muss der Urlaub innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. [4]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) [1]Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, ist er abzugelten. [2]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) [1]Der Zusatzurlaub für anerkannte Schwerbehinderte richtet sich nach den Vorschriften des SGB IX. [2]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) [1]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.

[2]Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. [3]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) [1]Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs bedarf der vorherigen Einwilligung der Arbeitgeberin. [2]Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

(4) [1]Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 3. [2]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) [1]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) entfallen		
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

[2]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. [3]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) [1]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. [2]Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Arbeitnehmerin hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Arbeitgeberin abzuführen.

(3) [1]Die Arbeitgeberin kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. [2]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 Tarifkommission ist jeweils bis zu zwölf Mitgliedern der Tarifkommission 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 (Zeitarbeitnehmerin),

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 (Aushilfsarbeitnehmerin) kann in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.

Protokollerklärungen:

(1) Eine Zeitarbeitnehmerin 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) [1]Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob die Arbeitnehmerin als Zeitarbeitnehmerin, als Arbeitnehmerin für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfe eingestellt wird.
[2]Im Arbeitsvertrag der Zeitarbeitnehmerin ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.
[3]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.
[4]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) [1]Das Arbeitsverhältnis der Zeitarbeitnehmerin endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist. [2]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.
[3]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. [4]Der Anspruch auf Zahlung des Entgelts erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

(5) [1]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. [2]Die Kündigungsfristen richten sich nach § 29.

§ 28 Führung auf Zeit

(1) [1]Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden.
[2]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) [1]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. [2]Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit gemäß § 2 Absatz 4 und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(4) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit derselben Arbeitgeberin, kann der Arbeitnehmerin vorübergehend eine Führungsposition bis zu den im Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. [2]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. [3]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. [4]Nach Fristablauf erhält die Arbeitnehmerin eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 29 Kündigung

(1) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Ende des Kalendermonats. [2]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) [1]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. [2]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) [1]Die Herabgruppierung unterbleibt, wenn die Leistungsminderung durch einen Arbeitsunfall oder durch eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII herbeigeführt wurde. [2]Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. [3]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) [1]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. [2]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) [1]Soll die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, ausnahmsweise weiter beschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise abgedungen werden. [3]Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit der Arbeitnehmerin entspricht. [4]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) [1]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. [2]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

[1]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. [2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

§ 33 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

(1) Der Manteltarifvertrag Universitätsklinika 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 Universitätsklinika 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.

Entgelttarifvertrag (TV UK-Entgelt)

§ 1 Geltungsbereich 27
§ 2 Eingruppierung 28
§ 3 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit 29
§ 4 Tabellenentgelt 29
§ 5 Stufen der Entgelttabelle 29
§ 6 Allgemeine Regelungen zu den Stufen und Eingruppierungsänderungen 30
§ 6a Besitzstand und Höhergruppierung 31
§ 7 Besondere Zahlungen 31
§ 8 Erschwerniszulagen 32
§ 9 Arbeitsausfall 32
§ 10 Inkrafttreten und Laufzeit 32

Anlagen:

Anlage A: Entgelttabelle (gültig vom 1. Oktober 2026 bis zum 30. November 2027) 33
Anlage A: Entgelttabelle (gültig vom 1. Dezember 2027 bis zum 30. Juni 2028) 34
Anlage A: Entgelttabelle (gültig ab 1. Juli 2028) 35
Anlage B: Entgelttabelle Pflege- und Funktionsdienst (gültig vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2027) 35
Anlage B: Entgelttabelle Pflege- und Funktionsdienst (gültig vom 1. Dezember 2027 bis zum 30. Juni 2028) 37
Anlage B: Entgelttabelle Pflege- und Funktionsdienst (gültig ab 1. Juli 2028) 38
Anlage C Teil 1: Zulagen für Bewährungs-, Zeit-, Tätigkeits-, oder Fallgruppenaufstiege (gültig vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2027) 39
Anlage C Teil 1: Zulagen für Bewährungs-, Zeit-, Tätigkeits-, oder Fallgruppenaufstiege (gültig vom 1. Dezember 2027 bis zum 30. Juni 2028) 39
Anlage C Teil 1: Zulagen für Bewährungs-, Zeit-, Tätigkeits-, oder Fallgruppenaufstiege (gültig ab 1. Juli 2028) 40
Anlage C Teil 2: Zulagen aus Anlage D Teil C Ziffer 22 – Lehrkräfte an Schulen (gültig vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2027) 40
Anlage C Teil 2: Zulagen aus Anlage D Teil C Ziffer 22 – Lehrkräfte an Schulen (gültig vom 1. Dezember 2027 bis 30. Juni 2028) 41
Anlage C Teil 2: Zulagen aus Anlage D Teil C Ziffer 22 – Lehrkräfte an Schulen (gültig ab 1. Juli 2028) 41
Anlage D: Entgeltordnung 42

Entgelttarifvertrag

vom 13. Juni 2007 für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV UK-Entgelt)

in der Fassung des 6. Änderungstarifvertrags vom 8. Juli 2026
(gültig ab 1. Mai 2026)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des TV UK fallen.

Protokollerklärung:
Die in diesem Tarifvertrag verwendete weibliche Form umfasst auch die männliche Form.

§ 2 Eingruppierung

(1) [1]Die Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage D – Entgeltordnung. [2]Die Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert ist.

(2) [1]Die Arbeitnehmerin ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend ausgeübte Tätigkeit entspricht. [2]Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

[3]Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, zum Beispiels vielseitige Fachkenntnisse, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. [4]Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. [5]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. [6]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Arbeitnehmerin bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:
[1]Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen einschließlich Zusammenhangsarbeiten, die bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. [2]Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. [3]Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(3) Die Eingruppierung der Arbeitnehmerin ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

(4) [1]Ist der Arbeitnehmerin eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr übertragene Tätigkeit gemäß Absatz 2 Satz 1 nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie gemäß Absatz 2 Satz 2 bis Satz 6 den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht, und hat die Arbeitnehmerin die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen mindestens sechs Monate lang ausgeübt, ist sie mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 3 Absatz 1 sinngemäß.

(5) Wird der Arbeitnehmerin vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 3 Absatz 1 sinngemäß.

(6) [1]Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. [2]Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen von bis zu sechs Monaten wird die sechs Wochen übersteigende Zeit nicht in die Sechsmonatsfrist nach Satz 1 eingerechnet; die Frist nach Satz 1 läuft nach Beendigung der Unterbrechung weiter. [3]Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen von über sechs Monaten beginnt die Frist nach Satz 1 nach Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Protokollerklärung zu § 2 Absätze 1 bis 6:
Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

(7) Die Tarifvertragsparteien nehmen zweieinhalb Jahre nach Inkrafttreten eine Evaluation der Entgeltordnung vor, die bis zum 31. Dezember 2022 abgeschlossen sein soll.

§ 3 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird Arbeitnehmerinnen vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

Protokollerklärung zu § 3 Absatz 1:
Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV UK nach den gemäß § 14 Absatz 1 TVÜ UK-Entgelt fortgeltenden Regelungen des § 22 Absatz 2 BAT beziehungsweise den §§ 2 und 3 des TV Lohngruppen TdL.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Arbeitnehmerin bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 6 Absatz 2 ergeben hätte.

(3) Die Arbeitnehmerin, die nach Absatz 1 Anspruch auf eine persönliche Zulage hat, erhält diese auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

(4) Wurde einer Arbeitnehmerin vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und wird im unmittelbaren Anschluss diese Tätigkeit dauerhaft übertragen, wird die Arbeitnehmerin hinsichtlich der Stufenzuordnung abweichend von § 6 Absatz 2 Satz 3 in der höheren Entgeltgruppe so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem Zeitpunkt der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt.

§ 4 Tabellenentgelt

[1]Die Arbeitnehmerin erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach der jeweils gültigen Entgelttabelle der Anlage A oder B sowie Zulagen nach der jeweils gültigen Anlage C. [2]Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist und nach der für sie geltenden Stufe.

§ 5 Stufen der Entgelttabelle

(1) [1]Jede Entgeltgruppe der Entgelttabellen umfasst grundsätzlich sechs Stufen. [2]Davon abweichende Eingangs- beziehungsweise Endstufen sind in den Entgelttabellen abschließend geregelt.

(2) [1]Bei der Einstellung wird die Arbeitnehmerin der Eingangsstufe der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Eine einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit. [3]Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen oder eine diesen ablösende Regelung bei einer Arbeitgeberin, die dem Geltungsbereich des TV UK unterliegt, gilt als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(3) [1]Die Arbeitnehmerin erreicht die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 innerhalb derselben Entgeltgruppe bei einer Arbeitgeberin im Geltungsbereich des TV UK (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5

[2]Davon abweichende Stufenlaufzeiten sind in der Entgelttabelle abschließend geregelt.

(4) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne von Absatz 3 stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 19 TV UK bis zu 39 Wochen,

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen die Arbeitgeberin vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat,

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(5) [1]Zeiten von Elternzeit sind unschädlich. [2]Daneben sind Unterbrechungen bis zu einer Dauer von drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, ebenfalls unschädlich. [3]Diese unschädlichen Zeiten werden nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

(6) [1]Bei Zeiten einer Unterbrechung, die nicht von Absatz 5 erfasst werden, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. [2]Zeiten, in denen Arbeitnehmerinnen mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmerin beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(7) [1]Verfügt die Arbeitnehmerin bei der Einstellung über eine einschlägige Berufserfahrung außerhalb des Geltungsbereichs des TV UK von mindestens einem Jahr, erfolgt die Stufenzuordnung in Stufe 2. [2]Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung sollen darüber hinaus angerechnet werden, es sei denn, besondere Umstände lassen eine vergleichbare Arbeitsleistung nicht erwarten.

[3]Folgende Zeiten gelten als unschädlich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

b) Elternzeit.

[4]Unabhängig hiervon kann die Arbeitgeberin bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 2:
Besondere Umstände können sein: längere Unterbrechungszeiten, die erwarten lassen, dass die jeweiligen einschlägigen Berufserfahrungen nicht mehr in ausreichendem Umfang vorliegen.

(8) [1]Liegen besondere Umstände gemäß Absatz 7 vor, erfolgt eine Stufenzuordnung höchstens in eine um bis zu zwei Stufen niedrigere Stufe, als sie sich bei voller Anrechnung der Zeiten einschlägiger Berufserfahrung ergeben würde. [2]Absatz 7 Satz 1 bleibt hiervon unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 8 Satz 2:
Auf Wunsch einer Tarifvertragspartei werden Verhandlungen über einen Wegfall des Satzes 2 aufgenommen.

(9) [1]Zur Deckung des Personalbedarfs, zur Gewinnung und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann der Arbeitnehmerin abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. [2]Eine Arbeitnehmerin mit einem Entgelt der vorletzten Stufe kann ein bis zu einer Stufe höheres Entgelt und bis zu 10 vom Hundert der Stufe 2 zusätzlich erhalten. [3]Eine Arbeitnehmerin mit einem Entgelt der Endstufe kann bis zu 20 vom Hundert der Stufe 2 zusätzlich erhalten. [4]Die Zulage kann befristet werden. [5]Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich. [6]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe erfolgt die betragsmäßige Zuordnung zum neuen Tabellenentgelt der höheren Entgeltgruppe in der Stufe, in der die Arbeitnehmerin mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhält. [7]Erhält die Arbeitnehmerin eine Stufenvorweggewährung (Sätze 1, 2 beziehungsweise 3) wird für die Zuordnung zum neuen Tabellenentgelt nur das bisherige Tabellenentgelt herangezogen.

§ 6 Allgemeine Regelungen zu den Stufen und Eingruppierungsänderungen

(1) Die Arbeitnehmerinnen erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

(2) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Arbeitnehmerinnen derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.
[2]Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 100 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 9A, 8T / P-UK 5 bis P-UK 8 beziehungsweise weniger als 150 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 14 / P-UK 9 bis P-UK 15, so erhält die Arbeitnehmerin während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 100 Euro beziehungsweise 150 Euro. [3]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.
[4]Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt der Höhergruppierung maximal drei Monate vor dem Aufstieg in die nächste Stufe der bisherigen Entgeltgruppe stehen, werden so gestellt, als hätten sie die Zeit von maximal drei Monaten bis zum nächsten Stufenaufstieg in der bisherigen Entgeltgruppe bereits zurückgelegt. [5]Anschließend wird eine betragsgemäße Höhergruppierung vorgenommen. [6]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.
[7]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die Arbeitnehmerin der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, die bisher erreichte Stufenlaufzeit der aktuellen Stufe in der höheren Entgeltgruppe wird in die niedrigere Entgeltgruppe mitgenommen. [8]Bei einer Rückgruppierung von einer höheren Entgeltgruppe in eine niedrigere Entgeltgruppe, in die die Arbeitnehmerin bereits eingruppiert war, wird die Arbeitnehmerin der Stufe zugeordnet, in der sie sich befinden würde, wenn sie die gesamte Zeit in der niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert gewesen wäre. [9]Die Arbeitnehmerin erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 7 oder Satz 8 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. [10]Absatz 2 Satz 2 findet in Fällen der Sätze 7 und 8 keine Anwendung.

(3) [1]Für eine Änderung der Eingruppierung, die mit einem Tabellenwechsel zwischen der Entgelttabelle in Anlage A und der Entgelttabelle Pflege- und Funktionsdienst in Anlage B einhergeht, wird das bisherige Tabellenentgelt herangezogen und unmittelbar die betragsgemäße Zuordnung zum neuen Tabellenentgelt der anderen Tabelle ermittelt. [2]Etwaige dazwischenliegende Entgeltgruppen bleiben außer Betracht. [3]Die Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Eingruppierungsänderung.

§ 6a Besitzstand und Höhergruppierung

[1]Besitzstandszulagen werden so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird beziehungsweise die sonstigen Voraussetzungen nach bisherigem Recht erfüllt waren. [2]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe wird das individuelle Tabellenentgelt zugrunde gelegt, das sich zusammensetzt aus bisherigem Tabellenentgelt und der Besitzstandszulage. [3]Übersteigt das individuelle Tabellenentgelt nach Satz 2 das neue Tabellenentgelt, wird der Unterschiedsbetrag als neue Besitzstandszulage fortgezahlt. [4]Unterschreitet das individuelle Tabellenentgelt nach Satz 2 das neue Tabellenentgelt, wird ausschließlich das neue Tabellenentgelt gezahlt. [5]Die nach Satz 3 ermittelte Besitzstandszulage wird mit künftigen Stufensteigerungen verrechnet. [6]Soweit die Endstufe erreicht ist, wird die Besitzstandszulage fortgezahlt.

§ 7 Besondere Zahlungen

(1) [1]Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. [2]Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. [3]Der

Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. [4]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die der Arbeitnehmerin Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht.
[5]Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. [6]Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) [entfällt mit Ablauf des 31. Dezember 2029]
[1]Arbeitnehmerinnen erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 3 TV UK)
a) von 25 Jahren in Höhe von 400 Euro,
b) von 40 Jahren in Höhe von 600 Euro.
[2]Teilzeitarbeitnehmerinnen erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) [wird ab 1. Januar 2030 zu § 7 Absatz 2]
[1]Im Falle des Todes einer Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird an Angehörige, mit denen die Verstorbene in einer häuslichen Gemeinschaft gelebt hat, ein Sterbegeld gewährt. [2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der Verstorbenen gezahlt. [3]Die Zahlung des Sterbegelds an eine Angehörige bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der Arbeitgeberin zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 8 Erschwerniszulagen

Für Arbeiten, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten, werden monatliche Erschwerniszulagen nach Maßgabe eines gesonderten Tarifvertrags „Erschwernis“ gezahlt.

§ 9 Arbeitsausfall

Bei Arbeitsversäumnissen, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar sind und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden können, wird das Entgelt entsprechend § 19 Absatz 2 TV UK längstens für die Dauer von zwei aufeinanderfolgenden Kalendertagen fortgezahlt.

§ 10 Inkrafttreten und Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. Juli 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) Abweichend von Absatz 2 können die Anlagen A, B und C mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats frühestens zum 31. Juli 2028 in Schriftform gekündigt werden.

(4) [1]Abweichend von Absatz 2 kann die Anlage D mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres in Schriftform gekündigt werden. [2]Die Kündigung ist frühestens zum 31. Dezember 2023 möglich. [3]Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Anlage A

Entgelttabelle gemäß § 4 TV UK-Entgelt

gültig vom 1. Oktober 2026 bis zum 30. November 2027 (Angaben monatlich in Euro)

Entgeltgr. UK	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5
E14 UK	5.267 €	5.788 €	6.096 €	6.542 €	7.253 €	7.626 €
E13 UK	4.898 €	5.384 €	5.638 €	6.139 €	6.837 €	7.120 €
E12 UK	4.449 €	4.880 €	5.487 €	6.019 €	6.694 €	7.002 €
E11 UK	4.316 €	4.732 €	5.031 €	5.487 €	6.148 €	6.446 €
E10 UK	4.181 €	4.581 €	4.880 €	5.181 €	5.758 €	5.895 €
E9 UK	3.786 €	4.115 €	4.290 €	4.778 €	5.150 €	5.457 €
E9A UK	3.692 €	4.011 €	4.235 €	4.544 €	4.803 €	5.027 €
E8 UK	3.599 €	3.907 €	4.046 €	4.172 €	4.319 €	4.416 €
E7 UK	3.422 €	3.703 €	3.890 €	4.031 €	4.136 €	4.239 €
E6 UK	3.371 €	3.650 €	3.794 €	3.925 €	4.014 €	4.107 €
E5 UK	3.273 €	3.540 €	3.662 €	3.802 €	3.900 €	3.969 €
E4 UK	3.154 €	3.404 €	3.567 €	3.662 €	3.767 €	3.820 €
E3 UK	3.118 €	3.363 €	3.432 €	3.540 €	3.621 €	3.696 €
E2 UK	2.946 €	3.172 €	3.240 €	3.307 €	3.456 €	3.614 €

Besondere Entgeltgruppen

E8T UK	3.703 €	3.907 €	4.046 €	4.319 €	4.688 €	5.148 €

Bestandsentgeltgruppen

E13UE UK		5.384 €	5.638 €	6.096 €	6.542 €	7.242 €
E9Y UK	3.786 €	4.115 €	4.290 €	4.778 €		
				nach 7 J. St. 3		
E9Z UK	3.786 €	4.115 €	4.290 €	4.778 €	5.150 €	
			nach 5 J. St. 2	nach 7 J. St. 3	nach 6 J. St. 4	
E3Z UK	3.118 €	3.363 €	3.432 €	3.540 €	3.621 €	
E2Y UK	3.022 €	3.256 €	3.336 €	3.445 €	3.525 €	3.580 €
E2Z UK	2.946 €	3.172 €	3.240 €	3.307 €	3.456 €	

Anlage A

Entgelttabelle gemäß § 4 TV UK-Entgelt

gültig vom 1. Dezember 2027 bis zum 30. Juni 2028 (Angaben monatlich in Euro)

Entgeltgr. UK	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5
E14 UK	5.335 €	5.863 €	6.175 €	6.627 €	7.347 €	7.725 €
E13 UK	4.962 €	5.454 €	5.711 €	6.219 €	6.926 €	7.213 €
E12 UK	4.507 €	4.943 €	5.558 €	6.097 €	6.781 €	7.093 €
E11 UK	4.372 €	4.794 €	5.096 €	5.558 €	6.228 €	6.530 €
E10 UK	4.235 €	4.641 €	4.943 €	5.248 €	5.833 €	5.972 €
E9 UK	3.835 €	4.168 €	4.346 €	4.840 €	5.217 €	5.528 €
E9A UK	3.740 €	4.063 €	4.290 €	4.603 €	4.865 €	5.092 €
E8 UK	3.646 €	3.958 €	4.099 €	4.226 €	4.375 €	4.473 €
E7 UK	3.466 €	3.751 €	3.941 €	4.083 €	4.190 €	4.294 €
E6 UK	3.415 €	3.697 €	3.843 €	3.976 €	4.066 €	4.160 €
E5 UK	3.316 €	3.586 €	3.710 €	3.851 €	3.951 €	4.021 €
E4 UK	3.195 €	3.448 €	3.613 €	3.710 €	3.816 €	3.870 €
E3 UK	3.159 €	3.407 €	3.477 €	3.586 €	3.668 €	3.744 €
E2 UK	2.984 €	3.213 €	3.282 €	3.350 €	3.501 €	3.661 €

Besondere Entgeltgruppen

E8T UK	3.751 €	3.958 €	4.099 €	4.375 €	4.749 €	5.215 €

Bestandsentgeltgruppen

E13UE UK		5.454 €	5.711 €	6.175 €	6.627 €	7.336 €
E9Y UK	3.835 €	4.168 €	4.346 €	4.840 €		
				nach 7 J. St. 3		
E9Z UK	3.835 €	4.168 €	4.346 €	4.840 €	5.217 €	
			nach 5 J. St. 2	nach 7 J. St. 3	nach 6 J. St. 4	
E3Z UK	3.159 €	3.407 €	3.477 €	3.586 €	3.668 €	
E2Y UK	3.061 €	3.298 €	3.379 €	3.490 €	3.571 €	3.627 €
E2Z UK	2.984 €	3.213 €	3.282 €	3.350 €	3.501 €	

Anlage A

Entgelttabelle gemäß § 4 TV UK-Entgelt

gültig ab 1. Juli 2028 (Angaben monatlich in Euro)

Entgeltgr. UK	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5
E14 UK	5.404 €	5.939 €	6.255 €	6.713 €	7.443 €	7.825 €
E13 UK	5.027 €	5.525 €	5.785 €	6.300 €	7.016 €	7.307 €
E12 UK	4.566 €	5.007 €	5.630 €	6.176 €	6.869 €	7.185 €
E11 UK	4.429 €	4.856 €	5.162 €	5.630 €	6.309 €	6.615 €
E10 UK	4.290 €	4.701 €	5.007 €	5.316 €	5.909 €	6.050 €
E9 UK	3.885 €	4.222 €	4.402 €	4.903 €	5.285 €	5.600 €
E9A UK	3.789 €	4.116 €	4.346 €	4.663 €	4.928 €	5.158 €
E8 UK	3.693 €	4.009 €	4.152 €	4.281 €	4.432 €	4.531 €
E7 UK	3.511 €	3.800 €	3.992 €	4.136 €	4.244 €	4.350 €
E6 UK	3.459 €	3.745 €	3.893 €	4.028 €	4.119 €	4.214 €
E5 UK	3.359 €	3.633 €	3.758 €	3.901 €	4.002 €	4.073 €
E4 UK	3.237 €	3.493 €	3.660 €	3.758 €	3.866 €	3.920 €
E3 UK	3.200 €	3.451 €	3.522 €	3.633 €	3.716 €	3.793 €
E2 UK	3.023 €	3.255 €	3.325 €	3.394 €	3.547 €	3.709 €

Besondere Entgeltgruppen

E8T UK	3.800 €	4.009 €	4.152 €	4.432 €	4.811 €	5.283 €

Bestandsentgeltgruppen

E13UE UK		5.525 €	5.785 €	6.255 €	6.713 €	7.431 €
E9Y UK	3.885 €	4.222 €	4.402 €	4.903 €		
				nach 7 J. St. 3		
E9Z UK	3.885 €	4.222 €	4.402 €	4.903 €	5.285 €	
			nach 5 J. St. 2	nach 7 J. St. 3	nach 6 J. St. 4	
E3Z UK	3.200 €	3.451 €	3.522 €	3.633 €	3.716 €	
E2Y UK	3.101 €	3.341 €	3.423 €	3.535 €	3.617 €	3.674 €
E2Z UK	3.023 €	3.255 €	3.325 €	3.394 €	3.547 €	

Anlage B

Entgelttabelle Pflege- und Funktionsdienst gemäß § 4 TV UK-Entgelt

gültig vom 01. Oktober 2026 bis 30. November 2027 (Angaben monatlich in Euro)

Entgeltgr. AGU	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5	Stufe 7 nach 6 Jahren in Stufe 6
PUK15		5.897 €	6.198 €	6.500 €	6.800 €	7.103 €	
PUK14		5.663 €	5.964 €	6.265 €	6.567 €	6.868 €	
PUK13		5.428 €	5.670 €	5.914 €	6.157 €	6.400 €	
PUK12		5.193 €	5.437 €	5.680 €	5.923 €	6.165 €	
PUK11		4.960 €	5.163 €	5.364 €	5.565 €	5.838 €	
PUK10			4.784 €	5.136 €	5.393 €	5.563 €	
PUK9L		4.164 €	4.291 €	4.415 €	4.656 €	4.896 €	
PUK9			4.636 €	4.815 €	5.004 €	5.243 €	5.425 €
PUK8		4.083 €	4.224 €	4.352 €	4.593 €	4.836 €	5.019 €
PUK7		3.827 €	4.084 €	4.225 €	4.416 €	4.656 €	4.843 €
PUK6	3.403 €	3.568 €	3.745 €	3.925 €	4.014 €	4.188 €	
PUK5	3.126 €	3.363 €	3.432 €	3.540 €	3.621 €	3.820 €	

Bestandsentgeltgruppen

Entgeltgr. UK	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5
E12A UK			5.487 €	6.019 €	6.694 €	7.002 €
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
E11B UK				5.487 €	6.148 €	6.446 €
E11A UK			5.031 €	5.487 €	6.148 €	6.446 €
				nach 2 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
E10A UK			4.880 €	5.181 €	5.758 €	5.895 €
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
E9D UK				4.778 €	5.150 €	5.457 €
						nach 2 J. St. 5
E9C UK				4.656 €	4.943 €	5.212 €
					nach 5 J. St. 4	
E9B UK			4.290 €	4.778 €	4.943 €	
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
E9A UK			4.290 €	4.416 €	4.656 €	
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
E8B UK		3.890 €	4.046 €	4.172 €	4.416 €	4.656 €
E8A UK	3.703 €	3.890 €	4.046 €	4.172 €	4.416 €	4.656 €
E7B UK		3.703 €	3.890 €	4.172 €	4.319 €	4.475 €
E7A UK	3.496 €	3.703 €	3.890 €	4.172 €	4.319 €	4.475 €
E4A UK	3.227 €	3.404 €	3.567 €	3.925 €	4.014 €	4.188 €
E3A UK	3.126 €	3.363 €	3.432 €	3.540 €	3.621 €	3.820 €

Anlage B

Entgelttabelle Pflege- und Funktionsdienst gemäß § 4 TV UK-Entgelt

gültig vom 1. Dezember 2027 bis zum 30. Juni 2028 (Angaben monatlich in Euro)

Entgeltgr. AGU	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5	Stufe 7 nach 6 Jahren in Stufe 6
PUK15		5.974 €	6.279 €	6.585 €	6.888 €	7.195 €	
PUK14		5.737 €	6.042 €	6.346 €	6.652 €	6.957 €	
PUK13		5.499 €	5.744 €	5.991 €	6.237 €	6.483 €	
PUK12		5.261 €	5.508 €	5.754 €	6.000 €	6.245 €	
PUK11		5.024 €	5.230 €	5.434 €	5.637 €	5.914 €	
PUK10			4.846 €	5.203 €	5.463 €	5.635 €	
PUK9L		4.218 €	4.347 €	4.472 €	4.717 €	4.960 €	
PUK9			4.696 €	4.878 €	5.069 €	5.311 €	5.496 €
PUK8		4.136 €	4.279 €	4.409 €	4.653 €	4.899 €	5.084 €
PUK7		3.877 €	4.137 €	4.280 €	4.473 €	4.717 €	4.906 €
PUK6	3.447 €	3.614 €	3.794 €	3.976 €	4.066 €	4.242 €	
PUK5	3.167 €	3.407 €	3.477 €	3.586 €	3.668 €	3.870 €	

Bestandsentgeltgruppen

Entgeltgr. UK	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5
E12A UK			5.558 €	6.097 €	6.781 €	7.093 €
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
E11B UK				5.558 €	6.228 €	6.530 €
E11A UK			5.096 €	5.558 €	6.228 €	6.530 €
				nach 2 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
E10A UK			4.943 €	5.248 €	5.833 €	5.972 €
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
E9D UK				4.840 €	5.217 €	5.528 €
						nach 2 J. St. 5
E9C UK				4.717 €	5.007 €	5.280 €
					nach 5 J. St. 4	
E9B UK			4.346 €	4.840 €	5.007 €	
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
E9A UK			4.346 €	4.473 €	4.717 €	
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
E8B UK		3.941 €	4.099 €	4.226 €	4.473 €	4.717 €
E8A UK	3.751 €	3.941 €	4.099 €	4.226 €	4.473 €	4.717 €
E7B UK		3.751 €	3.941 €	4.226 €	4.375 €	4.533 €
E7A UK	3.541 €	3.751 €	3.941 €	4.226 €	4.375 €	4.533 €
E4A UK	3.269 €	3.448 €	3.613 €	3.976 €	4.066 €	4.242 €
E3A UK	3.167 €	3.407 €	3.477 €	3.586 €	3.668 €	3.870 €

Anlage B

Entgelttabelle Pflege- und Funktionsdienst gemäß § 4 TV UK-Entgelt

gültig ab 1. Juli 2028 (Angaben monatlich in Euro)

Entgeltgr. AGU	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5	Stufe 7 nach 6 Jahren in Stufe 6
PUK15		6.052 €	6.361 €	6.671 €	6.978 €	7.289 €	
PUK14		5.812 €	6.121 €	6.428 €	6.738 €	7.047 €	
PUK13		5.570 €	5.819 €	6.069 €	6.318 €	6.567 €	
PUK12		5.329 €	5.580 €	5.829 €	6.078 €	6.326 €	
PUK11		5.089 €	5.298 €	5.505 €	5.710 €	5.991 €	
PUK10			4.909 €	5.271 €	5.534 €	5.708 €	
PUK9L		4.273 €	4.404 €	4.530 €	4.778 €	5.024 €	
PUK9			4.757 €	4.941 €	5.135 €	5.380 €	5.567 €
PUK8		4.190 €	4.335 €	4.466 €	4.713 €	4.963 €	5.150 €
PUK7		3.927 €	4.191 €	4.336 €	4.531 €	4.778 €	4.970 €
PUK6	3.492 €	3.661 €	3.843 €	4.028 €	4.119 €	4.297 €	
PUK5	3.208 €	3.451 €	3.522 €	3.633 €	3.716 €	3.920 €	

Bestandsentgeltgruppen

Entgeltgr. UK	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5
E12A UK			5.630 €	6.176 €	6.869 €	7.185 €
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
E11B UK				5.630 €	6.309 €	6.615 €
E11A UK			5.162 €	5.630 €	6.309 €	6.615 €
				nach 2 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
E10A UK			5.007 €	5.316 €	5.909 €	6.050 €
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
E9D UK				4.903 €	5.285 €	5.600 €
						nach 2 J. St. 5
E9C UK				4.778 €	5.072 €	5.349 €
					nach 5 J. St. 4	
E9B UK			4.402 €	4.903 €	5.072 €	
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
E9A UK			4.402 €	4.531 €	4.778 €	
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
E8B UK		3.992 €	4.152 €	4.281 €	4.531 €	4.778 €
E8A UK	3.800 €	3.992 €	4.152 €	4.281 €	4.531 €	4.778 €
E7B UK		3.800 €	3.992 €	4.281 €	4.432 €	4.592 €
E7A UK	3.587 €	3.800 €	3.992 €	4.281 €	4.432 €	4.592 €
E4A UK	3.311 €	3.493 €	3.660 €	4.028 €	4.119 €	4.297 €
E3A UK	3.208 €	3.451 €	3.522 €	3.633 €	3.716 €	3.920 €

Anlage C – Teil 1

Zulagen für Bewährungs-, Zeit, Tätigkeits- oder Fallgruppenaufstiege

gültig vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2027 (Angaben monatlich in Euro)

Aufstieg von Vergütungsgruppe aus BAT			
II a nach I b	441 €	Kr XII nach XIII	477 €
III nach II a	516 €	Kr XI nach XII	313 €
IV a nach III	392 €	Kr X nach XI	319 €
IV b nach IV a	465 €	Kr IX nach X	298 €
V a/b nach IV b	433 €	Kr VIII nach IX	272 €
V c nach V a/b	226 €	Kr VII nach VIII	258 €
VI a/b nach V c	289 €	Kr VI nach VII	289 €
VII nach VI a/b	258 €	Kr V nach VI	252 €
VIII nach VII	177 €	Kr Va nach VI	152 €
IX a nach VIII	64 €	Kr V nach Va	105 €
IX b nach IX a	97 €	Kr IV nach V	195 €
X nach IX	120 €	Kr III nach IV	195 €
		Kr II nach III	195 €
		Kr I nach II	146 €

Anlage C – Teil 1

Zulagen für Bewährungs-, Zeit, Tätigkeits- oder Fallgruppenaufstiege

gültig vom 1. Dezember 2027 bis zum 30. Juni 2028 (Angaben monatlich in Euro)

Aufstieg von Vergütungsgruppe aus BAT			
II a nach I b	447 €	Kr XII nach XIII	483 €
III nach II a	523 €	Kr XI nach XII	317 €
IV a nach III	397 €	Kr X nach XI	323 €
IV b nach IV a	471 €	Kr IX nach X	302 €
V a/b nach IV b	439 €	Kr VIII nach IX	276 €
V c nach V a/b	229 €	Kr VII nach VIII	261 €
VI a/b nach V c	293 €	Kr VI nach VII	293 €
VII nach VI a/b	261 €	Kr V nach VI	255 €
VIII nach VII	179 €	Kr Va nach VI	154 €
IX a nach VIII	65 €	Kr V nach Va	106 €
IX b nach IX a	98 €	Kr IV nach V	198 €
X nach IX	122 €	Kr III nach IV	198 €
		Kr II nach III	198 €
		Kr I nach II	148 €

Anlage C – Teil 1

Zulagen für Bewährungs-, Zeit, Tätigkeits- oder Fallgruppenaufstiege

gültig ab 1. Juli 2028 (Angaben monatlich in Euro)

Aufstieg von Vergütungsgruppe aus BAT			
II a nach I b	453 €	**Kr XII nach XIII**	489 €
III nach II a	530 €	**Kr XI nach XII**	321 €
IV a nach III	402 €	**Kr X nach XI**	327 €
IV b nach IV a	477 €	**Kr IX nach X**	306 €
V a/b nach IV b	445 €	**Kr VIII nach IX**	280 €
V c nach V a/b	232 €	**Kr VII nach VIII**	264 €
VI a/b nach V c	297 €	**Kr VI nach VII**	297 €
VII nach VI a/b	264 €	**Kr V nach VI**	258 €
VIII nach VII	181 €	**Kr Va nach VI**	156 €
IX a nach VIII	66 €	**Kr V nach Va**	107 €
IX b nach IX a	99 €	**Kr IV nach V**	201 €
X nach IX	124 €	**Kr III nach IV**	201 €
		Kr II nach III	201 €
		Kr I nach II	150 €

Anlage C – Teil 2

Zulagen aus Anlage D Teil C Ziffer 22 – Lehrkräfte an Schulen

gültig vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2027 (Angaben monatlich in Euro)

Anlage D - Entgeltordnung Teil C Ziffer 22 - Lehrkräfte an Schulen, Protokollerklärungen	Entgelt-gruppen	Euro / Monat
Nummer 1	E 9	171 €
Nummer 2	E 13 FG 2	284 €
Nummer 3	E 13 FG 3	113 €
Nummer 4	E 13 FG 4 E 14 FG 1	227 €
Nummer 5	E 14 FG 3	568 €

Anlage C – Teil 2

Zulagen aus Anlage D Teil C Ziffer 22 – Lehrkräfte an Schulen

gültig vom 1. Dezember 2027 bis 30. Juni 2028 (Angaben monatlich in Euro)

Anlage D - Entgeltordnung Teil C Ziffer 22 - Lehrkräfte an Schulen, Protokollerklärungen	Entgelt-gruppen	Euro / Monat
Nummer 1	E 9	173 €
Nummer 2	E 13 FG 2	288 €
Nummer 3	E 13 FG 3	114 €
Nummer 4	E 13 FG 4 E 14 FG 1	230 €
Nummer 5	E 14 FG 3	575 €

Anlage C – Teil 2

Zulagen aus Anlage D Teil C Ziffer 22 – Lehrkräfte an Schulen

gültig ab 1. Juli 2028 (Angaben monatlich in Euro)

Anlage D - Entgeltordnung Teil C Ziffer 22 - Lehrkräfte an Schulen, Protokollerklärungen	Entgelt-gruppen	Euro / Monat
Nummer 1	E 9	175 €
Nummer 2	E 13 FG 2	292 €
Nummer 3	E 13 FG 3	115 €
Nummer 4	E 13 FG 4 E 14 FG 1	233 €
Nummer 5	E 14 FG 3	582 €

Anlage D

Entgeltordnung

Inhaltsverzeichnis

Teil A Allgemeiner Teil ... 45
Teil B Pflegedienst ... 47
1. Beschäftigte im Pflege- und Funktionsdienst ... 47
1. Leitende Beschäftigte im Pflege- und Funktionsdienst ... 50
Teil C Gesundheitsberufe ... 52
1. Technische Assistentinnen ... 52
2. Physiotherapeutinnen ... 54
3. Logopädinnen ... 54
4. Ergotherapeutinnen ... 54
5. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen ... 54
6. Musik- und Kunsttherapeutinnen ... 54
7. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte ... 54
8. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen ... 55
9. Diätassistentinnen ... 55
10. HNO-Audiologie-Assistentinnen ... 56
11. Orthoptistinnen ... 57
12. Rettungsdienst ... 57
12. Sterilisationsassistentinnen ... 58
14. Service- und Menüassistentinnen ... 58
15. Dokumentations- und Kodierkräfte ... 58
16. Klinische Monitorinnen, Studienassistentinnen und Study Nurses ... 59
17. Chirurgiemechanikerinnen und Medizintechnikerinnen ... 60
18. Orthopädietechnikmechanikerinnen ... 60
19. Kardiotechnikerinnen ... 60
20. Zahntechnikerinnen ... 61
21. Leitende Beschäftigte ... 61
22. Lehrkräfte an Schulen ... 62
23. Physician Assistant ... 63
Teil D Handwerk ... 64
1. Beschäftigte im Handwerk ... 64
2. Vorarbeiterinnen ... 65
Teil E Meisterinnen, Technikerinnen, Ingenieurinnen ... 66
1. Meisterinnen ... 66
2. Technikerinnen ... 66
3. Ingenieurinnen ... 66
4. Informationstechnologie (IT) ... 66
Teil F Weitere Berufsgruppen ... 68
1. Sozial- und Erziehungsdienst ... 68
2. Tierpflegerinnen ... 69

Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

1. [1]Die Anforderungen in den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe müssen für die Eingruppierung in dieser Entgeltgruppe grundsätzlich durch Arbeitsvorgänge erfüllt sein, die einen Zeitanteil von mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit ausmachen. [2]Ausnahmen ergeben sich aus den Tätigkeitsmerkmalen.

2. [1]Sofern in den Tätigkeitsmerkmalen Anforderungen in der Person der Beschäftigten wie eine bestimmte Vor- oder Ausbildung gestellt werden und diese nicht erfüllt sind, sind die Beschäftigten in der jeweils nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie die übrigen Anforderungen erfüllen. [2]Soweit die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (zum Beispiel „in der Tätigkeit von…“) enthält oder in dem einschlägigen Tätigkeitsmerkmal sonstige Beschäftigte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen aufgeführt sind, gehen diese speziellen Regelungen vor. [3]Sofern sonstige Beschäftigte im jeweiligen Tätigkeitsmerkmal genannt sind, jedoch gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen nicht aufweisen, sind diese sonstigen Beschäftigten in der jeweils nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. [4]Eine Einarbeitung (allgemeine Orientierung zu Beginn einer neuen Tätigkeit) lässt die Eingruppierung unberührt. [5]Werden Beschäftigte für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten qualifiziert, kommt erst mit Abschluss der Qualifizierung und Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten eine Höhergruppierung in Betracht.

3. [1]In Tätigkeitsmerkmalen genannte Berufsbezeichnungen umfassen auch die entsprechenden früheren Berufsbezeichnungen vor Inkrafttreten der Entgeltordnung. [2]Gleiches gilt für künftige Berufsbezeichnungen nach Inkrafttreten der Entgeltordnung.

4. [1]Die speziellen Tätigkeitsmerkmale der Teile B bis E haben Vorrang gegenüber den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen aus Teil A. [2]Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale aus Teil A besitzen eine Auffangfunktion für Tätigkeiten, für die kein spezielles Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist. [3]Für Beschäftigte mit den Tätigkeitsmerkmalen des Teils E deren Tätigkeit sich aus der jeweils höchsten Entgeltgruppe heraushebt, finden die Regelungen des Teils A Anwendung.

5. [1]Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf Grundlage der Berufsbildungsgesetze bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. [2]Bei den weiteren Berufsbezeichnungen (zum Beispiel Physiotherapeutinnen) handelt es sich um solche, bei denen auf Grundlage der jeweiligen Berufsgesetze beziehungsweise der Ausbildungs-/ Prüfungsverordnungen die Führung der Berufsbezeichnung einer Erlaubnis beziehungsweise einer staatlichen Anerkennung oder Prüfung bedarf. [3]Sofern eine bestimmte Mindestausbildungsdauer für die Eingruppierung relevant ist, ergibt sich diese aus dem speziellen Tätigkeitsmerkmal.

6. Übt die Leitung oder Funktionsdienstleitung einer Beschäftigten gegenüber das arbeitgeberseitige Weisungs-/ Direktionsrecht im Sinne von § 106 GewO aus, so ist die Beschäftigte unterstellt.

7. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

8. [1]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium

   a) an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder

   b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

   [2]Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.
   [3]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchstabe a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits

mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [4]Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. [5]Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [6]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

9. [1]Eine abgeschlossene **Hochschulbildung** liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. [2]Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [3]Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [4]Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. [5]Nr. 8 Satz 6 gilt entsprechend.

10. Die Zulage für Praxisanleiterinnen nach den Voraussetzungen gemäß Teil B Nummer 1 „Pflegedienst“ Protokollerklärung Ziffer 6 findet für Beschäftigte außerhalb des Pflegedienstes entsprechend Anwendung, sofern die Praxisanleitung für die jeweilige Berufsgruppe gesetzlich vorgesehen ist.

Teil A Allgemeiner Teil

Entgeltgruppe 2

1. Beschäftigte mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit. (Keine Stufe 6)

2. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

   [1]Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. [2]Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten. (Keine Stufe 6)

[1]Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 erfordern. [2]Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 2 verlangt werden kann.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

[1]Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet des Bereichs, bei dem die Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. [2]Der Aufgabenkreis der Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit mindestens zu einem Sechstel selbstständige Leistungen erfordert.

Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit selbständige Leistungen erfordert.

Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

   [1]Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 5 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. [2]Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Beschäftigte mit wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 14

Beschäftigte der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

Teil B Pflegedienst

1. Beschäftigte im Pflege- und Funktionsdienst (Entgelttabelle in Anlage B TV UK-Entgelt)

Entgeltgruppe P-UK 5
Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe P-UK 6
Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 3)

Entgeltgruppe P-UK 7
1. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 3, Nr. 5, Nr. 6, Nr. 8 und Nr. 10)

2. Hebammen und Entbindungspfleger mit entsprechender Tätigkeit außerhalb des Kreißsaals.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1, Nr. 5, Nr. 6 und Nr. 10)

Entgeltgruppe P-UK 8
1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P-UK 7 Fallgruppe 1 mit entsprechender Tätigkeit
   a) im Operationsdienst,
   b) in der Anästhesiepflege (im OP),
   c) in Einheiten der Intensivmedizin,
   d) in der Intensivüberwachungspflege/ Intermediate Care (IMC)
      (hierzu Protokollerklärung Nr. 4),
   e) in der zentralen Notaufnahme,
   f) im Herzkatheterlabor,
   g) in der Endoskopie,
   h) in der Krankenhaushygiene,
   i) in der Dialyse,
   j) auf Stationen für querschnittsgelähmte Patienten,
   k) auf Stationen für Patienten mit infantiler Cerebralparese (ICP) oder
   l) auf zeitlich überwiegend geschlossenen psychiatrischen Stationen.
      Zu Fallgruppe 1 Buchstabe l): Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des § 3 TV UK-Z sind in der Eingruppierung ausdrücklich berücksichtigt. Ein Anspruch auf die Zulage nach Anlage 3 zum TV UK-Z in Höhe von monatlich 15,34 EUR besteht nicht.
      (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 3, Nr. 5, Nr. 6, Nr. 8 und Nr. 10)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe P-UK 7 Fallgruppe 2 mit entsprechender Tätigkeit im Kreißsaal.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1, Nr. 5, Nr. 6 und Nr. 10)

3. Operationstechnische Assistentinnen sowie Anästhesietechnische Assistentinnen mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landes- oder bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1, Nr. 5, Nr. 6 und Nr. 10)

Entgeltgruppe P-UK 9
1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P-UK 7 Fallgruppe 1 sowie P-UK 8 Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 3, Nr. 5 bis Nr. 7 und Nr. 10)

2. Beschäftigte mit abgeschlossener Weiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1, Nr. 5 bis Nr. 7, Nr. 9 und Nr. 10)

Sollten sich die rechtlichen Grundlagen der Weiterbildungszulassung zur Hygienefachkraft ändern, sind sich die Tarifvertragsparteien darüber einig, dass auch Beschäftigte aus anderen Gesundheitsberufen mit abgeschlossener Weiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit in die P-UK 9 Fallgruppe 2 eingruppiert sind.

Entgeltgruppe 9 (Anlage A zum TV UK-Entgelt)
Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

Entgeltgruppe 10 (Anlage A zum TV UK-Entgelt)
Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

Entgeltgruppe 11 (Anlage A zum TV UK-Entgelt)
Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

Entgeltgruppe 12 (Anlage A zum TV UK-Entgelt)
Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

Protokollerklärungen

1. Beschäftigte, die im Pflege- und Funktionsdienst tätig sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 200,00 Euro.

2. Beschäftigte, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
   a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patientinnen (zum Beispiel Tuberkulose-Patientinnen), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
   b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
   c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
   d) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patientinnen,
   e) Patientinnen nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
   f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patientinnen,
   g) Patientinnen, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,

   ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.

3. Beschäftigte, die zeitlich überwiegend in Einheiten für
   a) Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen),
   b) Intensivüberwachungspflege / Intermediate Care (IMC) (hierzu Protokollerklärung Nr. 4) oder
   c) Intensivüberwachung zum Beispiel Postanesthesia Care Unit (PACU) als eigene organisatorische Einheit, Aufwachräume im 24-Stunden-Betrieb

   Patientinnen pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.

4. [1]Eine Versorgung von IMC-Patientinnen liegt vor, wenn eine Monitorüberwachung und Behandlung von lebenswichtigen Organsystemen, Stabilisierung von Patientinnen nach operativen Eingriffen, nach Notfällen und Interventionen durchgeführt wird.
   [2]Eine IMC-Einheit ist eine Einheit, die durchgängig über die Ausstattung für das Monitoring und für die Behandlung von Organsystemen (zum Beispiel Atemtherapie, Katecholamintherapie, intermittierendem Nierenersatzverfahren) verfügt und in der überwiegend entsprechende Patientinnen behandelt werden.

5. Beschäftigte mit abgeschlossener Qualifizierungsmaßnahme in Höhe von mindestens 200 Stunden erhalten für die Dauer der Bestellung durch die Arbeitgeberin für diese der Qualifizierungsmaßnahme entsprechenden, speziellen Tätigkeit (zum Beispiel Wundmanagerin, Stoma-Therapeutin, Breast-Nurse) eine monatliche Zulage in Höhe von 150,00 Euro.

6. [1]Beschäftigte, die durch die Arbeitgeberin für mindestens
   a) 3,85 Stunden pro Woche als Praxisanleiterinnen bestellt sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 150,00 Euro.
   b) 19,25 Stunden pro Woche als Praxisanleiterinnen bestellt sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 300,00 Euro.

   [2]§ 17 Absatz 2 TV UK findet keine Anwendung.

7. Bei der Fachweiterbildung oder Weiterbildung muss es sich um eine Fachweiterbildung nach

   - § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Fachweiterbildung in der jeweils gültigen Fassung oder
   - um eine gleichwertige Fachweiterbildung nach der DKG-Empfehlung in der jeweils gültigen Fassung oder
   - um eine Weiterbildung nach der DKG-Empfehlung zur Notfallpflege in der jeweils gültigen Fassung oder
   - nach der Weiterbildungsordnung der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz vom 30.09.2021, soweit es sich um Fachweiterbildungen handelt, die dem Grunde und dem Umfang nach denjenigen nach Spiegelstrich 1 bis 3 oder 5 entsprechen, oder
   - eine Weiterbildung nach der Richtlinie für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention des Robert Koch-Institutes (RKI-Richtlinie) oder
   - nach Anlage 3 bis 6 oder 8 der Verordnung des Sozialministeriums über Weiterbildungen für Pflegeberufe in Baden-Württemberg (WVO-Pflegeberufe) oder
   - der Verordnung der Landesregierung und des Sozialministeriums über die Weiterbildung und Prüfung für Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und -pfleger zur Hygienefachkraft (Weiterbildungsverordnung - Hygiene) oder
   - nach dem durch das Land Baden-Württemberg genehmigten Modellprojekt „3 plus 1“

   handeln.

8. Beschäftigte in Fachweiterbildung oder Weiterbildung gemäß Protokollerklärung Nummer 7 erhalten nach Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung mit der Arbeitgeberin für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme eine monatliche Zulage in Höhe von 100,00 Euro.

9. Eine Eingruppierung in P-UK 9 Fallgruppe 2 erfolgt auch für die Beschäftigten, die eine dreijährige Ausbildung in einem anderen Gesundheitsberuf haben, sofern sich die Zugangsvoraussetzungen für die Weiterbildung zur Hygienefachkraft entsprechend ändern, die bisher den Beschäftigten mit einer Berufsbezeichnung nach dem Krankenpflegegesetz/ Pflegeberufegesetz[1] vorbehalten sind.

10. Beschäftigte mit Hochschulbildung oder wissenschaftlicher Hochschulbildung mit mindestens 10 Prozent entsprechender Tätigkeit ausgehend von der individuellen Arbeitszeit erhalten eine anteilige Zulage in Höhe der Differenz zwischen der derzeitigen Eingruppierung und der Eingruppierung, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht (Mischtätigkeit).

11. [1]Das Eingruppierungsmerkmal „entsprechende Tätigkeit“ beinhaltet die Ausübung von Tätigkeiten entsprechend der hochschulischen Ausbildung. [2]Die hochschulische Ausbildung befähigt insbesondere
    a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,

    b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich

[1] Redaktionelle Ergänzung: Am 1. Januar 2020 trat das Pflegeberufegesetz in Kraft.

institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,

c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse zu erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

2. Leitende Beschäftigte im Pflege- und Funktionsdienst (Entgelttabelle in Anlage B TV UK-Entgelt)

Vorbemerkung

[1]Ständige Vertreterinnen werden eine Entgeltgruppe unterhalb der jeweiligen pflegerischen Leitung oder Funktionsdienstleitung eingruppiert. [2]Ständige Vertreterinnen sind solche, die die pflegerische Leitung oder Funktionsdienstleitung in der Gesamtheit ihrer Aufgaben vertreten. [3]Ständige Vertreterinnen, die die pflegerische Leitung oder Funktionsdienstleitung für einen abgrenzbaren Bereich mit Unterstellungen nach Vorbemerkung Nr. 6 zu allen Teilen der Entgeltordnung vertreten, werden eine Entgeltgruppe unterhalb der Entgeltgruppe eingruppiert, die für diesen Bereich der pflegerischen Leitung oder Funktionsdienstleitung gelten würde.

Entgeltgruppe P-UK 9L

Pflegerische Leitung oder Funktionsdienstleitung mit nicht mehr als fünf disziplinarisch unterstellten Vollkräften.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 4)

Entgeltgruppe P-UK 10

Pflegerische Leitung oder Funktionsdienstleitung mit nicht mehr als zwölf disziplinarisch unterstellten Vollkräften.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 4)

Entgeltgruppe P-UK 11

Pflegerische Leitung oder Funktionsdienstleitung mit nicht mehr als 25 disziplinarisch unterstellten Vollkräften.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 4)

Entgeltgruppe P-UK 12

Pflegerische Leitung oder Funktionsdienstleitung mit nicht mehr als 40 disziplinarisch unterstellten Vollkräften.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 4)

Entgeltgruppe P-UK 13

Pflegerische Leitung oder Funktionsdienstleitung mit nicht mehr als 80 disziplinarisch unterstellten Vollkräften.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 4)

Entgeltgruppe P-UK 14

Pflegerische Leitung oder Funktionsdienstleitung mit nicht mehr als 180 disziplinarisch unterstellten Vollkräften.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 4)

Entgeltgruppe P-UK 15
Pflegerische Leitung oder Funktionsdienstleitung mit mehr als 180 disziplinarisch unterstellten Vollkräften.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 bis Nr. 4)

Protokollerklärungen
1. Beschäftigte, die im Pflege- und Funktionsdienst tätig sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 200,00 Euro.
2. Diese Beschäftigten erhalten die Zulage nach den Protokollerklärungen Nummer 2 und 3 zu Ziffer 1 (Beschäftigte in der Pflege) ebenfalls, wenn alle der pflegerischen Leitung oder der Funktionsdienstleitung durch ausdrückliche Anordnung ständig disziplinarisch unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.
3. Sofern die Voraussetzungen der Protokollerklärung Nummer 5 zu Ziffer 1 (Beschäftigte in der Pflege) erfüllt sind, erhalten diese Beschäftigten die dort geregelte Zulage.
4. Sofern die Voraussetzungen der Protokollerklärung Nummer 6 zu Ziffer 1 (Beschäftigte in der Pflege) erfüllt sind, erhalten diese Beschäftigten die dort geregelte Zulage.

Teil C Gesundheitsberufe

1. Technische Assistentinnen

Vorbemerkungen

1. Technische Assistentinnen im Sinne dieses Abschnitts sind
- staatlich anerkannte Medizinisch-technische Assistentinnen (MTA),
- staatlich anerkannte Medizinisch-technische Assistentinnen der Funktionsdiagnostik (MTA-F),
- staatlich anerkannte Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen (MTLA),
- staatlich anerkannte Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen (MTRA),
- staatlich anerkannte Veterinärmedizinisch-technische Assistentinnen (VMTA),
- Zytologisch-technische Assistentinnen (ZTA) mit abgeschlossener Ausbildung,
- staatlich anerkannte Chemisch-technische Assistentinnen (CTA),
- staatlich anerkannte Biologisch-technische Assistentinnen (BTA),
- Biologielaborantinnen mit abgeschlossener Ausbildung,
- Chemielaborantinnen mit abgeschlossener Ausbildung,
- staatlich anerkannte Chemotechnikerinnen.

2. Medizinisch-technische Assistentinnen der Funktionsdiagnostik, die in der Audiologie tätig sind, werden wie HNO-Audiologie-Assistentinnen mit dreijähriger Ausbildung eingruppiert.

Entgeltgruppe 6

Technische Assistentinnen mit einfachen Tätigkeiten, die eine oder mehrere der folgenden einfachen Aufgaben erfüllen:
- Teilschritte einer Untersuchung (zum Beispiel Abseren, Subkulturen),
- Arbeiten nach standardisierten Vorgaben,
- Arbeiten mit standardisierten Kits und vorbereitende Tätigkeiten,
- Erfassungsaufgaben (zum Beispiel Registrierung und Sortierung im Eingangslabor),
- Einfache Bedienung eines Gerätes nach standardisierten Vorgaben,
- Befüllen und Beschickung von Automaten.

Entgeltgruppe 7

Technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:
- Diagnostik auf histologischem, mikrobiologischem, hämatologischem, serologischem, molekularbiologischem, zytologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet,
- Verantwortung für Mitteilung von lebensbedrohlichen Werten,
- Bedienung, Wartung und Kalibrierung von Geräten, die eine besondere Schulung voraussetzen (mit Zuordnung des Gerätes),
- Durchführung von Untersuchungsverfahren zur Funktionsdiagnostik beziehungsweise zur radiologischen Funktionsdiagnostik,
- Vorbereitung, Assistenz und Nachbereitung aller Herzkatheteruntersuchungen und Schrittmacher-Operationen.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:
- Eigenverantwortliche Bedienung komplexer Analyse- und Diagnostiksysteme hinsichtlich Installation bzw. Applikation, Justage, Kalibration, Validierung oder Qualitätssicherung der jeweils mit dem System durchgeführten Analyse- beziehungsweise Diagnostikverfahren,
- vollständige Durchführung von mehrstufigen Untersuchungsvorgängen mit Teilschrittwahl (zum Beispiel Ablesung von komplexen bakteriologischen Kulturen, Lupus- und Thrombophiliediagnostik),
- Computertomographie- (CT), Magnetresonanztomographie- (MRT) Untersuchungen,

- Hybrid-Bildgebung wie z.B. Single-Photon-Emissions-Tomographie (SPECT)/CT, Positronen-Emissions-Tomographie (PET)/CT,
- Röntgenuntersuchungen in der Angiografie oder in der Durchleuchtung,
- Assistenz bei Punktionen (Ultraschall, Mammographie- oder CT-gesteuerte Biopsien und Drainagen),
- Assistenz bei minimal-invasiver Schmerztherapie (periradikuläre Therapie; Facetten-Blockade),
- Vorbereitung, Durchführung und Assistenz in der diagnostischen Radiologie,
  wie zum Beispiel
  - Röntgenaufnahmen von extrem Frühgeborenen (Neugeborene mit extremer Unreife; Gestationsalter von weniger als 28 vollendeten Wochen [ICD 10 P07.2]),
  - Bildgebung bei Patientinnen mit komplexen Infektionen (Methicillin Resistenter Staphylococcus Aureus (MRSA) etc.),
  - Bildgebung bei Schwerverletzten (Schocktrauma, Traumazentrum Level 1), individuelles Dosismanagement,
- Vorbereitung, Durchführung und Assistenz in der therapeutischen Radiologie,
  wie zum Beispiel:
  - Radio-Jod-Therapie,
  - individuelle Patientenlagerung in der Strahlentherapie,
  - Neuroachsenbestrahlung,
  - Kinderbestrahlung,
- Selbstständige Funktionsdiagnostik,
  wie zum Beispiel
  - eigenständige Durchführung von allen Evozierten Potentialen (somatosensibel, motorisch, akustisch oder visuell),
  - Hirnstammreflexe (Blink- und Masseterreflex) sowie Nervenleitgeschwindigkeiten (motorisch und sensibel)
- Forschungsaufgaben mit Sonderverfahren.

Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Assistentinnen bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit tätig sind.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit.

Ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit liegt vor, zum Beispiel bei

- Sonderverfahren, die ein hohes Maß an Erfahrung und Spezialkönnen voraussetzen,
- Verantwortliche Betreuung von mindestens einem radiologischen Großgerät (CT, MRT, SPECT, etc.), d.h. eigenständige und vollumfängliche Durchführung aller Modalitäten und Untersuchungsprotokolle des Großgeräts in den Teilbereichen Vorbereitung, Untersuchung sowie Nachbereitung,
- Assistenz bei nuklearmedizinischer Komplexdiagnostik,
  wie zum Beispiel
  - Sentinelszintigraphie,
  - 3D Bestrahlungsplanung,
  - Neutronen-, Protonentherapie,
- Mammadiagnostik, vaskuläre und onkologische Interventionen (zum Beispiel Radiofrequenzablation (RFA), Transarterielle Chemoembolisation (TACE), Selektive Interne Radiotherapie (SIRT), Peptid-Radio-Rezeptor-Therapie (PRRT), Perkutane Transluminale Angioplastie (PTA), Drugeluting Stents, Thrombektomien),
- Tätigkeit als Beauftragte für Qualitätsmanagement,
- Selbstständige Durchführung und Auswertung von Schlaf-Apnoe-Screening und Continuous Positive Airway Pressure- (CPAP) Kontrollen inklusive Auslesen der CPAP-Geräte und ggf. Maskenberatung und Anpassung.

2. Physiotherapeutinnen

Entgeltgruppe 7
Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeutinnen.

Entgeltgruppe E 8 T
Physiotherapeutinnen mit entsprechender Tätigkeit.

3. Logopädinnen

Entgeltgruppe 7
Beschäftigte in der Tätigkeit von Logopädinnen.

Entgeltgruppe 8T
Logopädinnen mit entsprechender Tätigkeit.

4. Ergotherapeutinnen

Entgeltgruppe 7
Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeutinnen.

Entgeltgruppe 8T
Ergotherapeutinnen mit entsprechender Tätigkeit.

5. Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen

Entgeltgruppe 5
Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 6
Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die schwierige Aufgaben erfüllen.
Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:
- Behandlung von Patientinnen mit Lähmungen oder auf Intensivstationen,
- Durchführung einer Manuellen Lymphdrainage.

6. Musik- und Kunsttherapeutinnen

Entgeltgruppe 7
Kunsttherapeutinnen und Musiktherapeutinnen mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8
Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.

Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel die Tätigkeit mit onkologischen Patientinnen, in der Palliativversorgung sowie in der Psychiatrie oder Psychosomatik.

Entgeltgruppe 9
Kunsttherapeutinnen und Musiktherapeutinnen mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit.

7. Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte

Entgeltgruppe 5
Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 6
Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die schwierige Aufgaben erfüllen.
Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:

- Legen, Versorgen, Entfernen von peripheren Verweilkanülen, Entfernen von zentralen Venenkathetern, Punktion von Portsystemen,
- Versorgung von Drainagen,
- selbstständige Wunddokumentation,
- selbständiges Anlegen von Gips- und Stützverbänden,
- Assistenz bei chirurgischen Eingriffen,
- selbstständige Beratung, Edukation von Patientinnen und Angehörigen,
- Kalibrierung und Wartung von medizinischen Geräten,
- Assistenz bei Knochenmarkpunktion,
- Kodieren, Patientenabrechnungen im stationären und ambulanten Bereich,
- selbstständige Ausführung von Maßnahmen zur zahnmedizinischen Prophylaxe oder Dentalhygiene,
- Röntgen mit Röntgenschein

Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 mit entsprechender Tätigkeit in Funktionsbereichen, wie zum Beispiel:
- im Operationsdienst (zentral und ambulant),
- im Herzkatheterlabor,
- in Einheiten der Intensivmedizin,
- in Schockräumen,
- in der Endoskopie,
- in der Angiographie,
- in der Radiologie,
- in Dialyseeinheiten.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 als Dentalhygienikerinnen mit Weiterbildung und entsprechender Tätigkeit.

8. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen

Entgeltgruppe 7

Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:

- Tätigkeiten unter Reinraumluftbedingungen wie die sterile Herstellung von Zytostatikazubereitungen, Mischbeuteln zur parenteralen Anwendung und applikationsfertigen Spritzen, Infusionen und Injektionen oder Augensalben und -tropfen,
- Arzneimittelherstellung im Rezeptur- und Defekturmaßstab,
- schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach Deutschem Arzneibuch, gravimetrische, titrimetrische oder fotometrische Bestimmungen, Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen oder chromatografische Analysen,
- selbstständige Planung und Durchführung von komplexen Beschaffungsprozessen.

Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Assistentinnen bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit tätig sind.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit, zum Beispiel selbstständige Tätigkeiten in der Qualitätssicherung und im Qualitätsmanagement.

9. Diätassistentinnen

Entgeltgruppe 7

Diätassistentinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8
Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:

- Diätberatung von einzelnen Patientinnen aller Altersgruppen, Diätberatung von Eltern betroffener Kinder,
- selbständige Durchführung von Ernährungsassessments,
- Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen z.B. bei Kindern, Patientinnen mit dekompensierter Leberzirrhose, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämie, Maldigestion und Malabsorption, Kalzium-Test-Diäten, angeborenen Stoffwechselkrankheiten, Patientinnen nach Shuntoperationen oder Patientinnen in Stoffwechsel-Bilanz-Studien,
- spezielle Anfertigung von Sondenernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen,
- spezielle Anfertigung von häuslichen beziehungsweise ambulanten Notfalltherapieplänen.

Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit einer abgeschlossenen Weiterbildung zur Ernährungs-, Diabetesberaterin (zum Beispiel bei der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) oder beim Verband der Diätassistenten (VDD)) und entsprechender Tätigkeit oder sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Weiterbildungen und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausführen.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Assistentinnen bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit tätig sind.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit zum Beispiel. Ernährungsassessment, Diätberatung, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen für multipel erkrankte Patientinnen oder Patientinnen mit komplexen allergologischen Krankheitsbildern oder schweren Stoffwechselerkrankungen.

10. HNO-Audiologie-Assistentinnen

Entgeltgruppe 6
HNO-Audiologie-Assistentinnen mit zweijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 7
HNO-Audiologie-Assistentinnen mit dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8
HNO-Audiologie-Assistentinnen, die schwierige Aufgaben erfüllen.
Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:

- Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen,
- Hörprüfung und Hörtraining bei Kleinkindern und Erwachsenen mit kognitiver Einschränkung,
- Hörgeräteanpassung und Hörerziehung.

Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte Entgeltgruppe 7, die als Assistentinnen bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit tätig sind.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit. (Hierzu Protokollerklärung)
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Akustikerinnen tätig sind.

Protokollerklärung
Ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit liegt vor
zum Beispiel bei

- objektiven Hörprüfungen (zum Beispiel akustisch evozierte Hirnstammpotenziale) bei Säuglingen oder schwerstkranken Patientinnen,
- Mitwirkung bei der Versorgung mit Knochenleitungs-Hörgeräten und aktiven Mittelohrimplantaten,

- spezifische Diagnostik (zum Beispiel akustisch evozierte Hirnstammpotenziale oder Neuromonitoring) während Operationen,
- Vestibularisdiagnostik.

11. Orthoptistinnen

Entgeltgruppe 7
Orthoptistinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8
Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:
- Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen oder Kleinstanomalien,
- Messungen bei Doppelbildern,
- Untersuchen der Okulomotorik und Pupillenmotorik,
- Untersuchungen von Säuglingen und Kleinkindern sowie Menschen mit kognitiver Einschränkung,
- gerätediagnostistische Untersuchungen wie Optical Coherence Tomography (OCT), Pachymetrie und Biometrie,
- Durchführung und Auswertung von Visuell Evozierte Potenziale- (VEP) Messungen,
- Untersuchung aller Arten von Refraktionsfehlern mit und ohne Zykloplegie,
- Durchführung der Perimetrie und topodiagnostische Einordnung von Gesichtsfeldausfällen,
- Untersuchung und Behandlung von Patienten mit besonderen sensorischen Anomalien des Binokularsehens,
- Anpassung von Prismenbrillen,
- Beratung Sehbehinderter hinsichtlich Schul- und Berufsausbildung,
- Kontaktlinsenanpassung bei komplizierten Hornhautsituationen (zum Beispiel Ausdünnung der Hornhaut, Hornhautnarben, Zustand nach der operativen Entfernung der Hornhaut),
- neuroophthalmologische Untersuchungen bei Orbitaerkrankungen (zum Beispiel Tumorerkrankungen).

Entgeltgruppe 9
1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Assistentinnen bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit tätig sind.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit.

Ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit liegt vor
zum Beispiel bei
- Untersuchung zur Vorbereitung auf Augenmuskeloperationen,
- Mitwirkung bei der Dosierung der Operationsstrecken,
- postoperative Betreuung einschließlich Prismenanpassungen,
- Untersuchung von komplizierten infra- und supranukleären Mobilitätsstörungen sowie nystagmusbedingten Kopfzwangshaltungen an zum Beispiel Tangentenskalen oder Synoptometern.

12. Rettungsdienst

Vorbemerkung:
[1]Die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale gelten, soweit Beschäftigte aus dem Rettungsdienst nicht im Pflegedienst eingesetzt sind. [2]Im Falle einer Tätigkeit im Pflegedienst erfolgt eine Eingruppierung nach Teil B entsprechend der dort genannten Berufsgruppen als Pflegehelferinnen beziehungsweise Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Altenpflegehelferinnen mit der jeweiligen Ausbildungsdauer. [3]Für Notfallsanitäterinnen mit einer Tätigkeit im Pflegedienst gilt die Vorbemerkung Nummer 2 zu allen Teilen der Entgeltordnung (zum Beispiel Eingruppierung in P-UK 7 für Notfallsanitäterinnen in Einheiten der Intensivmedizin).

Entgeltgruppe 4
Rettungssanitäterinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 5
Rettungsassistentinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 7
Notfallsanitäterinnen mit entsprechender Tätigkeit.

13. Sterilisationsassistentinnen

Entgeltgruppe 2
Beschäftigte in der Sterilgutaufbereitung mit einfachen Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 3
Beschäftigte in der Sterilgutaufbereitung mit Fachkunde I.

Entgeltgruppe 4
Beschäftigte in der Sterilgutaufbereitung mit Fachkunde II.

Entgeltgruppe 5
1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 4 in der Sterilgutaufbereitung als Prozessverantwortliche.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 4 in der Sterilgutaufbereitung als Schichtleitung für nicht mehr als zehn Beschäftigte.
3. Technische Sterilisationsassistentin oder Fachkraft für Medizinprodukteaufbereitung mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 6
Beschäftigte der Entgeltgruppe 4 in der Sterilgutaufbereitung als Schichtleitung für mehr als zehn Beschäftigte.

14. Service- und Menüassistentinnen

Entgeltgruppe 3
Service- und Menüassistentinnen mit entsprechender Tätigkeit. (Keine Stufe 6)

Entgeltgruppe 5
Service- und Menüassistentinnen mit einschlägiger mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

15. Dokumentations- und Kodierkräfte

Entgeltgruppe 6
1. Beschäftigte mit abgeschlossener dreijähriger Ausbildung und Kodierfachkrafttätigkeit.
2. Medizinische Dokumentationsassistentinnen mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8
1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 mit Fortbildung zur Kodierfachkraft und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte mit abgeschlossener dreijähriger Ausbildung in einem Gesundheitsberuf ohne Fortbildung zur Kodierfachkraft, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrung eine Kodierfachkrafttätigkeit ausüben.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 mit schwierigen Tätigkeiten.

4. Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung als Medizinische Dokumentarin und entsprechender Tätigkeit.

5. Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin mit Kodierfachkrafttätigkeit.

Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppen 1, 2 ,4 und 5 mit schwierigen Aufgaben. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Medizinische Dokumentarinnen mit abgeschlossenem Hochschulstudium und entsprechender Tätigkeit.

Protokollerklärungen

1. Von gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrung ist in der Regel auszugehen, wenn die Kodierfachkrafttätigkeit zwei Jahre ausgeübt wurde.

2. Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:
   - Identifizierung von Optimierungspotential abrechnungsrelevanter Kodierung und Dokumentation zur Erlössicherung,
   - Plausibilitätsprüfungen und Datenauswertungen zur Kodierung,
   - Überprüfung der Qualität der Dokumentation und Kodierung,
   - selbstständige Bearbeitung von Gutachten des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK), zum Beispiel Erstellung von Einsprüchen gegen negative MDK-Gutachten, inhaltliche Vorbereitung eines Falles zur Klage,
   - Projektmanagement, eigenverantwortliche Projektbetreuung,
   - Planung und Koordinierung von Studiendatenbanken.

16. Klinische Monitorinnen, Studienassistentinnen und Study Nurses

Entgeltgruppe 6

Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte in der Tätigkeit einer Studienassistentin.

Entgeltgruppe 8

1. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, Altenpflegerinnen in der Tätigkeit einer Study Nurse.

2. Technische Assistentinnen in der Tätigkeit einer Studienassistentin.

Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte mit Weiterbildung in einem Umfang von mindestens 120 Stunden zur Studienassistentin oder Study Nurse und entsprechender Tätigkeit.

2. Beschäftigte als Studienassistentin oder Study Nurse mit abgeschlossener Hochschulbildung in einem Gesundheitsfachberuf.

Entgeltgruppe 10

1. Klinische Monitorinnen mit entsprechender Tätigkeit.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 mit abgeschlossener Weiterbildung zum Clinical Research Associate beziehungsweise zur klinischen Monitorin und entsprechender Tätigkeit.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen die Tätigkeit als klinische Monitorin ausüben.

   Von gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen ist in der Regel auszugehen, wenn die Tätigkeit als klinische Monitorin drei Jahre ausgeübt wurde.

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, die eine Gruppe von mehr als zwei klinischen Monitorinnen leiten („Lead Monitore“).

17. Chirurgiemechanikerinnen und Medizintechnikerinnen

Entgeltgruppe 9
Chirurgiemechanikerinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 10
1. Medizintechnikerinnen mit einschlägiger abgeschlossener Ausbildung und Weiterbildung zur Medizintechnikerin und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Medizintechnikerinnen mit abgeschlossenem Hochschulstudium und entsprechender Tätigkeit.

18. Orthopädietechnikmechanikerinnen

Entgeltgruppe 7
Orthopädietechnikmechanikerinnen und Orthopädieschuhmacherinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8
Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:
- einzelfallbezogene Erarbeitung von Sonderlösungen über das typische Maß hinaus, wie zum Beispiel Einzelanfertigung eines Hilfsmittels (zum Beispiel Prothese) für einen speziellen Anwendungsbereich,
- eigenständige Umsetzung und Weiterentwicklung von besonderen Versorgungskonzepten in Abstimmung mit der Bereichsleitung,
- Übernahme von besonderen Aufgaben über das typische Maß hinaus, wie zum Beispiel:
  - eigenständige Betreuung von Kliniken, Praxen, sonstige Einrichtungen,
  - andere eigenständig umzusetzende organisatorische Aufgaben.

Typisches Maß bedeutet die Abbildung der Inhalte und der erlernten Fähigkeiten der geltenden Ausbildungsordnung für Orthopädietechnikmechanikerinnen.

Entgeltgruppe 9
Beschäftigte mit Meisterabschluss oder gleichwertiger Qualifikation und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 10
Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit.
Ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit liegt vor, zum Beispiel bei:
- Erstellung von Kostenkalkulationen,
- einzelfallbezogene Verhandlungen mit Kostenträgern.

Entgeltgruppe 11
Beschäftigte, die als Bereichsleiter tätig sind.

19. Kardiotechnikerinnen

Vorbemerkung
Leitende Kardiotechnikerinnen werden eine Entgeltgruppe höher eingruppiert als die in der jeweils höchsten Entgeltgruppe eingruppierte unterstellte Beschäftigte.

Entgeltgruppe 10
Kardiotechnikerinnen mit entsprechender Qualifikation und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 11
Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, die schwierige Aufgaben erfüllen.
Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:

- Organtransplantationen/Organperfusion mit dem Organ Care System (OCS),
- Mitarbeit an wissenschaftlichen Projekten und in der Lehre,
- Durchführung Neuromonitoring (Motorisch Evozierte Potenziale (MEP) und Sensorisch Evozierte Potenziale (SEP)) bei Implantationen von endoluminalen Stents,
- Betreuung verschiedener Kreislaufunterstützungssysteme und spezieller Organersatzverfahren wie:
  - Linksventrikuläre Herzunterstützungssysteme (LVAD),
  - Rechtsventrikuläre Herzunterstützungssysteme (RVAD),
  - Parakorporale Herzunterstützungssysteme (PVAD),
  - Total Artificial Heart (TAH),
  - Kinderherzperfusionen,
  - Extracorporeller Life Support (ECLS),
  - Extracorporeal Membran Oxygenation (ECMO),
- Transcatheter aortic valve implantation (TAVI),
- externer ECLS Einsatz.

20. Zahntechnikerinnen

Vorbemerkung
Leitende Zahntechnikerinnen werden eine Entgeltgruppe höher eingruppiert als die in der jeweils höchsten Entgeltgruppe eingruppierte unterstellte Beschäftigte.

Entgeltgruppe 7
Zahntechnikerinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8
Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.
Schwierige Aufgaben sind zum Beispiel:
- Restauration sowohl analog als auch Computer Aided Design (CAD) beziehungsweise Computer Aided Manufacturing (CAM) gestützt,
- Tätigkeiten, die CAD/CAM-Kenntnisse erfordern,
- herausnehmbarer Zahnersatz (Teleskoparbeit,Galvanoarbeit etc.),
- Tätigkeiten in der zahnärztlichen Keramik, der Kieferorthopädie, der Parallelometertechnik, der Vermessungstechnik für Einstückgußprothesen oder in der Geschiebetechnik.

Entgeltgruppe 9
1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die als Assistentinnen bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit tätig sind.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit. (Hierzu Protokollerklärung)
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, die durch ausdrückliche Bestellung mit der Ausbildung von Studierenden betraut sind und für die Qualität des Zahnersatzes verantwortlich sind.
4. Zahntechnikmeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Protokollerklärung
Ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit liegt vor
zum Beispiel bei
- Restauration von großen Versorgungen analog oder CAD/CAM gestützt,
- Restauration von komplizierten herausnehmbarem Zahnersatz (große Teleskoparbeiten, Galvanoarbeiten),
- 3D Verfahren zur Unterstützung von großen Versorgungen,
- Selbstständiges Konstruieren und Erarbeiten von Strategien CAD/CAM und 3D Druckverfahren.

21. Leitende Beschäftigte

Vorbemerkungen

1. Leitende Beschäftigte werden nach den folgenden Eingruppierungsmerkmalen eingruppiert, soweit sich aus den speziellen Eingruppierungsmerkmalen der Berufsgruppen nichts Abweichendes ergibt (zum Beispiel Kardiotechnikerinnen).

2. [1]Ständige Vertreterinnen werden eine Entgeltgruppe unterhalb der jeweiligen leitenden Beschäftigten eingruppiert. [2]Ständige Vertreterinnen sind solche, die die leitende Beschäftigte in der Gesamtheit ihrer Aufgaben vertreten.

Entgeltgruppe 9
Leitende Beschäftigte mit nicht mehr als zehn unterstellten Vollkräften.

Entgeltgruppe 10
Leitende Beschäftigte mit nicht mehr als 20 unterstellten Vollkräften.

Entgeltgruppe 11
Leitende Beschäftigte mit nicht mehr als 40 unterstellten Vollkräften.

Entgeltgruppe 12
Leitende Beschäftigte mit nicht mehr als 80 unterstellten Vollkräften.

Entgeltgruppe 13
Leitende Beschäftigte mit mehr als 80 unterstellten Vollkräften.

22. Lehrkräfte an Schulen

Vorbemerkungen

1. Schulen umfassen Schulen für medizinische Berufe und Weiterbildungsstätten.

2. Sofern die Größe der Schule für die Eingruppierung unerheblich ist, wird diese im Folgenden als Schule bezeichnet.

3. Größe der Schulen
   a) Eine Schule mit weniger als 150 Ausbildungsplätzen wird im Folgenden als kleine Schule bezeichnet.
   b) Eine Schule mit mindestens 150 aber weniger als 350 Ausbildungsplätzen wird im Folgenden als mittelgroße Schule bezeichnet.
   c) Eine Schule mit mindestens 350 Ausbildungsplätzen wird im Folgenden als große Schule bezeichnet.

Entgeltgruppe 9
Lehrkräfte.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 10
Lehrkräfte mit entsprechender mindestens einjähriger Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 11

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Lehrkräfte mit einschlägiger Fachausbildung und mindestens zehn Jahren entsprechender Berufserfahrung.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Fachweiterbildungsleiterinnen.

4. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als stellvertretende Leiterinnen einer Schule.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 als Leiterinnen einer Schule.

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 und 2 als stellvertretende Leiterinnen einer Schule.

Entgeltgruppe 13

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach baden-württembergischem Landesrecht vorgesehen – mit erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 und 2 sowie Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als Leiterinnen einer kleinen Schule.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 als stellvertretende Leiterinnen einer kleinen Schule.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
4. Stellvertretende Leiterinnen einer mittelgroßen Schule.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Entgeltgruppe 14

1. Leiterinnen einer mittelgroßen Schule.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)
2. Stellvertretende Leiterinnen einer großen Schule.
3. Leiterinnen einer großen Schule.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Protokollerklärungen

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 erhalten mit mindestens 200-stündiger einschlägiger Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit eine dynamische und zusatzversorgungspflichtige Zulage gemäß § 4 Satz 1 TV UK-Entgelt in Verbindung mit Anlage C Teil 2.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 2 als Leiterinnen einer kleinen Schule erhalten eine dynamische und zusatzversorgungspflichtige Zulage gemäß § 4 Satz 1 TV UK-Entgelt in Verbindung mit Anlage C Teil 2.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 3 als stellvertretende Leiterinnen einer kleinen Schule erhalten eine dynamische und zusatzversorgungspflichtige Zulage gemäß § 4 Satz 1 TV UK-Entgelt in Verbindung mit Anlage C Teil 2.
4. Stellvertretende Leiterinnen und Leiterinnen einer mittelgroßen Schule erhalten eine dynamische und zusatzversorgungspflichtige Zulage gemäß § 4 Satz 1 TV UK-Entgelt in Verbindung mit Anlage C Teil 2.
5. Leiterinnen einer großen Schule erhalten eine dynamische und zusatzversorgungspflichtige Zulage gemäß § 4 Satz 1 TV UK-Entgelt in Verbindung mit Anlage C Teil 2.

23. Physician Assistant

Es gelten die Eingruppierungsmerkmale des Allgemeinen Teils.

Teil D Handwerk

1. Beschäftigte im Handwerk

Entgeltgruppe 2
Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 3
1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.
2. Angelernte Beschäftigte.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
3. Beschäftigte mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.

Entgeltgruppe 4
Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Entgeltgruppe 5
Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Entgeltgruppe 6
Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Entgeltgruppe 7
Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Entgeltgruppe 8
1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten und sich durch die Ausübung zusätzlicher übertragener besonders schwieriger Sonderaufgaben aus der Entgeltgruppe 7 herausheben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die komplizierte technische Anlagen mit Befehlsspeicherung unter Einbeziehung der Steuerungsteile einschließlich frei programmierbarer elektronischer Steuerung reparieren, warten und instand setzen.

Protokollerklärungen
1. [1]Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. [2]Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.
2. Angelernte Beschäftigte sind Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern.
3. Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einer solchen Beschäftigten üblicherweise verlangt werden kann.
4. Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichem Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.

2. Vorarbeiterinnen

Vorbemerkungen

1. [1]Vorarbeiterinnen sind Beschäftigte, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenleiterinnen von Beschäftigten bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. [2]Die Gruppe muss außer der Vorarbeiterin aus mindestens zwei Beschäftigten bestehen.
2. Beschäftigte, bei denen die Leitungsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiterinnen im Sinne von Ziffer 1.
3. Diese Regelungen gelten auch für Vorarbeiterinnen außerhalb des Teils D.

Zulagen

1. [1]Beschäftigte, die zu Vorarbeiterinnen von Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 bis 4 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine monatliche Zulage. [2]Die Zulage beträgt 150,00 Euro.
2. [1]Beschäftigte, die zu Vorarbeiterinnen von Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 5 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine monatliche Zulage. [2]Die Zulage beträgt 250,00 Euro.
3. [1]Sofern ein Anspruch auf die Vorarbeiterzulage nicht für alle Tage eines Kalendermonats besteht, gilt § 17 Absatz 3 TV UK. [2]Wird die Bestellung zur Vorarbeiterin widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, dass die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt ist.

Teil E Meisterinnen, Technikerinnen, Ingenieurinnen, Informationstechnologie

1. Meisterinnen

Vorbemerkung
[1]Meisterinnen sind Beschäftigte, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. [2]Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut. [3]Diese Tätigkeitsmerkmale gelten auch für Meisterinnen außerhalb des Teil E, soweit sich aus den speziellen Tätigkeitsmerkmalen nichts Anderes ergibt.

Entgeltgruppe 9
Meisterinnen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Vorbemerkung Nummer 4 zu allen Teilen der Entgeltordnung)

2. Technikerinnen

Entgeltgruppe 8
Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Vorbemerkung Nummer 4 zu allen Teilen der Entgeltordnung)

3. Ingenieurinnen

Vorbemerkung
Ingenieurinnen sind Beschäftigte, die einen erfolgreichen Abschluss eines technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs im Sinne der Nummer 9 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung und die Berufsbezeichnung Ingenieurin führen.

Entgeltgruppe 9
Ingenieurinnen mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Vorbemerkung Nummer 4 zu allen Teilen der Entgeltordnung)

4. Informationstechnologie (IT)

Vorbemerkungen
1. [1]Nach diesem Abschnitt sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. [2]Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IT-Netzen und IT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. [3]Die Bezeichnung IT kann sowohl Informations- als auch Kommunikationstechnik umfassen.

2. Durch die jeweilige Bezugnahme auf Entgeltgruppe 7 in den Entgeltgruppen 8 und 9, auf Entgeltgruppe 10 in den Entgeltgruppen 11 bis 14 und die Bezugnahme auf Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 3 in der Entgeltgruppe 14 wird sichergestellt, dass auch sonstige Beschäftigte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, die den jeweils geforderten Abschluss nicht besitzen, in der jeweiligen Entgeltgruppe eingruppiert werden.

Entgeltgruppe 6
Beschäftigte in der IT mit einfachen Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 7
Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (zum Beispiel Fachinformatikerinnen, IT-System-Kaufleute, technische Systeminformatikerinnen, IT-Systemelektronikerinnen) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 8
Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 9
Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt, dass diese gründliche, umfassende Fachkenntnisse oder einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den bei Standardfällen üblichen hinausgeht.

Gestaltungsspielraum ist dann gegeben, wenn Aufgaben und Arbeitsabläufe in eigenem Ermessen geplant, Ziele und Aufgaben priorisiert und ausgeführt beziehungsweise erreicht werden können.

Entgeltgruppe 10
Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung zum Beispiel in der Fachrichtung Informatik und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 11
Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeiten sich durch besondere Leistungen oder besondere Verantwortung aus der Entgeltgruppe 10 herausheben.

Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse oder besondere praktische Erfahrungen voraussetzt oder eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.

Entgeltgruppe 12
1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, die als Leiterin einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
   a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
   b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10
   durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 13
1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, die als Leiterin einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
   a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
   b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11
   durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
3. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 14
Beschäftigte werden im Teil A, Allgemeiner Teil abgebildet.

Teil F Weitere Berufsgruppen

1. Sozial- und Erziehungsdienst

Vorbemerkung
Die Regelungen des Kindertagesbetreuungsgesetzes (KiTaG) sind zu berücksichtigen.

Kinderpflegerinnen

Entgeltgruppe 5
Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6
Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
Schwierige Tätigkeiten sind zum Beispiel:
- Alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen, zum Beispiel in Randzeiten,
- Tätigkeit in Inklusions- beziehungsweise Integrationsgruppen,
- Tätigkeiten in psychiatrischen Kliniken.

Erzieherinnen

Entgeltgruppe 8T
Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe P-UK 7
Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in der stationären Versorgung oder in Integrationsgruppen einer Kindertagesstätte sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe P-UK 8
Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in der geschlossenen Akutpsychiatrie sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 9
Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagestätten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Entgeltgruppe 10
Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagestätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Entgeltgruppe 11
Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagestätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Protokollerklärungen
1. Erzieherinnen in der stationären Versorgung, die im Pflege- und Funktionsdienst tätig sind, erhalten eine Zulage nach Protokollerklärung Nr. 1 Teil B.

2. Erzieherinnen in der geschlossenen Akutpsychiatrie, die im Pflege- und Funktionsdienst tätig sind, erhalten eine Zulage nach Protokollerklärung Nr. 1 Teil B.

3. [1]Ständige Vertreterinnen werden eine Entgeltgruppe unterhalb der jeweiligen leitenden Beschäftigten eingruppiert. [2]Ständige Vertreterinnen sind solche, die die leitende Beschäftigte in der Gesamtheit ihrer Aufgaben vertreten.
4. Für Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagestätten mit einer Durchschnittsbelegung von deutlich mehr als 70 Plätzen finden die Eingruppierungsmerkmale des Allgemeinen Teils Anwendung.

Heilerziehungspflegerinnen

Entgeltgruppe P-UK 7
Heilerziehungspflegerinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in der stationären Versorgung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe P-UK 8
Heilerziehungspflegerinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in der geschlossenen Akutpsychiatrie.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen
1. Heilerziehungspflegerinnen in der stationären Versorgung, die im Pflege- und Funktionsdienst tätig sind, erhalten eine Zulage nach Protokollerklärung Nr. 1 Teil B.
2. Heilerziehungspflegerinnen in der geschlossenen Akutpsychiatrie, die im Pflege- und Funktionsdienst tätig sind, erhalten eine Zulage nach Protokollerklärung Nr. 1 Teil B.

Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen

Entgeltgruppe 10
Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Tierpflegerinnen

Vorbemerkungen
1. Die Regelungen über die Vorarbeiterinnen finden auf Tierpflegerinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit Anwendung.
2. Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des § 3 TV UK-Z sind in der Eingruppierung ausdrücklich berücksichtigt.

Entgeltgruppe 4
Tierpflegehelferinnen

Entgeltgruppe 6
Tierpflegerinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8
Tierpflegerinnen, denen mindestens 15 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Zulagen Teil B

1. Beschäftigte im Pflege- und Funktionsdienst

Protokollerklärung	Entgeltgruppen	Euro / Monat
Nummer 1	P-UK 6 bis P-UK 9	200,00
Nummer 2	P-UK 5 bis P-UK 7 FG 1, P-UK 8 FG 1, P-UK 9 FG 1	46,02
Nummer 3	P-UK 6, P-UK 7 FG 1, P-UK 8 FG 1, P-UK 9 FG 1	46,02
Nummer 5	P-UK 7 bis P-UK 9	150,00
Nummer 6	P-UK 7 bis P-UK 9	3,85 Stunden pro Woche 150,00 19,25 Stunden pro Woche 300,00
Nummer 8	P-UK 7 FG 1, P-UK 8 FG 1	100,00 nach Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung mit der Arbeitgeberin für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme

2. Leitende Beschäftigte im Pflege- und Funktionsdienst

Protokollerklärung	Entgeltgruppen	Euro / Monat
Nummer 1	P-UK 9L bis P-UK 15	200,00
Nummer 2	P-UK 9L bis P-UK 15	46,02
Nummer 3	P-UK 9L bis P-UK 15	150,00
Nummer 4	P-UK 9L bis P-UK 15	3,85 Stunden pro Woche 150,00 19,25 Stunden pro Woche 300,00

Zulagen Teil D

Vorarbeiterinnenzulage		Euro / Monat
Nummer 1	Vorarbeiterinnen von Beschäftigten der E 2 bis E 4	150,00
Nummer 2	Vorarbeiterinnen von Beschäftigten mindestens der E 5	250,00

Tarifvertrag zur Überleitung in die Entgeltordnung und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ UK-EGO)

§ 1 Geltungsbereich 72
§ 2 Grundsatz 73
§ 3 Überleitung in die Entgeltordnung 73
§ 4 Zuordnung Entgeltgruppen 73
§ 5 Stufenzuordnung 74
§ 6 Zulagen 76
§ 7 Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten 77
§ 8 Kinderbezogene Entgeltbestandteile 77
§ 9 Abgeltung 78
§ 10 Clearingstelle 78
§ 11 Inkrafttreten, Laufzeit 78

Anlagen:

Anlage A bis C: Zuordnungstabellen 79
Anlage D: Zulagenübersicht 81

Tarifvertrag

vom 7. April 2020
zur Überleitung der Beschäftigten der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm in die Entgeltordnung und zu Regelung des Übergangsrechts (TVÜ UK-EGO)

(gültig ab 1. Januar 2020)

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 Geltungsbereich

(1) [1]Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Entgelttarifvertrags (TV-UK Entgelt) vom 13. Juni 2007 in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vom 7. April 2020 fallen sowie für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2019 und noch am 1. Januar 2020 in einem Arbeitsverhältnis stehen. [2]Grundlage für die Überleitung der Beschäftigten sind die arbeits- und tarifvertraglichen Regelungen zum 31. Dezember 2019.

(2) Für Beschäftigte, die ab 1. Januar 2020 in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 2:
[1]Die Eingruppierung der Beschäftigten wird überprüft, ohne dass die Beschäftigten einen Antrag im Sinne des § 4 Absatz 2 stellen müssen. [2]Nach Überprüfung erfolgt eine Eingruppierung nach den Regelungen der Entgeltordnung gemäß Anlage D zum TV UK-Entgelt; Bezugszeitpunkt ist das Datum der Einstellung.

(3) Für Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1, die nach dem 1. Januar 2020 und vor Unterzeichnung des Tarifvertrages aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt dieser Tarifvertrag nur, sofern die Beschäftigten bis zum 30. November 2020 einen schriftlichen Antrag im Sinne des § 4 Absatz 2 stellen.

(4) Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ab 1. Februar 2020 aufgrund einer Altersrente endet, gilt dieser Tarifvertrag, ohne dass ein schriftlicher Antrag im Sinne des § 4 Absatz 2 erforderlich ist.

(5) Die Bestimmungen des TV UK gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

Protokollerklärung:
Die in diesem Tarifvertrag verwendete weibliche Form umfasst auch die diverse und männliche Form.

§ 2 Grundsatz

(1) [1]Der Tarifvertrag zur Überleitung der Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm in den TV UK-Entgelt und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ UK-Entgelt) vom 13. Juni 2007 wird durch diesen Tarifvertrag ersetzt. [2]Damit findet eine Eingruppierung nach §§ 22, 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung und die §§ 1, 2 und 3 des Tarifvertrags über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen TdL) mit Anlagen 1 und 2 mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht mehr statt.

(2) Soweit Dienstvereinbarungen über in diesem Tarifvertrag geregelte Fragen abgeschlossen sind, werden umgehend Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien aufgenommen mit dem Ziel, die jeweiligen Dienstvereinbarungen diesem Tarifvertrag anzupassen, soweit diese nicht durch diesen Tarifvertrag verdrängt werden.

(3) Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass die Überleitung in die neue Entgeltordnung nicht einer erneuten betrieblichen Mitbestimmung unterliegt, es sei denn, es handelt sich um eine veränderte Eingruppierung.

(4) Die Überleitung der Beschäftigten in die Entgeltordnung gemäß Anlage D TV UK-Entgelt führt zum Zeitpunkt der Überleitung für die Beschäftigten zu keiner Schlechterstellung in der Summe der ständigen Bezüge eines Monats.

§ 3 Überleitung in die Entgeltordnung

[1]Die von § 1 Absatz 1 erfassten Arbeitnehmerinnen werden zum 1. Januar 2020 nach den folgenden Regelungen in die Entgeltordnung gemäß Anlage D TV UK-Entgelt übergeleitet. [2]Haben im Zeitraum nach dem Inkrafttreten der Entgeltordnung bis zur Unterzeichnung des Tarifvertrages Höhergruppierungen stattgefunden, muss zunächst rückwirkend zum 1. Januar 2020 übergeleitet werden, bevor außerhalb der Überleitung eine Höhergruppierung nach § 6 Absatz 2 TV UK-Entgelt erneut geprüft wird. [3]Findet eine Stufensteigerung am 1. Januar 2020 oder im Zeitraum nach Inkrafttreten der Entgeltordnung bis zur Umsetzung der Überleitung statt, muss zunächst rückwirkend zum 1. Januar 2020 übergeleitet werden, bevor außerhalb der Überleitung die Stufensteigerung nach § 5 Absatz 3 TV UK-Entgelt stattfindet.

§ 4 Zuordnung Entgeltgruppen

(1) [1]Die Überleitung in die Entgeltordnung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. [2]Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung nicht statt, soweit sich in den nachfolgenden Regelungen nichts Abweichendes ergibt.

[3]Die Entgeltgruppen 2Y UK, 9Y UK, 9Z UK und 13Ü UK bleiben bestehen; ab 1. Januar 2020 finden keine Eingruppierungen in diese Entgeltgruppen mehr statt.

(2) [1]Ergibt sich nach der Entgeltordnung gemäß Anlage D TV UK-Entgelt zum Zeitpunkt der Überleitung eine höhere Entgeltgruppe, ist die Beschäftigte auf Antrag darin eingruppiert. [2]Der Antrag kann nur bis zum 30. November 2020 gestellt werden und wirkt auf den 1. Januar 2020 zurück. [3]Ruht das Arbeitsverhältnis im Zeitraum ab 1. Januar 2020 beginnt eine Frist von sechs Monaten mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit und endet frühestens mit dem Ablauf der Frist nach Satz 2; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2020 zurück.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:
Mit der Möglichkeit der Antragsstellung bis zum 30. November 2020 kann sich die Spitzabrechnung der durch die Entgeltordnung verursachten Mehrkosten verzögern. Nach Vorliegen der Voraussetzungen zur Berechnung der Mehrkosten wird die Spitzabrechnung unverzüglich durchgeführt sowie die jeweilige Verabschiedung der Ergebnisse eingeleitet. Ebenso erfolgt die Umsetzung unmittelbar nach Verabschiedung der Ergebnisse.

(3) [1]Die Überleitung der Beschäftigten der in der Anlage A genannten Entgeltgruppen erfolgt nach der dort vorgesehenen Zuordnung. [2]Hiervon ausgenommen sind Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe in der Zuordnungstabelle entspricht. [3]Für Beschäftigte nach Satz 2 wird die bisherige Eingruppierung unter Berücksichtigung künftiger Tarifsteigerungen fortgeführt.

[4]Leitende Beschäftigte im Pflege- und Funktionsdienst werden gemäß Anlage D TV UK-Entgelt, Teil B Ziffer 2 – Leitende Arbeitnehmerin im Pflege- und Funktionsdienst im Zuge der Überleitung eingruppiert. [5]Hiervon ausgenommen sind Leitende Beschäftigte im Pflege- und Funktionsdienst, deren Tätigkeit nicht den Tätigkeitsmerkmalen ihrer Entgeltgruppe entspricht. [6]Für Beschäftigte nach Satz 5 gilt Satz 3 analog.

(4) [1]Die Überleitung der Beschäftigten der in der Anlage B genannten Entgeltgruppen erfolgt nach der dort vorgesehenen Zuordnung. [2]Hiervon ausgenommen sind Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte, Schreibkräfte sowie Kinderpflegerinnen. [3]Diese werden gemäß Absatz 7 und 8 übergeleitet.

(5) Physiotherapeutinnen, Logopädinnen und Ergotherapeutinnen mit entsprechender Tätigkeit der Entgeltgruppe 8 UK werden gemäß Anlage C in die Entgeltgruppe 8T UK übergeleitet.

(6) [1]Erzieherinnen mit entsprechender Tätigkeit werden in die Entgeltgruppe 8T UK übergeleitet. [2]Dies gilt nicht für Erzieherinnen mit entsprechender Tätigkeit in der stationären Versorgung oder in Integrationsgruppen einer Kindertagesstätte.

(7) Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte sowie Schreibkräfte mit entsprechender Tätigkeit der Entgeltgruppe 3Z UK werden in die Entgeltgruppe 5 UK übergeleitet.

(8) Kinderpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit der Entgeltgruppe 3Z UK werden in die Entgeltgruppe 5 übergeleitet.

(9) Lehrkräfte an Schulen werden im Zuge der Überleitung nach den Eingruppierungsmerkmalen gemäß Anlage D TV UK-Entgelt, Teil C Ziffer 22 – Lehrkräfte an Schulen eingruppiert.

Protokollerklärung:
Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe des TV UK bis zum 31. Dezember 2019 gilt als Eingruppierung.

§ 5 Stufenzuordnung

(1) Die Überleitung der Beschäftigten nach § 4 Absatz 1 erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Stufe und unter Mitnahme der bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit.

(2) [1]Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe nach § 4 Absatz 2 erfolgt gemäß § 6 Absatz 2 TV UK-Entgelt, jedoch abweichend von § 6 Absatz 2 Satz 3 unter Mitnahme der bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit.
[2]War die Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie abweichend von § 6 Absatz 2 Satz 1 TV UK-Entgelt der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

(3) [1]Die Überleitung der Beschäftigten im Pflege- und Funktionsdienst nach § 4 Absatz 3 in Verbindung mit Anlage A sowie der leitenden Beschäftigten im Pflege- und Funktionsdienst erfolgt stufengleich unter Mitnahme der bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit.

[2]Wenn durch eine Verkürzung der Stufenlaufzeit in der neuen Tabelle die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt ist, erfolgt die Zuordnung abweichend von Satz 1 in die nächsthöhere Stufe; die Stufenlaufzeit in der nächsthöheren Stufe beginnt neu.

[3]Aus der Stufe 1 der bisherigen Entgeltgruppe erfolgt die Überleitung in die Stufe 2 unter Mitnahme der in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit, sofern die neue Entgeltgruppe nach Überleitung keine Stufe 1 vorsieht.

[4]Hat die Beschäftigte der Entgeltgruppen 7A UK und E 7B UK sowie E 8A UK und 8B UK in der Stufe 6 bis zum 31. Dezember 2019 mindestens sechs Jahre zurückgelegt, erfolgt die Zuordnung in der neuen Entgeltgruppe P-UK 7 beziehungsweise P-UK 8 in die Stufe 7.

[5]Hat die Beschäftigte der Entgeltgruppen 9A UK und 9B UK in der Stufe 5 bis zum 31. Dezember 2019 mindestens fünf Jahre zurückgelegt, erfolgt die Zuordnung in der neuen Entgeltgruppe P-UK 9 beziehungsweise P-UK 9L in die Stufe 6; die Stufenlaufzeit in Stufe 6 beginnt neu.

[6]Hat die Beschäftigte der Entgeltgruppen 9A UK und 9B UK in der Stufe 5 bis zum 31. Dezember 2019 mindestens elf Jahre zurückgelegt, erfolgt die Zuordnung in der neuen Entgeltgruppe P-UK 9 in die Stufe 7; die Stufenlaufzeit in Stufe 7 beginnt neu.

[7]Ergibt sich für Beschäftigte der Entgeltgruppen 10A UK, 11A UK und 12A UK eine Verlängerung der Stufenlaufzeit in der neuen Tabelle zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe, erfolgt die Zuordnung unter Mitnahme der zurückgelegten Stufenlaufzeit sowie nach Maßgabe der bisher verkürzten Stufenlaufzeiten (Stufe 4 nach zwei Jahren Stufe 3, Stufe 5 nach drei Jahren Stufe 4) für die nächste Stufensteigerung. [8]§ 6 Abs. 2 TV UK-Entgelt findet keine Anwendung.

(4) Die Überleitung der Beschäftigten nach § 4 Absatz 4 in Verbindung mit Anlage B erfolgt stufengleich unter Mitnahme der bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit.

(5) [1]Die Stufenzuordnung der Physiotherapeutinnen, Logopädinnen und Ergotherapeutinnen in der Entgeltgruppe 8T UK nach § 4 Absatz 5 in Verbindung mit Anlage C richtet sich nach § 6 Absatz 2 TV UK-Entgelt. [2]Die bisher zurückgelegte Stufenlaufzeit wird mitgenommen, ein Garantiebetrag wird nicht gewährt, soweit sich nachfolgend nichts Abweichendes ergibt.

[3]War die Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie abweichend von § 6 Absatz 2 Satz 1 TV UK-Entgelt der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 zurückgelegte Stufenlaufzeit wird mitgenommen.

[4]Bei der Überleitung aus Entgeltgruppe 8 UK Stufe 4 beträgt die Zeit bis zum Erreichen der Stufe 5 in der Entgeltgruppe 8T UK Stufe 4 mindestens zwei Jahre.

[5]Die Überleitung der Entgeltgruppe 8 UK Stufe 5 erfolgt in Entgeltgruppe 8T UK Stufe 4 unter Berücksichtigung der Garantiebeträge des § 6 Absatz 2 TV UK-Entgelt, wobei die Zeit zum Erreichen der Stufe 5 der Entgeltgruppe 8T UK derjenigen entspricht, die zum Erreichen der Stufe 6 in der bisherigen Entgeltgruppe 8 UK noch notwendig gewesen wäre; die Zeit zum Erreichen der Entgeltgruppe 8T UK Stufe 5 beträgt jedoch maximal zwei Jahre.

[6]Die Stufenzuordnung der Entgeltgruppe 8 UK Stufe 6 richtet sich nach § 6 Absatz 2 TV UK-Entgelt; die Stufenlaufzeit beginnt mit der Höhergruppierung neu.

(6) [1]Für die Überleitung der Erzieherinnen im Sinne des § 4 Absatz 6, die bisher in Entgeltgruppe 8 UK eingruppiert waren und künftig in Entgeltgruppe 8T UK eingruppiert sind, gelten die Regelungen des Absatz 5 zur Stufenzuordnung. [2]Für die Überleitung dieser Beschäftigten, die bisher unterhalb der Entgeltgruppe 8 UK eingruppiert waren und künftig in Entgeltgruppe 8T UK eingruppiert sind, erfolgt die Stufenzuordnung, indem aus dem bisherigen

Tabellenentgelt und der Zulage, die die Entgeltdifferenz zur Entgeltgruppe 8 UK ausgleichen sollte, ein Vergleichsentgelt gebildet wird. [3]Ausgehend von dem Vergleichsentgelt wird die betragsmäßige Zuordnung zum neuen Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 8T UK ermittelt. [4]Abweichend von § 6 Absatz 2 Satz 1 TV UK-Entgelt wird die Zuordnung ohne die dazwischenliegende Entgeltgruppe 7 UK vorgenommen. [5]Für die Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten gelten die Regelungen des Absatzes 5 analog.

(7) [1]Die Überleitung der Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie der Schreibkräfte nach § 4 Absatz 7 erfolgt stufengleich; die Stufenlaufzeit beginnt neu. [2]Hiervon ausgenommen ist die Stufe 1, die bisher in Stufe 1 zurückgelegte Stufenlaufzeit wird mitgenommen.

(8) [1]Für die Stufenzuordnung der Kinderpflegerinnen in der höheren Entgeltgruppe für eine Überleitung nach § 4 Absatz 8 erfolgt stufengleich; die Stufenlaufzeit beginnt neu. [2]Hiervon ausgenommen ist die Stufe 1, die bisher in Stufe 1 zurückgelegte Stufenlaufzeit wird mitgenommen.

(9) [1]Die Stufenzuordnung der Lehrkräfte an Schulen gemäß § 4 Absatz 9 richtet sich nach § 6 Absatz 2 TV UK-Entgelt, soweit sich nachfolgend nichts Abweichendes ergibt. [2]War die Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie abweichend von § 6 Absatz 2 Satz 1 TV UK-Entgelt der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 zurückgelegte Stufenlaufzeit wird mitgenommen. [3]Die Stufenzuordnung der Beschäftigten der Entgeltgruppen 9A UK, 9B UK, 9C UK und 9D UK, die die Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 9 UK gemäß Anlage D TV UK-Entgelt, Teil C Ziffer 22 – Lehrkräfte an Schulen erfüllen, erfolgt unter Mitnahme der bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit. [4]Für die Beschäftigten, für die sich nach den Eingruppierungsmerkmalen gemäß Anlage D TV UK-Entgelt, Teil C Ziffer 22 – Lehrkräfte an Schulen keine andere Eingruppierung ergibt, erfolgt die Überleitung unter Mitnahme der bisher zurückgelegten Stufenlaufzeit.

Protokollerklärungen:

1. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Stufenzuordnung auf Grundlage einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitanteilig berechnet.

2. [1]Ist für die Stufenzuordnung eine Mitnahme der Stufenlaufzeit vorgesehen und übersteigt vor der betragsmäßigen Höhergruppierung die bereits zurückgelegte Stufenlaufzeit die Laufzeit der neuen, niedrigeren Stufe, erfolgt die Zuordnung zur nächsthöheren Stufe. [2]Die Stufenlaufzeit in der nächsthöheren Stufe beginnt neu. [3]Satz 1 und 2 finden keine Anwendung, soweit § 5 eine spezielle Regelung hierzu enthält.

§ 6 Zulagen

(1) [1]Übergeleitete Beschäftigte gemäß § 4 Absatz 1 und § 5 Absatz 1, denen am 31. Dezember 2019 eine Zulage nach Satz 2 oder eine persönliche Zulage nach Satz 3 bis zum 31. Dezember 2019 zugestanden hat, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage unter den bisherigen Voraussetzungen, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist. [2]Als Besitzstandszulagen gelten Zulagen für Bewährungs-, Zeit-, Tätigkeits-, Fallgruppenaufstiege sowie Vergütungsgruppenzulagen. [3]Persönliche Zulagen sind Techniker-, Meister- und Programmiererzulage sowie die Funktionszulage gemäß BAT Anlage 1a Teil II N I Angestellte im Schreibdienst Protokollnotiz Nr. 3.

[4]Die bisherigen Regelungen für Vorarbeiterinnen finden mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages keine Anwendung mehr und werden abgelöst durch die neuen Regelungen in Anlage D TV UK-Entgelt, –Teil D Ziffer 2 – Vorarbeiterinnen.

(2) [1]Für im Rahmen der Überleitung auf Antrag höhergruppierte Beschäftigte gemäß § 4 Absatz 2 und § 5 Absatz 2 sowie übergeleitete Beschäftigte gemäß § 4 Absatz 5 und § 5 Absatz 5 sowie übergeleitete Beschäftigte gemäß § 4 Absatz 6 und § 5 Absatz 6, die eine Zulage nach Absatz 1 erhalten, entfällt diese Zulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2020.

[2]Die wegfallende Zulage nach Absatz 1 wird bis Entgeltgruppe 8 UK zu dem jeweiligen

bisherigen Tabellenentgelt hinzugerechnet (Vergleichsentgelt) und anschließend die betragsmäßige Zuordnung zum neuen Tabellenentgelt ermittelt. [3]Übersteigt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 das neue Tabellenentgelt in der letzten Stufe, wird der Unterschiedsbetrag als neue Besitzstandszulage fortgezahlt.

[4]Ab Entgeltgruppe 9 UK und für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 8T UK übergeleitet werden, wird für die Zuordnung zum neuen Tabellenentgelt nur das bisherige Tabellenentgelt herangezogen, ein Vergleichsentgelt wird nicht gebildet. [5]Übersteigt das bisherige Tabellenentgelt zuzüglich Zulage nach Absatz 1 das neue Tabellenentgelt, wird der Unterschiedsbetrag als neue Besitzstandszulage fortgezahlt.

(3) [1]Für übergeleitete Beschäftigte gemäß § 4 Absatz 3, 4[2], 7 und 8 sowie § 5 Absatz 3, 4[4], 7 und 8, die eine Zulage nach Absatz 1 Satz 2 erhalten, wird kein Vergleichsentgelt gebildet. [2]Übersteigt das bisherige Tabellenentgelt zuzüglich Zulage nach Absatz 1 das neue Tabellenentgelt, wird der Unterschiedsbetrag als neue Besitzstandszulage fortgezahlt.

(4) Für übergeleitete Beschäftigte gemäß § 4 Absatz 9 sowie § 5 Absatz 9 gilt Absatz 2 analog.

(5) Erhalten Beschäftigte eine Stufenvorweggewährung gemäß § 5 Absatz 9 TV UK-Entgelt und erfolgt eine Höhergruppierung im Rahmen der Überleitung gilt § 5 Absatz 9 Satz 6 und 7 TV UK-Entgelt analog.

Protokollerklärungen zu § 6:

1. [1]Sofern Zulagen bisher dynamisch ausgestaltet waren, werden diese nach Überleitung ermittelten neuen Besitzstandszulagen dynamisch fortgezahlt. [2]Dynamisch heißt, dass sich Zulagen bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Prozentsatz verändern. [3]Sofern Zulagen bisher statisch ausgestaltet waren, werden diese nach Überleitung ermittelten neuen Besitzstandszulagen statisch fortgezahlt. [4]Statisch heißt, dass sich Zulagen bei allgemeinen Entgeltanpassungen nicht verändern. [5]Die so ermittelten neuen dynamischen und statischen Besitzstandszulagen werden mit künftigen Stufensteigerungen verrechnet. [6]Soweit die Endstufe erreicht ist, wird die neue Besitzstandszulage fortgezahlt. [7]Von der Verrechnung ausgenommen sind lineare Tabellensteigerungen.
2. Bei Teilzeitbeschäftigung wird das Vergleichsentgelt auf Grundlage einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitanteilig berechnet.
3. Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe werden die Zulagen nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet, soweit die Bildung eines Vergleichsentgelts vorgesehen ist.

§ 7 Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

[1]Übergeleitete Beschäftigte gemäß §§ 4 Absatz 1, 5 Absatz 1, denen vor 31. Dezember 2019 und über den 1. Januar 2020 hinaus vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit nach § 3 TV UK-Entgelt übertragen wurde, erhalten diese persönliche Zulage für die Dauer der Übertragung weiterhin. [2]In den Fällen, in denen die übertragene höherwertige oder die eigene Tätigkeit gemäß Anlage D TV UK-Entgelt mit einem anderen Tabellenentgelt bewertet werden, wird die persönliche Zulage neu berechnet.

§ 8 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) [1]Für im Juni 2007 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT oder MTArb in der für Juni 2007 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. [2]Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer

[2] Redaktionelle Korrektur: Übergeleitete Beschäftigte gem. § 4 Abs. 4 TVÜ UK-EGO müssen in die Aufzählung in § 6 Abs. 3 TVÜ UK-EGO aufgenommen werden. Diese waren in der Originalfassung des TVÜ UK-EGO in der Aufzählung in § 6 Abs. 4 TVÜ UK-EGO enthalten. Hierbei handelt es sich um einen unpräzisen Verweis, der in dieser Fassung entsprechend korrigiert wurde.

Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin unverzüglich schriftlich anzuzeigen. [3]Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Juni 2007 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 1:
[1]Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Juni 2007 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit, Sonderurlaub nach § 25 Absatz 1 TV UK oder Ablauf der Krankengeldbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. [2]Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weitergezahlt. [3]Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 5 Absatz 6 TVÜ UK-Entgelt vom 13. Juni 2007. [4]Diejenigen Arbeitnehmerinnen, die im Juni 2007 nicht kindergeldberechtigt waren und deshalb keinen kinderbezogenen Ortszuschlagsanteil erhalten haben und bis zum 31. August 2007 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld vornehmen, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage nach Satz 1. [5]Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte die Arbeitnehmerin bereits im Juni 2007 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

(2) [1]Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz. [2]Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin abgefunden werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Kinder von bis zum 31. Dezember 2007 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und in der Entbindungspflege sowie Praktikantinnen aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2008 geboren sind.

§ 9 Abgeltung

[1]Durch Vereinbarung mit der Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen pauschaliert beziehungsweise abgefunden werden. [2]§ 8 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.

§ 10 Clearingstelle

[1]Für die Klärung von Streitfällen im Rahmen der Überleitung wird in jedem Universitätsklinikum eine paritätisch besetzte Clearingstelle bis längstens 30. Juni 2021 gebildet. [2]Die Tarifparteien besetzen die Clearingstelle mit bis zu drei Mitgliedern für jede Seite. [3]Auf Beschäftigtenseite muss mindestens ein Mitglied des Personalrats vertreten sein. [4]Kann sich die Clearingstelle in einer Frage nicht einigen, können die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.

§ 11 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden. [2]Die Kündigung ist frühestens zum 31. Dezember 2023 möglich.

Anlagen
Anlage A bis C: Zuordnungstabellen
Anlage D: Zulagenübersicht

Anlagen – Zuordnungstabellen und Zulagenübersicht

Anlage A

Pflege- und Funktionsdienst

<table>
<tr><td>Bisherige Entgeltgruppe UK</td><td colspan="2">Neue Entgeltgruppe P-UK</td></tr>
<tr><td>E 3A UK</td><td colspan="2">P-UK 5</td></tr>
<tr><td>E 4A UK</td><td colspan="2">P-UK 6</td></tr>
<tr><td rowspan="2">E 7A UK</td><td rowspan="2">P-UK 7</td><td>P-UK 8 FG 1
f) Herzkatheterlabor
g) Endoskopie
h) Krankenhaushygiene
i) Dialyse
l) zeitlich überwiegend geschlossene psychiatrische Stationen</td></tr>
<tr><td>P-UK 8 FG 2 Hebammen und Entbindungspfleger im Kreißsaal</td></tr>
<tr><td rowspan="2">E 7B UK</td><td rowspan="2">P-UK 7</td><td>P-UK 8 FG 1
e) Zentrale Notaufnahme
f) Herzkatheterlabor
g) Endoskopie
h) Krankenhaushygiene
i) Dialyse
l) zeitlich überwiegend geschlossene psychiatrische Stationen</td></tr>
<tr><td>P-UK 8 FG 3 Operationstechnische sowie Anästhesietechnische Assistentinnen</td></tr>
<tr><td rowspan="2">E 8A UK</td><td colspan="2">P-UK 8</td></tr>
<tr><td colspan="2">P-UK 9 FG 2 Beschäftigte mit abgeschlossener Weiterbildung zur Hygienefachkraft</td></tr>
<tr><td rowspan="2">E 8B UK</td><td colspan="2">P-UK 8</td></tr>
<tr><td colspan="2">P-UK 9 FG 2 Beschäftigte mit abgeschlossener Weiterbildung zur Hygienefachkraft</td></tr>
<tr><td>E 9A UK</td><td colspan="2">P-UK 9</td></tr>
</table>

Anlage B

Bisherige Entgeltgruppe UK	Neue Entgeltgruppe UK
E 2Z UK	E 2 UK ohne Stufe 6
E 3Z UK	E 3 UK ohne Stufe 6

Anlage C

Bisherige Entgeltgruppe UK	Neue Entgeltgruppe UK
E 8 UK Stufe 1	E 8T UK Stufe 1
E 8 UK Stufe 2	E 8T UK Stufe 2
E 8 UK Stufe 3	E 8T UK Stufe 3
E 8 UK Stufe 4	E 8T UK Stufe 4 Zeit bis zum Erreichen der Stufe 5 beträgt mindestens zwei Jahre
E 8 UK Stufe 5	E 8T UK Stufe 4 Garantiebetrag 100 Euro, Zeit zum Erreichen der Stufe 5 beträgt maximal zwei Jahre
E 8 UK Stufe 6	E 8T UK Stufe 5 Stufenlaufzeit beginnt neu

Anlage D

Zulage	Rechtsgrundlage	Ausgestaltung	Anwendung
Bewährungs-, Zeit-, Tätigkeits-, Fallgruppenaufstiege	§ 8 TVÜ UK-Entgelt vom 13. Juni 2007	Dynamisch	Fortführung ausschließlich als Besitzstand, soweit nicht verrechnet
Vergütungsgruppenzulagen	§ 9 TVÜ UK-Entgelt vom 13. Juni 2007	Dynamisch	
Techniker-, Meister- und Programmiererzulage	§ 15 Absatz 2 TVÜ UK-Entgelt vom 13. Juni 2007	Statisch	
Besitzstand Funktionszulage für Angestellte im Schreibdienst	BAT Anlage 1a Teil II N I. Angestellte im Schreibdienst Protokollnotiz Nr. 3	Statisch	
Besitzstand Bewährungszulage	BAT Anlage 1a Teil II N I, Vergütungsgruppe VII, Fußnote 1	Statisch	
Zulage für außergewöhnliche Erschwernisse in Höhe von 15,34 Euro	§ 2 TV UK-Entgelt Anlage D – Entgeltordnung Teil B Ziffer 1 – Arbeitnehmerin im Pflege- und Funktionsdienst, Entgeltgruppe P-UK 8 FG 1 Buchstabe l – Beschäftigte der Entgeltgruppe P-UK 7 FG 1 mit entsprechender Tätigkeit auf zeitlich überwiegend geschlossenen psychiatrischen Stationen i.V.m. Anlage 3 zum TV UK-Z	Statisch	Wegfall ab 1. Januar 2020
Zulage für außergewöhnliche Erschwernisse Tierpflegerinnen	Anlage 1 zum TV UK-Z	Dynamisch	
	Anlage 2 zum TV UK-Z i.H.v. 12,78 EUR	Statisch	
Vorarbeiterinnenzulage	§ 15 Absatz 3 TVÜ UK-Entgelt	Statisch	Ab 1. Januar 2020 abgelöst durch neue Vorarbeiterinnenzulage gemäß § 2 TV UK-Entgelt (Anlage D – Entgeltordnung: Teil D Ziffer 2 – Vorarbeiterinnen)

§ 1 Geltungsbereich 82
§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung 82
§ 3 Anspruchsvoraussetzungen 82
§ 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile 83
§ 5 Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs 83
§ 6 Durchführungsweg 83
§ 7 Inkrafttreten 83

Tarifvertrag

vom 27. Juni 2007 zur Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV UK-EntgeltU)

(gültig ab 1. Juli 2007)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

a) für Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm vom 13. Juni 2006 (TV UK-F, TV UK-H, TV UK-T und TV UK-U),

b) für Auszubildende sowie für die an Schulen des Gesundheitswesens an den Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen oder Ulm in Ausbildung Stehende, die unter den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm vom 18. Juni 2007 (TV UK-Auszubildende) fallen.

Protokollerklärung zu § 1:
Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmerin“ umfasst auch männliche Arbeitnehmer. Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Auszubildende“ umfasst auch männliche Auszubildende.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

Dieser Tarifvertrag regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung.

Protokollerklärung zu § 2:
Der Klammerzusatz „(einschließlich des Ausschlusses der Entgeltumwandlung und der Verhandlungszusage nach 1.3)“ in § 40 Absatz 4 des Tarifvertrags Altersversorgung findet ab 1. Juli 2007 keine Anwendung mehr.

§ 3 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Die Arbeitnehmerin/Auszubildende hat Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

(2) [1]Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf die Regelung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) in der jeweils geltenden Fassung (derzeit jährlich bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze – West – in der allgemeinen Rentenversicherung) zuzüglich 1.800 Euro.

[2]Im beiderseitigen Einvernehmen können Arbeitnehmerin/Auszubildende und die Arbeitgeberin vereinbaren, dass die Arbeitnehmerin/Auszubildende einen über den Höchstbetrag nach Satz 1 hinausgehenden Betrag ihres Entgelts umwandelt.

(3) Der umzuwandelnde Entgeltbetrag für ein Jahr muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) erreichen.

§ 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile

(1) Die Arbeitnehmerin/Auszubildende kann nur künftige Entgeltansprüche umwandeln.

(2) Umwandelbar sind künftige Ansprüche auf die Jahressonderzahlung sowie auf monatliche Entgeltbestandteile.

(3) Vermögenswirksame Leistungen können nicht umgewandelt werden.

§ 5 Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs

(1) Die Arbeitnehmerin/Auszubildende muss ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig schriftlich gegenüber der Arbeitgeberin geltend machen.

(2) Für die Entgeltumwandlung schließen die Arbeitnehmerin/Auszubildende und die Arbeitgeberin eine schriftliche Vereinbarung (Entgeltumwandlungsvereinbarung).

(3) [1]Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile hat mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen. [2]In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig. [3]Die Arbeitgeberin kann bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden.

(4) Die Absätze 2 und 3 gelten für die Änderung bestehender Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung entsprechend mit der Maßgabe, dass die Änderung durch die Arbeitnehmerin/Auszubildende mindestens drei Monate vor dem vorgesehenen/ beabsichtigten Änderungstermin schriftlich beantragt wird.

§ 6 Durchführungsweg

[1]Die Entgeltumwandlung im Rahmen der durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vorgesehenen Durchführungswege ist bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen durchzuführen. [2]Die Auswahl der Zusatzversorgungseinrichtungen erfolgt durch die Klinika im Benehmen mit ver.di.

Protokollnotiz zu § 6:
Die Tarifparteien streben an, bis spätestens zum 1. November 2007 den Durchführungsweg nach § 6 TV UK EntgeltU zu regeln. Hierzu wird eine Projektgruppe gebildet, an der ein Teilnehmer von ver.di teilnimmt. Die Einbeziehung der Jahressonderzahlung in die Entgeltumwandlung ist zu prüfen. Sofern der Durchführungsweg nach § 6 bis zum 1. November 2007 nicht steht, wird den Arbeitnehmerinnen/Auszubildenden die Möglichkeit eröffnet, die Entgeltumwandlung ab diesem Zeitpunkt bei der VBL durchzuführen.

§ 7 Inkrafttreten

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2007 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2010, schriftlich gekündigt werden.

Tarifvertrag über Erschwerniszulagen (TV UK-Z)

§ 1 Geltungsbereich 84
§ 2 Regelungsgegenstand 84
§ 3 Außergewöhnliche Erschwernisse 84
§ 4 Zulagenhöhe 85
§ 5 Besitzstand und Überleitung 85
§ 6 Sonstige Bestimmungen 85
§ 7 Inkrafttreten, Laufzeit 86

Anlagen:

Anlage 1 86
Anlage 2 88
Anlage 3 88

Tarifvertrag

vom 8. September 2009 über Erschwerniszulagen für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm gemäß § 8 TV UK-Entgelt vom 13. Juni 2007 (TV UK-Z)

(gültig ab 1. April 2010)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des TV UK fallen.

Protokollerklärungen:
1. Die in diesem Tarifvertrag verwendete weibliche Form umfasst auch die männliche Form.
2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmerinnen, die unter den Tarifvertrag zur Sicherung der Wirtschaftsbetriebe und Eigenreinigung am Universitätsklinikum Freiburg fallen.

§ 2 Regelungsgegenstand

Dieser Tarifvertrag regelt die Höhe der Erschwerniszulagen nach § 8 TV UK-Entgelt und die Voraussetzungen, unter denen sie gezahlt werden.

§ 3 Außergewöhnliche Erschwernisse

(1) [1]Eine Arbeitnehmerin, die eine in den Anlagen zum Tarifvertrag aufgeführte zulagenberechtigende Tätigkeit ausübt, erhält eine monatliche Zulage für außergewöhnliche Erschwernisse. [2]Außergewöhnliche Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, das der Eingruppierung zugrunde liegt oder die bei der Eingruppierung ausdrücklich berücksichtigt wurden, sind ausgenommen. Soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird, sind Erschwerniszulagen nicht zu bezahlen.

(2) Entfällt die Erschwernis nach Absatz 1, entfällt die Zulage.

§ 4 Zulagenhöhe

(1) [1]Nach dem 30. Juni 2007 neu eingestellte Arbeitnehmerinnen erhalten ab 1. April 2010

a) den Durchschnitt der an die Arbeitnehmerinnen vergleichbarer Arbeitsplätze der Abteilung/des Bereichs gezahlten Erschwerniszulagen nach § 5 Absatz 2 in Verbindung mit Anlage 1,

b) einen Festbetrag nach Anlage 2 oder

c) einen Festbetrag nach Anlage 3.

[2]Das gleiche gilt, wenn eine Arbeitnehmerin an einen zulagenberechtigenden Arbeitsplatz wechselt. [3]Beim Zusammentreffen der Zulagenvoraussetzungen nach Anlage 1 und der Festbeträge nach Anlage 3 erfolgt die Zahlung nebeneinander. [4]Liegen die Voraussetzungen für mehrere Zulagen der Anlage 2 vor, so wird jeweils nur die höchste gezahlt. [5]Zulagen nach Anlage 3 können nicht nebeneinander bestehen und schließen Zulagen nach Anlage 2 aus.

(2) [1]Es wird eine paritätisch besetzte örtliche Arbeitsgruppe gebildet. [2]Die Arbeitsgruppe bestimmt einvernehmlich die Arbeitsplätze, die gemäß Absatz 1 zur Durchschnittsbildung im jeweiligen Bereich nach Anlage 1 herangezogen werden. [3]Wird in der Arbeitsgruppe keine Einigung erzielt, entscheiden die Tarifvertragsparteien.

§ 5 Besitzstand und Überleitung

(1) Eine Arbeitnehmerin, die am 30. Juni 2007 beschäftigt war, erhält bei Vorliegen der Voraussetzungen eine der in Anlage 2 oder 3 genannten Zulagen.

(2) Eine Arbeitnehmerin, die im Zeitraum von 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007 Zuschläge nach dem Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) erhalten hat, erhält ab 1. April 2010 eine monatlich pauschalierte Zulage.

(3) Die pauschalierte Zulage ergibt sich ausschließlich aus den gezahlten Erschwerniszuschlägen nach TVZ zum MTL auf der Basis einer Vollzeitbeschäftigung im Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007 pro Kalendertag, an dem Anspruch auf Entgelt bestanden hat, nach folgender Formel:

$$\frac{\textbf{Summe der Zulagen} \times \textbf{30,44}}{\textbf{Kalendertage mit Entgelt}}$$

Protokollnotiz:
Kalendertage mit Leistungen nach §§ 19, 24 und 26 TV UK zählen nicht mit.

(4) Bei Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz gilt § 4 entsprechend.

(5) Bestand im Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007 kein Anspruch auf Entgelt, gilt § 4 entsprechend.

§ 6 Sonstige Bestimmungen

(1) Die Berechnung und Auszahlung der Zulagen erfolgt nach § 17 TV UK.

(2) Zulagen gehören zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt.

(3) Zulagen gelten als Monatsentgelt im Sinne der §§ 18, 19 und 24 Absatz 10 TV UK.

(4) [1]Die Zulagen nach § 4 Absatz 1 Buchstabe a) und § 5 Absatz 2 erhöhen sich ab 1. April 2010 um 8,6 Prozent; die daraus ergebenden Summen erhöhen sich nochmals um 1,4 Prozent. [2]Bei den dann folgenden Tariferhöhungen ab 1. September 2010 erhöhen sie sich entsprechend den prozentualen Tariferhöhungen der Entgeltgruppe E7 Stufe 6.

(5) Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33

Absatz 1 Buchstabe c) BAT vom 11. Januar 1962 und den Tarifvertrag über Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963.

Protokollnotiz:
Arbeitnehmerinnen, die nach dem 30. Juni 2007 eingestellt wurden und die trotz Erfüllung der Voraussetzungen von § 29 MTArb keine Erschwerniszuschläge erhalten haben, erhalten die Zulagen nach § 4 ab ihrer Einstellung bis zum 31. März 2010 entsprechend den Bestimmungen dieses Tarifvertrags mit der Vergütung für den Monat April 2010 nachbezahlt. § 6 Absatz 4 findet auf diese Nachzahlung keine Anwendung.

§ 7 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2010 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2012.

Anlage 1 zum TV UK Erschwernis (TV UK-Z)

Folgende Arbeiten enthalten gesundheitsgefährdende, ekelerregende oder besonders schmutzige Tätigkeiten oder vergleichbare erschwerende Umstände (außergewöhnliche Erschwernisse) im Sinne von § 3 Absatz 1 TV UK-Z:

Die Arbeitnehmerin, die aus dem Lohngruppenverzeichnis des MTArb einer Entgeltgruppe des TVÜ UK-Entgelt zugeordnet ist, erhält eine monatliche Zulage für eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten:

1. Arbeiten, bei denen die Arbeitnehmerin der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Pflanzen oder Stoffe ausgesetzt ist
2. Arbeiten mit Kalk oder ätzenden, giftigen oder staubenden Handelsdüngern, Farben, gelöschtem Kalk, Konservierungs-, organischen Abbeiz- oder Lösungsmitteln, mit giftigen Pflanzenschutz- oder Unkrautbekämpfungsmitteln, mit Streusalzen oder Streusalzgemischen
3. Arbeiten ohne feste Einrüstung in einer Höhe von mehr als 8 Metern
4. Reparaturarbeiten an in Betrieb befindlichen Hochdruckkesselanlagen
5. unerlässliche Arbeiten am Stromnetz unter Spannung, die nach den einschlägigen Vorschriften zulässig sind
6. Arbeiten im Akkumulatorenraum während des Aufladens offener Batteriezellen
7. Schweißarbeiten
8. Arbeiten in Betrieb befindlichen Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen, wenn die Arbeitnehmerin mindestens zwei Stunden in der Schicht in ihnen arbeitet
9. Reparaturarbeiten an Geräten oder Maschinen oder Montagearbeiten im Freien bei Kälte von unter 10° C
10. Reinigen, Reparieren oder Beseitigen von Verstopfungen in Abflüssen, Abwasser- oder Toilettenanlagen, Abwasserpumpanlagen, Kläranlagen oder Schmutzwasserkanälen
11. Entleeren von Sammelgefäßen für Asche oder Müll
12. Entleeren oder Reinigen von Müllschächten
13. besonders schmutzige Reinigungsarbeiten aus Anlass von Instandsetzungen, Umzügen oder baulichen Veränderungen
14. Reinigen von Benzin-, Fett- oder Ölabscheidern
15. Reinigungs- oder Reparaturarbeiten an durch Fette oder Öle besonders verschmutzten Teilen von großen Maschinen, großen Aggregaten oder Hochspannungsschalteinrichtungen, wenn die Arbeitnehmerin starker Verschmutzung ausgesetzt ist
16. Reinigungs- oder Reparaturarbeiten in Pumpengruben von Tankanlagen
17. Schmutzarbeiten, bei von der Arbeitgeberin als solche angeordnete Generalreinigungen

von Großgeräten oder Lastkraftfahrzeugen

18. Reparaturarbeiten unter Kraftfahrzeugen
19. Zerlegen verschmutzter Verbrennungsmotoren, Getrieben, Vorder- oder Hinterachsen von Kraftfahrzeugen
20. Arbeiten mit Band-, Fußboden- oder Tellerschleifmaschinen, Holz- oder Kunststoffbearbeitungsmaschinen, wenn die Arbeitnehmerin starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist
21. Auf- oder Abladen von Bauschutt oder Müll von Hand
22. Bedienen oder Reinigen von Motorkehrmaschinen
23. Bedienen von handgeführten Schneeräummaschinen
24. maschinelles Entfernen alter Farbanstriche oder mechanisches Entrosten, wenn die Arbeitnehmerin starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist
25. Reinigen der Kanäle und Filterkammern oder -zellen von Absaug-, Entlüftungs- oder Klimaanlagen
26. Arbeiten, bei denen nach den erlassenen Anordnungen Atemschutzgerät oder Gehörschutz getragen werden muss
27. Arbeiten mit Glas- oder Steinwolle
28. Arbeiten mit Motorkettensägen
29. Unkrautbekämpfen mit Flammenwerfern
30. Fällen von Bäumen mit mindestens 40 cm Stammdurchmesser und damit verbundenes Entasten
31. Schneiden von Dornenhecken oder Räumen von Dornengestrüpp
32. Verlegen von Kabeln im Innern von nur beschlupfbaren Kanälen oder Schächten
33. Bedienen von Heizungsanlagen in mindestens fünf räumlich getrennten Gebäuden
34. Arbeiten als Sektionsgehilfe
35. Desinfektionsarbeiten mit Ausnahme der Schädlingsbekämpfung
36. Einsammeln oder Sortieren von Infektionswäsche, stark verschmutzter Instituts- oder Klinikwäsche sowie Beschicken der Waschmaschinen von Hand mit Infektionswäsche oder stark verschmutzter Wäsche
37. Entleeren von Groß-Waschmaschinen von Hand, wenn die Arbeitnehmerin starker Nässeeinwirkung ausgesetzt ist
38. Reinigen oder Reparieren von Gefäßen, Geräten oder Tischen, die mit Blut, Stuhl, Urin oder infektiösem Material beschmutzt sind, in Laboratorien, in Behandlungs- oder Untersuchungsräumen
39. Reinigungsarbeiten in Behandlungsräumen von Unfall-Ambulanzen, Gipsräumen, Kreiß- oder Operationssälen, Leichen- oder Sektionsräumen
40. Reinigen von Matratzen
41. Reinigen von medizinischen Sauggeräten oder Reparieren in ungereinigtem Zustand
42. Transport nicht eingesargter Leichen
43. Reinigen von Darmbädern, Gehbädern oder Badewannen nach Behandlung von Gelähmten oder Querschnittgelähmten
44. ekelerregende oder gefährliche Arbeiten bei der Pflege und Wartung von Versuchstieren oder kranker oder infizierter Tiere
45. Transportieren von Kadavern oder Kadaverteilen

Anlage 2 zum TV UK Erschwernis (TV UK-Z)

Die Arbeitnehmerin, die aus der Vergütungsordnung des BAT, Anlagen 1 a und 1 b, einer Entgeltgruppe des TVÜ UK-Entgelt zugeordnet ist, erhält eine monatliche Zulage, wenn sie:

1.	in unterirdischen Anlagen – mit Ausnahme von Kelleranlagen – mit unzureichender Entlüftung oder in fensterlosen überirdischen Betonbunkern mit unzureichender Entlüftung arbeitet, in Höhe von	7,67 Euro
2.	Desinfektionsarbeiten – mit Ausnahme der Schädlingsbekämpfung – ausübt, in Höhe von	10,23 Euro
3.	bei Arbeiten mit gesundheitsschädigenden, ätzenden oder giftigen-Stoffen der Einwirkung dieser Stoffe ausgesetzt ist, wenn sie im Kalendermonat durchschnittlich mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in Räumen oder mindestens ein Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Freien dieser Einwirkung ausgesetzt ist, in Höhe von	12,78 Euro
4.	Versuchstiere pflegt, in Höhe von	12,78 Euro
5.	in großen Behandlungsbecken (nicht in Badewannen) Unterwassermassagen ausführt, wenn sie im Kalendermonat durchschnittlich mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit mit diesen Arbeiten beschäftigt ist, in Höhe von	10,23 Euro
6.	als Sektionsgehilfin in der Human- oder Tiermedizin arbeitet, in Höhe von	15,34 Euro
7.	in Leichenschauhäusern oder in Einrichtungen, die die Aufgaben von Leichenschauhäusern zu erfüllen haben, Leichen versorgt und herrichtet, in Höhe von	12,78 Euro
8.	in Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen im Kalendermonat durchschnittlich arbeitstäglich mindestens zwei Stunden arbeitet, in Höhe von	12,78 Euro
9.	in Tropenkammern mit einer Temperatur von über 40° C im Kalendermonat durchschnittlich arbeitstäglich mindestens zwei Stunden arbeitet, in Höhe von	15,34 Euro
10.	in unterirdischen Abwasserkanälen im Kalendermonat durchschnittlich mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit arbeitet, in Höhe von	10,23 Euro

Anlage 3 zum TV UK Erschwernis (TV UK-Z)

Die Arbeitnehmerin erhält eine Zulage von monatlich 15,34 Euro, wenn sie

1. in psychiatrischen oder neurologischen Kliniken, Abteilungen oder Stationen ständig in Räumen arbeitet, in denen psychisch kranke Patienten untergebracht sind
2. als Pflegeperson in psychiatrischen oder neurologischen Kliniken, Abteilungen oder Stationen ständig psychisch kranke Patienten pflegt
3. ständig mit psychisch kranken Patienten zu arbeitstherapeutischen Zwecken zusammenarbeitet oder sie hierbei beaufsichtigt
4. in psychiatrischen oder neurologischen Kliniken oder Abteilungen im EEG-Dienst, in der Röntgendiagnostik oder in der Krankengymnastik ständig mit psychisch kranken Patienten Umgang hat

§ 1 Geltungsbereich 89
§ 2 Personalunterkünfte 89
§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte 90
§ 4 Bewertung der Personalunterkünfte (Kaltmiete) 91
§ 5 Anpassung des Werts der Personalunterkünfte 92
§ 5a Betriebliche Regelung 92
§ 6 Inkrafttreten 92

Tarifvertrag

vom 12. Dezember 2016 über die Bewertung der Personalunterkünfte II für Arbeitnehmerinnen und Auszubildende der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV UK-PersU II)

(gültig ab 1. Januar 2017)

Präambel

Dieser Tarifvertrag ersetzt den zum 31. Dezember 2016 gekündigten Tarifvertrag vom 10. September 2008 für Arbeitnehmerinnen und Auszubildende des Universitätsklinikums Freiburg, Tübingen, Ulm über die Bewertung der Personalunterkünfte I (TV UK-PersU I) (gültig ab 1. Oktober 2008).

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

a) für alle Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des TV UK vom 13. Juni 2006 fallen und

b) für Auszubildende sowie für die an Schulen des Gesundheitswesens an den Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen oder Ulm in Ausbildung Stehenden, die unter den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm vom 29. Juni 2007 (TV UK-Auszubildende) fallen.

Protokollerklärung zu § 1:
Die in diesem Tarifvertrag verwendete weibliche Form umfasst auch die männliche Form.

§ 2 Personalunterkünfte

(1) Personalunterkünfte im Sinne dieses Tarifvertrags sind Zimmer und Wohnungen, die im Eigentum, in Verwaltung oder in der Nutzung des jeweiligen Universitätsklinikums stehen und die der Arbeitnehmerin oder Auszubildenden zur Nutzung überlassen werden.

(2) [1]Die Inklusivmiete beziehungsweise Kaltmiete zuzüglich Nebenkosten für eine Personalunterkunft sind unter Berücksichtigung ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf die Vergütung anzurechnen. [2]Für Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch besteht, hat die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin die Inklusivmiete beziehungsweise Kaltmiete zuzüglich Nebenkosten zu vergüten.

§ 3 Bewertung der Personalunterkünfte (Inklusivmiete)

(1) [1]Der Wert der Personalunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wertklasse	Personalunterkünfte	Euro je Quadratmeter Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,66
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	8,51
3	mit eigenem Bad oder Dusche	9,70
4	mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	10,80
5	mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	11,52

[2]Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 Quadratmetern erhöhen sich für die über 25 Quadratmeter hinausgehende Nutzfläche die Quadratmetersätze um 10 vom Hundert. [3]Bei Personalunterkünften mit einer Nutzfläche von weniger als 12 Quadratmetern ermäßigen sich die Quadratmetersätze um 10 vom Hundert.
[4]Wird die Nutzung der Personalunterkunft durch besondere Umstände erheblich beeinträchtigt (zum Beispiel Ofenheizung, kein fließendes Wasser, Unterbringung in einem Patientenzimmer, das vorübergehend als Personalunterkunft verwendet wird und in dem die Bewohnerinnen erheblichen Störungen durch den Krankenhausbetrieb ausgesetzt sind), sollen die Quadratmetersätze um bis zu 10 vom Hundert, beim Zusammentreffen mehrerer solcher Umstände um bis zu 25 vom Hundert ermäßigt werden, beim Zusammentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 vom Hundert betragen.

(2) [1]Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. [2]Balkonflächen sind mit 25 vom Hundert und Flächen unter Dachschrägen mit 50 vom Hundert anzurechnen. [3]Die Nutzfläche von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Personalunterkünften zugeordnet sind, ist den beiden Personalunterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

(3) [1]Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Absatzes 1 haben Personalunterkünfte, wenn

a) in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohnerinnen des Wohnheims,

b) in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch das Personal der Arbeitgeberin

vorhanden ist.

[2]Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder

b) für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit vorhanden ist.

[3]Bäder oder Duschen in Nasszellen, die zwei Personalunterkünften zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften beziehungsweise über einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder Dusche im Sinne des Absatzes 1.

(4) [1]Mit dem sich aus Absatz 1 ergebenden Wert sind die üblichen Nebenkosten abgegolten. [2]Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher.
[3]Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Personalunterkunft auf

eigenen Wunsch von der Angestellten ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Werts ausgeschlossen.
[4]Wird die Personalunterkunft auf Kosten der Arbeitgeberin gereinigt oder werden von der Arbeitgeberin andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (zum Beispiel besondere Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben.
[5]Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschalbetrag von 3,99 Euro zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

(5) Wird eine Personalunterkunft von mehreren Personen benutzt, werden den einzelnen Arbeitnehmerinnen oder Auszubildenden bei Einrichtung der Personalunterkunft

a) für zwei Personen 66 2/3 vom Hundert,

b) für drei Personen 40 vom Hundert

des vollen Werts angerechnet.

(6) Für Auszubildende erfolgt ein Abschlag von 12 vom Hundert auf die Quadratmetersätze.

§ 4 Bewertung der Personalunterkünfte (Kaltmiete)

(1) [1]Die Kaltmiete (Eckwert) für Personalunterkünfte wird unter der Voraussetzung, dass der Verbrauch mindestens für Strom und Heizung pro Wohneinheit erfasst werden kann, gemäß den nachfolgenden Regelungen festgesetzt:
[2]Die Bewertung der Personalunterkünfte erstreckt sich auf die Kaltmiete. [3]Zusätzlich werden die Nebenkosten nach dem Verbrauch abgerechnet. [4]Insofern eine Erfassung und Abrechnung pro Wohneinheit beziehungsweise Zimmer nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich ist, werden die Nebenkosten für Wasser/Warmwasser nach der Quadratmetergrundfläche anteilig auf die Wohneinheiten beziehungsweise Zimmer umgelegt.
[5]Auf die Nebenkosten ist ein monatlicher Abschlag zu bezahlen.

(2) [1]Bei Mietverhältnissen, die auf die Dauer von bis zu sechs Monaten befristet sind, kann die Arbeitgeberin eine angemessene Nebenkostenpauschale erheben. [2]Die Abrechnung nach dem tatsächlichen Verbrauch entfällt insoweit. [3]Unbefristete Mietverhältnisse, die durch Kündigung der Arbeitnehmerin oder Auszubildenden nicht länger als zwölf Monate dauern, werden pauschal abgerechnet. [4]Gleiches gilt für befristete Mietverhältnisse, die einvernehmlich vor Ablauf von zwölf Monaten beendet werden.

(3) Der Wert der Personalunterkünfte wird in Anlehnung an die Verordnung über wohnungswirtschaftliche Berechnungen nach dem Zweiten Wohnungsbaugesetz (Zweite Berechnungsverordnung – II. BV) wie folgt festgelegt:

Wertklasse	Personalunterkünfte	Euro je Quadratmeter Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	71 vom Hundert des Eckwerts
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	85 vom Hundert des Eckwerts
3	mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	Eckwert
4	mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	107 vom Hundert des Eckwerts

(4) [1]Die Ermittlung der Werte (Kaltmiete) erfolgt in Anlehnung an die Verordnung über wohnungswirtschaftliche Berechnungen nach dem Zweiten Wohnungsbaugesetz (Zweite

Berechnungsverordnung – II. BV) nach folgenden Faktoren:

– Kapitalkosten,
– Abschreibung,
– Möblierungszuschlag und erkennbare Besserausstattung,
– Instandhaltungskosten,
– Verwaltungskosten,
– Mietausfallwagnis.

[2]Als Grundlage diente die Berechnung vom 28. Juli 2008 in Anlage 1 für den Standort Freiburg, Anlage 2 für den Standort Tübingen – derzeit nicht belegt, Anlage 3 für den Standort Ulm – derzeit nicht belegt, Anlage 4 für den Standort Heidelberg – derzeit nicht belegt, zu diesem Vertrag.
[3]Der erstmalige Eckwert beträgt für den

a) Standort Freiburg[3] – Euro 6,90,

b) Tübingen – derzeit nicht belegt,

c) Ulm – derzeit nicht belegt,

d) Heidelberg – derzeit nicht belegt.

[4]Die Quadratmetermiete der Wertklasse 3 (Eckwert) wird örtlich zwischen dem Personalrat und der Arbeitgeberin durch Dienstvereinbarung festgestellt. [5]Grundlage hierfür bildet die II. BV oder eine diese ersetzende gesetzliche Regelung.

(5) Auszubildende erhalten einen Abschlag von 15 vom Hundert auf die Kaltmiete.

(6) Wertaufschläge für eine erkennbare Besserausstattung sowie ein Möblierungszuschlag, der nach Ausstattungskosten und Zeitraum für AfA berechnet wird, sind zulässig.

§ 5 Anpassung des Werts der Personalunterkünfte

[1]Die sich aus §§ 3 und 4 ergebenden Werte der Personalunterkünfte sind jeweils zum 1. Januar um den Betrag zu erhöhen oder zu vermindern, um den sich der Sachbezugswert verändert. [2]Darüber hinaus können die Betriebsparteien Verhandlungen über die Höhe der Werte des § 3 und die Höhe des Eckwerts des § 4 verlangen, sofern die Kostenveränderungen bei den Personalunterkünften die Werte des § 3 und § 4 Absatz 4 um mindestens 5 vom Hundert übersteigen.

§ 5a Betriebliche Regelung

[1]Von den Regelungen dieses Tarifvertrages kann bei Maßnahmen gem. § 555 b BGB (Stand 2016) sowie bei Errichtung von Neubauten beziehungsweise zur Vereinbarung einer kostendeckenden Refinanzierung von angemieteten Personalunterkünften durch einvernehmliche Dienstvereinbarung oder standortspezifische, betriebliche Regelung abgewichen werden. [2]Eine Abweichung durch eine standortspezifische, betriebliche Regelung ist ebenfalls möglich bei Personalunterkünften, die erst nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung in das Eigentum, in die Verwaltung oder in die Nutzung des jeweiligen Universitätsklinikums gelangen. [3]Alle bereits bestehenden standortspezifischen Regelungen haben weiterhin Gültigkeit.

§ 6 Inkrafttreten

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2017 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Tarifvertrag zur Überleitung in den TV UK-PersU und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ UK-PersU)

[3] Redaktionelle Anpassung: In der Originalfassung des TV UK PersU II wird auf Anlage 1 bis Anlage 4 für die Standorte verwiesen. Die Anlagen sind derzeit unbesetzt.

§ 1 Geltungsbereich 93
§ 2 Einführung von Nebenkostenabrechnungen 93
§ 3 Härtefälle 94
§ 4 Inkrafttreten 94

Tarifvertrag

vom 10. September 2008 zur Überleitung in den TV UK-PersU und zur Regelung des Übergangsrechts für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TVÜ UK-PersU)

(gültig ab 1. Oktober 2008)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

a) für alle Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm vom 13. Juni 2006 (TV UK-F, TV UK-H, TV UK-T und TV UK-U),

b) für Auszubildende sowie für die an Schulen des Gesundheitswesens an den Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen oder Ulm in Ausbildung Stehende, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags für die Auzubildenden der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm vom 29. Juni 2007 (TV UK-Auszubildende) fallen und die auf Grundlage des Tarifvertrags über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag vom 6. Februar 1979, am 30. September 2008 in einer Personalunterkunft wohnen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeits- beziehungsweise Ausbildungs- und Mietverhältnisses.

Protokollerklärung zu § 1:
Die in diesem Tarifvertrag verwendete weibliche Form umfasst auch die männliche Form.

§ 2 Einführung von Nebenkostenabrechnungen

(1) [1]Für jedes Universitätsklinikum kann die jeweilige Arbeitgeberin den Zeitpunkt des Umstiegs von der Inklusivmiete auf die Regelungen nach § 4 TV UK-PersU pro Gebäude selbst bestimmen, indem sie die Voraussetzungen im Sinne von § 4 Absatz 1 TV UK-PersU hierfür erfüllt. [2]Hierzu ist die Mitbestimmung des Personalrats einzuleiten.

Protokollnotiz zu § 2:
Ein Umstieg ist nur möglich, wenn von der Arbeitgeberin die notwendigen Investitionen hierzu getätigt werden.

(2) [1]Für den Fall des Verbleibs im bisherigen System der Bewertung der Personalunterkünfte (Inklusivmiete) gelten anstelle der Regelungen des § 4 TV UK-PersU als Wert der Personalunterkünfte die in § 3 Absatz 1 festgelegten Werte. [2]Die Regelungen des § 3 Absätze 2 bis 6 TV UK-PersU sind hierauf anzuwenden. [3]Eine Anpassung erfolgt entsprechend § 5 TV UK-PersU.

(3) [1]Für die Arbeitnehmerinnen, die bereits ein Mietverhältnis zum Stichtag des Inkrafttretens des TV UK-PersU haben, erfolgt grundsätzlich die Bewertung der Personalunterkunft nach

§ 3 TV UK-PersU. [2]Sie haben jedoch ein einmaliges Wahlrecht, einen Umstieg auf die Abrechnung nach § 4 TV UK-PersU vorzunehmen, sofern die Voraussetzungen seitens der Arbeitgeberin hierfür geschaffen wurden.

§ 3 Härtefälle

In begründeten Härtefällen bei der Anwendung des TV UK-PersU und TVÜ UK-PersU können die Betriebsparteien Ausnahmeregelungen zu Gunsten der Arbeitnehmerin einvernehmlich vereinbaren.

§ 4 Inkrafttreten

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2008 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2010, schriftlich gekündigt werden.

§ 1 Begriffsbestimmung 95
§ 2 Unterrichtungspflicht 96
§ 3 Arbeitsplatzsicherung 96
§ 4 Fortbildung, Umschulung 97
§ 5 Besonderer Kündigungsschutz 98
§ 6 Vergütungssicherung 98
§ 7 Abfindung 99
§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzung 99
§ 9 Anrechnungsvorschrift 100
§ 10 Inkrafttreten, Laufzeit 100

Anlage:

Anlage: Abfindungstabelle 101

Tarifvertrag

vom 18. September 2008 über den Rationalisierungsschutz für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV UK-RatSch)

in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrags vom 8. Juli 2026
(gültig ab 20. Mai 2026)

Vorbemerkung

[1]Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Universitätsklinika anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.
[2]Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. [3]Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.
[4]Für Maßnahmen, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften unberührt.

§ 1 Begriffsbestimmung

(1) [1]Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrags sind von der Arbeitgeberin veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.
[2]Unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 kommen als Maßnahmen zum Beispiel in Betracht:
a) Stilllegung oder Auflösung eines Universitätsklinikums beziehungsweise eines Teils hiervon,
b) Verlegung oder Ausgliederung eines Universitätsklinikums beziehungsweise eines Teils

hiervon,

c) Zusammenlegung von Universitätsklinika beziehungsweise Teilen hiervon,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Universitätsklinika,

e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

Protokollnotizen zu Absatz 1:

1. Ob eine Änderung erheblich beziehungsweise wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.
   Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen beziehungsweise wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche beziehungsweise wesentliche Auswirkungen haben wird.
   Eine Änderung, die für das gesamte Universitätsklinikum nicht erheblich beziehungsweise nicht wesentlich ist, kann für einen Teil hiervon erheblich beziehungsweise wesentlich sein.
   Ist die Änderung erheblich beziehungsweise wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Arbeitnehmerinnen zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.
2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar zum Beispiel durch
   - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
   - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
   -Wegfall zweckgebundener Drittmittel
   veranlasst sind.
3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund eines Werkvertrags durchgeführt werden sollen (zum Beispiel bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

(2) [1]Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die zum Beispiel die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. [2]Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabsatz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

(4) Die Regelungen des TV UK-RatSch gelten auch für aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrags an andere Arbeitgeberinnen gestellte Arbeitnehmerinnen für den Fall, dass dort aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht.

§ 2 Unterrichtungspflicht

(1) [1]Die Arbeitgeberin hat die zuständige Personalvertretung/Betriebsvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. [2]Sie hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Personalvertretung/Betriebsvertretung zu beraten.

(2) [1]Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen/Betriebsvertretungen sind zu beachten. [2]Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

(1) [1]Die Arbeitgeberin ist der von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Arbeitnehmerin nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. [2]Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Arbeitnehmerin voraus.

(2) [1]Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. [2]Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Arbeitnehmerin in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt beziehungsweise im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. [3]Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei derselben Arbeitgeberin gilt folgende Reihenfolge:

a) Arbeitsplatz in demselben Universitätsklinikum an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz in demselben Universitätsklinikum an einem anderen Ort.

[4]Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin abgewichen werden. [5]Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll die Arbeitnehmerin entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei derselben Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) [1]Kann der Arbeitnehmerin kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, der Arbeitnehmerin einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. [2]Absatz 2 Unterabsätze 3 und 4 gilt entsprechend. [3]Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerberinnen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann der Arbeitnehmerin kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einer anderen Arbeitgeberin nach folgender Reihenfolge zu bemühen:

a) Arbeitsplatz in einer Tochtergesellschaft/einem Betrieb, an der/dem die Arbeitgeberin beteiligt ist,

b) Arbeitsplatz im Geltungsbereich des TV UK,

c) Arbeitsplatz bei einer Arbeitgeberin/einem Betrieb, mit der/dem ein Kooperationsvertrag (§ 5 Absatz 2 TV UK) geschlossen wurde,

d) Arbeitsplatz bei der jeweiligen örtlichen kommunalen Arbeitgeberin sowie bei der jeweiligen Universität.

(5) [1]Kann der Arbeitnehmerin kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin auch einen Arbeitsplatz bei einer anderen Arbeitgeberin an demselben Ort nachweisen. [2]Bei demselben Ort handelt es sich um dieselbe politische Gemeinde.

(6) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, einen ihr angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihr die Annahme nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 4 Fortbildung, Umschulung

(1) [1]Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie die Arbeitgeberin rechtzeitig zu veranlassen oder auf ihre Kosten durchzuführen. [2]Die Arbeitnehmerin darf ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabsatz 2:
Gibt eine Arbeitnehmerin, die das 55. Lebensjahr vollendet hat, ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) [1]Die Arbeitnehmerin ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. [2]Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. [3]Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist der Arbeitnehmerin ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt die Arbeitnehmerin nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist die Arbeitgeberin berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 5 Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist der Arbeitnehmerin eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten zwölf Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden.

(2) [1]Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmerin ein Arbeitsplatz nach § 3 Absätze 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder die Arbeitnehmerin einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Absatz 6 nicht annimmt. [2]Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 29 Absatz 1 TV UK eine längere Kündigungsfrist ergibt. [3]Bei Arbeitnehmerinnen, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 3 TV UK) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn die Arbeitnehmerin einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei derselben Arbeitgeberin entgegen § 3 Absatz 6 nicht annimmt. [4]Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Die Arbeitnehmerin, die auf Veranlassung der Arbeitgeberin im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die Arbeitgeberin aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6 Vergütungssicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Absätze 2 und 3 eine Minderung der Vergütung, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, der Arbeitnehmerin die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrags (Absatz 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag berechnet sich nach § 19 Absatz 2 TV UK mit Ausnahme der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienste, wobei die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile auf der Basis der letzten zwölf vollen Kalendermonate berechnet werden.

(3) [1]Für die Dauer der für die Arbeitnehmerin jeweils geltenden Kündigungsfrist erhält die Arbeitnehmerin eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrags zwischen dem Sicherungsbetrag und dem monatlichen Gesamtentgelt aus der neuen Tätigkeit, vermindert um das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen und Jubiläumsgeld. [2]Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmerin nach der Anordnung der Arbeitgeberin die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) Die Arbeitnehmerin, die an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für sie maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 3 TV UK) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die Sicherungszulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für sie nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist.

(5) Die Zulage vermindert sich nach Ablauf eines Jahres pro Jahr um jeweils 25 vom Hundert, das heißt sie beträgt ab Beginn des zweiten Jahres 75 vom Hundert, ab Beginn des dritten Jahres 50 vom Hundert und nach Beginn des vierten Jahres 25 vom Hundert.

(6) [1]Eine Verminderung unterbleibt bei der Arbeitnehmerin, die an dem nach Absatz 3

Unterabsatz 2 für sie maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 3 TV UK) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.
[2]Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil das monatliche Gesamtentgelt aus der neuen Tätigkeit, vermindert um das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen und Jubiläumsgeld den Sicherungsbetrag nicht unterschritten hat oder hätte.

(7) Wird mit der Arbeitnehmerin für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die die Arbeitnehmerin nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(8) [1]Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. [2]Sie ist ein nicht in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil im Sinne des § 24 Absatz 10 in Verbindung mit § 19 Absatz 2 Satz 2 TV UK. [3]Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 7 Absatz 3 TV UK-Entgelt) berücksichtigt.

(9) [1]Die Absätze 2 bis 8 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerin ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung beziehungsweise Umschulung aus einem von ihr zu vertretenden Grund abbricht. [2]Die Sicherungszulage entfällt, wenn die Arbeitnehmerin die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. [3]Sie entfällt ferner, wenn die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(10) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen werden die Vorschriften über die Änderungskündigung nicht angewendet.

§ 7 Abfindung

(1) [1]Die Arbeitnehmerin, die auf Veranlassung der Arbeitgeberin im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die Arbeitgeberin aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe der Tabelle in der Anlage eine Abfindung.
[2]Monatsvergütung ist der Betrag, der der Arbeitnehmerin als Summe aus dem Tabellenentgelt, bei übergeleiteten Arbeitnehmerinnen zuzüglich der Zulagen gemäß §§ 8 und 9 sowie dem kinderbezogenen Entgeltbestandteil gemäß § 11 TVÜ UK-Entgelt im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) [1]Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. [2]Hat die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die Arbeitnehmerin ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Grund (zum Beispiel Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Absatz 6, Ablehnung der Fortbildung beziehungsweise Umschulung entgegen § 4 Absatz 1 Unterabsatz 2) erfolgt ist

oder

b) die Arbeitnehmerin im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie von einer Arbeitgeberin, die den TV UK anwendet, oder der jeweiligen Universität übernommen wird.

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) [1]Ansprüche aus diesem Tarifvertrag bestehen nicht, wenn die Arbeitnehmerin erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des gesetzlichen Rentenalters oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. [2]Satz 1 gilt nicht für eine Arbeitnehmerin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237 a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Absatz 7 der Satzung der VBL oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird die Arbeitnehmerin das gesetzliche Rentenalter innerhalb eines Zeitraums vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraums einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) [1]Tritt die Arbeitnehmerin innerhalb eines Zeitraums, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einer Arbeitgeberin gemäß § 7 Absatz 3 Buchstabe b) ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. [2]Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9 Anrechnungsvorschrift

(1) [1]Leistungen, die der Arbeitnehmerin nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. [2]Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen die Arbeitgeberin (zum Beispiel §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 113 Betriebsverfassungsgesetz).

(2) [1]Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die ihr nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. [2]Sie hat die Arbeitgeberin von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten.
[3]Kommt die Arbeitnehmerin ihren Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr Ansprüche nach diesem Tarifvertrag nicht zu.

§ 10 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) [1]Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2008 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 30. Juni 2027, gekündigt werden.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag gilt nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung beziehungsweise die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. September 2008 eintritt. [2]Ist der Wechsel der Beschäftigung beziehungsweise die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Oktober 2008 eingetreten, verbleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Anlage zum TV UK-RatSch: Abfindungstabelle

Beschäftigungszeit (§ 3 TV UK)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem			
		40.	45.	50.	55.
		Lebensjahr			
	Monatsentgelt				
3 Jahre	–	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	–	12	13	15	17
25 Jahre	–	13	14	16	18

Prozessvereinbarung zu den Tarifverhandlungen über einen Zukunftspakt

1. Verfahren 102
2. Ziele 102
3. Vorgehen..... 102
4. (Hinweise Arbeitgeber) 102
5. (Hinweise ver.di)..... 103

Prozessvereinbarung

vom 2. Dezember 2010
zu den Tarifverhandlungen über einen Zukunftspakt
der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, die Tarifverhandlungen über einen Zukunftspakt Universitätsklinika unverzüglich nach Abschluss der Tarifrunde 2010 mit folgenden Maßgaben fortzusetzen:

1. Verfahren

Die Tarifvertragsparteien können sich folgende Verhandlungsgegenstände vorstellen:

– Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (zum Beispiel Betreuungszuschuss für Kinder bis zum schulpflichtigen Alter),
– Erhaltung der Arbeitsfähigkeit im Alter, gleitender Übergang in den Ruhestand,
– Differenzierungsklausel,
– Arbeitsbelastung/Gesundheitsschutz,
– Mobilität.

2. Ziele

Beide Parteien formulieren bis zur ersten Verhandlung ihre Ziele.
Jede Vertragspartei kann geeignete Schritte und Maßnahmen vorschlagen und in die Verhandlungen einbringen.

3. Vorgehen

Die Verhandlungen sollen 2010 beginnen. Folgende Termine werden vorgeschlagen: 13., 17., 21. oder 22. Dezember 2010. Dieser Termin dient auch zur Festlegung des Verfahrens.
Auf Seiten von ver.di nehmen insgesamt zwei Vertreterinnen pro Klinikum teil, das heißt bis zu zehn. Die Klinika legen ihre Vertreterinnen bis zur Verfahrenssitzung fest.

4. Die Arbeitgeber weisen darauf hin, dass ein Ergebnis voraussetzt, dass der in die Tarifrunde 2010 eingebrachte Finanzrahmen eingehalten wird, das heißt die Kosten

– für den Kinderbetreuungszuschuss maximal 100 Euro/Monat und anspruchsberechtigtes Kind beziehungsweise die entsprechenden Gesamtkosten,
– 5,4 Millionen Euro/Jahr für gleitenden Übergang in den Ruhestand und
– 2,3 Millionen Euro/Jahr für Absicherung altersbedingter Leistungsänderung/Erhaltung der Arbeitsfähigkeit im Alter

nicht übersteigen und die Kosten eines Ergebnisses in der Tarifrunde 2012 wertend berücksichtigt werden.

Die Klinika machen den Vorbehalt eines Ausstiegs aus kostenträchtigen Regelungen für den Fall gravierender wirtschaftlicher Verschlechterung oder bei Änderungen der Gesetzeslage oder der Rechtsprechung zu gemeinsam getroffenen Grundannahmen der vereinbarten Regelungen.

5. ver.di weist darauf hin, dass der nötige Finanzrahmen der angedachten Regelungsbereiche erst nach einer Verständigung über konkrete Punkte bewertet werden kann.

Ver.di erklärt, dass es bei gravierender wirtschaftlicher Verschlechterung oder bei Änderungen der Gesetzeslage oder der Rechtsprechung zu gemeinsam getroffenen Grundannahmen der vereinbarten Regelungen keinen automatischen Ausstieg aus den Regelungen geben kann, sondern darüber verhandelt werden muss.

Tarifvereinbarung vom 16. Oktober 2005 – TV UK (Auszug)

(weiter geltende Regelungen) …… 104

Tarifvereinbarung

vom 16. Oktober 2005
zwischen den Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen, Ulm und ver.di

Aus dieser Tarifvereinbarung gelten weiter:

2.3 ver.di erklärt die Bereitschaft, zur Verhinderung von Outsourcing oder zur Rückholung bereits outgesourcter Bereiche, auf den Einzelfall und klinikbezogen Tarifverhandlungen aufzunehmen, die auch eine Unterschreitung der untersten Entgeltgruppe zum Gegenstand haben können. Dabei müssen sich die Arbeitgeber verpflichten, in den tarifierten Bereichen keine Privatisierungen vorzunehmen und keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

8.5 Die Kündigung dieser Tarifvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende erfolgen, erstmalig zum 31. Dezember 2007.

Tarifvertrag zu Langzeitkonten und Demografie (TV UK-LZK/D)

Abschnitt I – Geltung

§ 1 Geltungsbereich 106

Abschnitt II – Langzeitkonten

§ 2 Regelungsgegenstand 106
§ 3 Beratungsgespräch 107
§ 4 Rückdeckung der Wertguthaben 107
§ 5 Werterhaltungsgarantie 107
§ 6 Ansparvereinbarung 108
§ 7 Ansparphase, Einbringung von Werten in das Wertguthaben 108
§ 8 Wertzuwachs 109
§ 9 Möglichkeiten der Verwendung durch die Arbeitnehmerin 109
§ 10 Freistellungsphase 110
§ 11 Entgelt während der Freistellungsphase 111
§ 12 Entnahme aus dem Wertguthaben 111
§ 13 Krankheit und Urlaub während der Freistellung 112
§ 14 Störfälle 112
§ 15 Portabilität 113
§ 16 Verwaltung, Abwicklung und Datenschutz 113
§ 17 Kosten 114
§ 18 Treuhänderin 114

Abschnitt III – Demografiefonds

§ 19 Zwecksetzung und Definition 114
§ 20 Bildung des Demografiefonds 114
§ 21 Demografiekommission 115
§ 22 unbesetzt 115
§ 23 Höhe des Zuschusses für Arbeitnehmerinnen mit Renteneintritt ab Mai 2018 115
§ 24 unbesetzt 116

Abschnitt IV – Schlussbestimmungen

§ 25 unbesetzt 116
§ 26 Inkrafttreten 116

Tarifvertrag

vom 1. Oktober 2013 zu Langzeitkonten und Demografie für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV UK-LZK/D)

in der Fassung des 5. Änderungstarifvertrags vom 3. Juli 2024
(gültig ab 1. Januar 2025)

Präambel

[1]Mit diesem Tarifvertrag können Langzeitkonten eingerichtet und der Arbeitnehmerin Gelegenheit gegeben werden, bestimmte Ansprüche in diese Langzeitkonten einzubringen. Außerdem stellen die Tarifvertragsparteien ein innovatives Instrument zur Bewältigung des demografischen Wandels und zur Gestaltung alternsgerechten Arbeitens bereits.
[2]Ziel ist es, vor dem Hintergrund der sozialpolitischen und rechtlichen Veränderungen ein attraktives Angebot für bezahlte Freistellungen innerhalb oder am Ende des Beschäftigungsverhältnisses zu machen und damit

- eine alters- und alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation zu ermöglichen,
- altersgerechte Arbeitsflexibilität durch Weiterentwicklung betrieblicher Arbeitszeitmodelle zu fördern und den gleitenden Übergang in den Ruhestand zu unterstützen,
- die unterschiedlichen Phasen innerhalb des Berufslebens zu begleiten

  oder
- eine kontinuierliche betriebliche Qualifizierung zu fördern, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen zu erhalten und zu aktualisieren.

[3]Als Zeichen einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik in den Universitätsklinika Baden-Württemberg sind die Tarifvertragsparteien deshalb übereingekommen, die anstehenden Herausforderungen aufzugreifen. [4]Dabei sollen zu einen die Bedürfnisse der Universitätsklinika nach veränderten Personalstrukturen sowie die Interessen der Arbeitnehmerinnen nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Übergangsformen in den Ruhestand berücksichtigt werden.
[5]Im Rahmen des gesamten Arbeitslebens der Arbeitnehmerin soll dies durch verschiedene Instrumente – wie bezahlte Freistellungen für Familien- und Pflegezeiten, Qualifizierungsphasen, Sabbaticals und flexible Übergänge in den Ruhestand – ermöglicht werden.
[6]Aus dieser Zielsetzung folgt, dass die in diesem Tarifvertrag geregelten Langzeitkonten abzugrenzen sind von den bereits geregelten Arbeitszeitkonten.
[7]Im folgenden Text wird, um die Lesbarkeit zu vereinfachen, stets die weibliche Form verwendet. Gemeint sind immer weibliche und männliche Arbeitnehmer/Innen.

Abschnitt I – Geltung

§ 1 Geltungsbereich

(1) [1]Zur Einrichtung von Langzeitkonten wird nachfolgender Tarifvertrag geschlossen.
[2]Schon bestehende Konten beziehungsweise Wertguthaben werden nach Maßgabe dieses Tarifvertrags weitergeführt.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und dem persönlichen Anwendungsbereich des Tarifvertrags TV UK in seiner derzeit gültigen Fassung unterfallen, nach sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses. [2]Ausgenommen sind Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, außertarifliche Beschäftigte sowie freiberufliche Mitarbeiterinnen, Werkstudentinnen und Praktikantinnen.

Abschnitt II – Langzeitkonten

§ 2 Regelungsgegenstand

(1) [1]Auf Wunsch der unbefristet beschäftigten Arbeitnehmerin ist auf Grundlage einer einzelvertraglichen Regelung ein Langzeitkonto einzurichten. [2]Mit einer befristet beschäftigten Arbeitnehmerin kann auf Antrag ein Langzeitkonto eingerichtet werden.

(2) [1]Die Arbeitnehmerin kann in das Langzeitkonto Arbeitsentgeltbestandteile in Wertguthaben

im Sinne des § 7 b des Sozialgesetzbuches Viertes Buch (SGB IV) einbringen und diese erst zu einem späteren Zeitpunkt abrufen. [2]Die Konten werden ausschließlich in Geldwerten geführt. [3]Diese Geldwerte werden von der Arbeitgeberin durch Kapitalanlagen rückgedeckt.

(3) [1]In das Langzeitkonto können Ansprüche auf Arbeitsentgelt (Geldwerte) und geleistete Arbeitszeiten (Zeitwerte) eingebracht werden. [2]Zeitwerte werden in Geldwerte umgewandelt.

(4) [1]Das Konto und das ihm zugrunde liegende Wertguthaben werden ausschließlich zum langfristigen Wertausgleich gebildet. [2]Es handelt sich um ein Langzeitkonto.

(5) [1]Gleitzeitkontenregelungen und andere Regelungen, wie zum Beispiel zu Arbeitszeitkonten gemäß § 13 TV UK, die einen kurzfristigen Ausgleich für geleistete Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden in einem Zeitraum von bis zu einem Kalenderjahr regeln, sind von diesem Tarifvertrag nicht erfasst. [2]Gegenstand dieses Tarifvertrags sind ausschließlich Wertguthaben im Sinne des § 7 b SGB IV. [3]Spezielle Tarifverträge zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung bleiben deshalb unberührt.

(6) Vermögenswerte der Rückdeckung werden von Beginn an im Wege eines Treuhandmodells gesichert.

§ 3 Beratungsgespräch

(1) Die Arbeitnehmerin wird von der Arbeitgeberin beraten und kann dazu ein Mitglied des Personalrats hinzuziehen.

(2) [1]Die Arbeitnehmerin hat außerdem vor Abschluss des Versicherungsvertrages eine auf die Versicherung bezogene entsprechende Beratung zu führen. [2]Die Arbeitgeberin schlägt hierzu eine Beraterin vor.
[3]Die Arbeitnehmerin hat diese Beratung durch schriftliche Bestätigung nachzuweisen. [4]Der Nachweis erfolgt durch Vorlage des Beratungsprotokolls, das folgende Informationen enthält:

a) die vollständigen Angebotsunterlagen,
b) die zu erwartende Garantiewerte,
c) die prognostizierte Gesamtleistung,
d) den Ausweis der im Vertrag enthaltenen Abschluss- und Vertriebskosten,
e) Informationen zur Portabilität und Störfallregelung.

§ 4 Rückdeckung der Wertguthaben

(1) [1]Das Wertguthaben wird durch die jeweilige Arbeitgeberin zum Zweck der Rückdeckung in einem Versicherungsvertrag angelegt. [2]Die Arbeitgeberin schließt hierzu als Versicherungsnehmerin einen speziellen Versicherungsvertrag. [3]Die teilnehmende Arbeitnehmerin ist versicherte Person. [4]Alle Erträge stehen dem Wertguthaben der Arbeitnehmerin zu.

(2) [1]Die Arbeitnehmerin hat nicht für eine bestimmte Entwicklung des Versicherungsvertrags einzustehen. [2]Die Werthaltungsgarantie bleibt unberührt. [3]Sie haftet hinsichtlich der Nachweisführung zur erfolgten notwendigen Beratung der Arbeitnehmerin.

§ 5 Werterhaltungsgarantie

(1) [1]Die Auswahl der Durchführungswege zur Anlage der Guthaben erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien. [2]Die Auswahl der zu beauftragenden Administration zur Abwicklung der Wertguthaben erfolgt durch die Arbeitgeberin im Benehmen mit ver.di.

(2) Die Arbeitgeberin sorgt und steht dafür ein, dass zum Zeitpunkt der zweckentsprechenden Entnahme aus dem Wertguthaben die von der Arbeitnehmerin zuvor in das Wertguthaben eingebrachten Geldwerte der ursprünglichen Höhe nach (Ansparbetrag) vorhanden sind.

(3) [1]Die Arbeitgeberin hat das angesparte Wertguthaben und den Geldwert der Rückdeckung zuzüglich der darauf entfallenden Anteile zur Sozialversicherung regelmäßig abzugleichen. [2]Ein Abgleich hat auch vor jeder Entnahme und bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu erfolgen.

§ 6 Ansparvereinbarung

(1) Für jede teilnehmende Arbeitnehmerin ist ein gesondertes Konto über ihr Wertguthaben einzurichten, das nach Maßgabe der Regelungen dieses Tarifvertrages zu führen ist.

(2) [1]Über die konkret in das Wertguthaben einzubringenden Leistungen – insbesondere Art, Höhe und Zeitpunkt der Leistung – ist unter Beachtung dieses Tarifvertrags jeweils einzelvertraglich mit der Arbeitnehmerin eine gesonderte Vereinbarung (so genannte Ansparvereinbarung) zu treffen, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf. [2]Die Ansparvereinbarung muss jeweils einen ausdrücklichen Verzicht auf die Auszahlung der einzustellenden Entgelte enthalten. Die Ansprüche dürfen noch nicht fällig sein. [3]Bereits fällige Ansprüche können nicht in das Langzeitkonto eingebracht werden.

(3) [1]Die Arbeitnehmerin muss ihren Antrag auf Einrichtung eines Langzeitkontos zwei Monate vor gewünschtem Beginn der Vereinbarung schriftlich gegenüber der Arbeitgeberin geltend machen. [2]Die Arbeitnehmerin muss die Antragsunterlagen vor Beginn der Errichtung eines Langzeitkontos ihrer Arbeitgeberin vorlegen. [3]Über die beizubringenden Unterlagen erhält die Arbeitnehmerin eine Auflistung.

(4) [1]Die Ansparvereinbarung muss regelmäßige (mindestens jährliche) Einbringungen vorsehen. [2]Die Einbringung durch die teilnehmende Arbeitgeberin aus allen Ansparkomponenten beträgt pro Monat mindestens 25 Euro beziehungsweise (bei jährlicher Einbringung) pro Jahr mindestens 300 Euro.

(5) [1]Die Einbringung monatlicher Entgelt- oder (umgerechneter) Zeitbestandteile hat mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen.
[2]In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig. [3]Die Arbeitgeberin kann bei Einbringung monatlicher Geld-/Zeitbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleichbleibende monatliche Beträge eingebracht werden.
[4]Zusätzlich zum regelmäßigen Einbringungsbetrag können einmalige Zahlungen gemäß § 7 eingebracht werden.

(6) [1]Bei Änderung der Arbeitszeit während des bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnisses oder bei einer finanziellen Notlage der Arbeitnehmerin kann die Ansparvereinbarung ausgesetzt oder angepasst werden.
[2]Wechselt die Arbeitnehmerin in ein sozialversicherungsfreies Arbeitsverhältnis, ruht die Ansparvereinbarung.

§ 7 Ansparphase; Einbringung von Werten in das Wertguthaben

(1) [1]Einbringungen werden als Bruttobeträge zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung geleistet. [2]Erst bei Entnahme oder Auflösung des Langzeitkontos sind Steuern und Sozialversicherungsbeträge abzuführen. [3]Die Aufzählung der Einbringungsmöglichkeiten in diesem Tarifvertrag ist abschließend.

(2) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch darauf, dass die aufgeführten Einbringungsmöglichkeiten für ihr Langzeitkonto verwendet werden:

a) künftiger regelmäßiger monatlicher steuerpflichtiger Geldbetrag, höchstens jedoch 50 Prozent des durchschnittlichen monatlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts der letzten zwölf Kalendermonate. Für die Berechnung des Bruttoarbeitsentgelts gilt § 11 Absatz 3 entsprechend;

b) vermögenswirksame Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung nach § 7 Absatz 1 TV UK-Entgelt;

c) Jubiläumsgeld nach § 7 Absatz 2 TV UK-Entgelt;

d) Jahressonderzahlung gemäß § 18 TV UK;

e) der Geldwert der von der Arbeitgeberin zugewiesenen, einzelfall- und/oder projektbezogenen Zeitguthaben;

f) sonstige einmalige Leistungen der Arbeitgeberin (zum Beispiel Prämien aus betrieblichem Vorschlagswesen);

g) einvernehmliche Übertragung aus dem Arbeitszeitkonto gemäß § 13 Absatz 3 TV UK;

h) Übertragung der Leistungen für Betriebszugehörigkeit („Betriebszugehörigkeitstage“) gemäß § 23a Absatz 6 TV UK.

(3) *unbesetzt*

(4) [1]Der Geldwert wird in Höhe des Bruttoarbeitsentgeltsanspruchs zum Zeitpunkt der Abrechnung des Gehalts in das Wertguthaben eingebracht. [2]Dies gilt gleichermaßen für aus Zeitwerten umgewandelte Geldwerte.

(5) [1]Der nach Absatz 1 einzustellende Betrag setzt sich zusammen aus dem Bruttoarbeitsentgelt der Arbeitnehmerin zuzüglich der darauf entfallenden Beiträge der Arbeitgeberin zur Sozialversicherung bis zur Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. [2]Die Arbeitgeberanteile werden auf ein separates Konto eingezahlt.

(6) [1]Soweit Leistungen von der Höhe der laufenden Monatsbezüge abhängen, sind diese so zu bemessen, als sei eine Einbringung in das Langzeitkonto nicht erfolgt. [2]Entsprechendes gilt für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, die anderweitige betriebliche Altersversorgung und andere Berechnungsgrundlagen.

(7) Die nach Maßgabe der Ansparvereinbarung in das Wertguthaben einzustellende Geldwerte werden durch die Arbeitgeberin getrennt nach Ansparbetrag und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung im Gehaltsabrechnungssystem (Lohnbuchhaltung) dokumentiert.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchstabe a):
Nach einer Laufzeit des 4. Änderungstarifvertrages vom 23. Oktober 2023 (TV UK LZK/D-Ä4) von zwei Jahren wird die Erhöhung des maximalen Ansparbetrags von 25 auf 50 Prozent des durchschnittlichen monatlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts der letzten zwölf Kalendermonate überprüft und gegebenenfalls angepasst.

§ 8 Wertzuwachs

(1) Die Erträge des Versicherungsprodukts führen zu einer Änderung des Wertguthabens im gleichen Umfang.

(2) Es besteht für jede Arbeitnehmerin eine wertmäßige Übereinstimmung zwischen ihrem Wertguthaben und dem auf sie entfallenden Anteil am Arbeitgeberguthaben am Anspruch aus dem Versicherungsvertrag.

(3) Die Arbeitnehmerin erhält mindestens einmal jährlich einen Kontoauszug über die Höhe des ihr individuell zuzurechnenden Wertguthabens.

§ 9 Möglichkeiten der Verwendung durch die Arbeitnehmerin

(1) [1]Das Wertguthaben steht allein der Arbeitnehmerin zu. [2]Die Arbeitnehmerin kann das vorhandene Wertguthaben ausschließlich für Arbeitsbefreiungen nach dem in diesem Tarifvertrag ausgeführten Katalog verwenden.

(2) Folgende Freistellungsmöglichkeiten werden zugelassen:

a) vollständige Freistellung von der Arbeitsleitung (Freistellungsphase), um damit einen vorgezogenen Ruhestand zu ermöglichen;

b) teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung (Verringerung der Arbeitszeit), um einen

gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen;

c) teilweise oder vollständige Freistellungen wegen Kinderbetreuungszeiten nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz;

d) teilweise oder vollständige Freistellungen wegen der Pflege von Angehörigen gemäß § 3 Pflegezeitgesetz beziehungsweise § 3 Familienpflegezeitgesetz;

e) teilweise oder vollständige Freistellung, um eine Weiterbildung, Qualifizierung, Umqualifizierung zu ermöglichen;

f) für eine vollständige Freistellung für ein so genanntes Sabbatical.

(3) 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.

(4) [1]Die Arbeitgeberin ist berechtigt, den Zeitpunkt und die Dauer einer Freistellungsphase festzulegen, wenn das Wertguthaben ausreicht, um mit der Freistellung einen vollständigen Übergang bis zum gesetzlichen Regelrentenalter zu finanzieren. [2]Dabei muss das monatliche Entgelt mindestens dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelt entsprechen, das die Arbeitnehmerin in der der Freistellungsphase vorausgehenden zwölf Kalendermonaten bezogen hat. [3]Für die Berechnung des Bruttoarbeitsentgelts gilt § 11 Absatz 3 entsprechend.

(5) [1]Ansprüche der Arbeitnehmerin auf die Verwendung des Wertguthabens unterliegen nicht der Verjährung, Ausschlussfristen gelten nicht. [2]Ein Verfall zum Nachteil der Arbeitnehmerin tritt nicht ein.

§ 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) [1]Die Freistellungsphase muss eine Mindestdauer von einem Monat haben, bei Freistellung gemäß § 9 Absatz 2 Buchstabe f) (Sabbatical) beträgt die maximale Dauer ein Jahr. [2]Hinsichtlich Dauer und Beginn der Freistellungsphase sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

(3) [1]Nebentätigkeiten dürfen insbesondere zum Zweck der Freistellung gem. § 9 Absatz 2 bzw. Absatz 3 nicht widersprechen. [2]§ 2 Absatz 5 TV UK bleibt unberührt.[4]

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

(5) a) [1]Die Arbeitgeberin kann eine Freistellung im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe a) ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. [2]§ 10 Absatz 6 gilt entsprechend.

b) [1]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

[4] § 2 Absatz 5 TV UK lautet: „[1]Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat die Arbeitnehmerin ihrer Arbeitgeberin rechtzeitig schriftlich vorher anzuzeigen. [2]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."

nicht einen gesetzlichen Freistellungsanspruch hat. [2]Erfolgt die Ablehnung der Freistellung aus einem dringenden betrieblichen Grund, hat die Arbeitgeberin der Ablehnung einen Alternativvorschlag beizufügen. [3]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 die gesetzliche Regelaltersrente liegen.

d) [1]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. [2]Die Arbeitgeberin kann eine Freistellung im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe f (Sabbatical) ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. [3]Eine Ablehnung des Freistellungsantrags erfolgt schriftlich unter Angabe von betrieblichen Gründen. [4]Hat die Arbeitgeberin die beantragte Freistellung nicht spätestens nach einem Monat schriftlich abgelehnt, gilt die beantragte Freistellung als genehmigt.

(6) [1]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. [2]Die Zeitkommission entscheidet abschließend.

§ 11 Entgelt während der Freistellungsphase

(1) [1]Während der Freistellungsphase erhält die Arbeitnehmerin aus dem Wertguthaben durchgängig ein festes monatliches Entgelt. [2]Das monatliche Entgelt darf von dem durchschnittlichen monatlichen Bruttomonatsentgelt der letzten zwölf Kalendermonate nicht unangemessen abweichen und muss oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV liegen.
[3]Angemessen ist die Abweichung, wenn das monatliche Entgelt um nicht mehr als 30 Prozent – nach oben oder nach unten – vom durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelt abweicht, das die Arbeitnehmerin in den der Freistellungsphase vorausgehenden zwölf Kalendermonaten durchschnittlich bezogen hat.

(2) Wird keine andere Vereinbarung getroffen, gilt das durchschnittliche monatliche Bruttoarbeitsentgelt der letzten zwölf Kalendermonate als vereinbart.

(3) [1]Regelmäßig gewährte Einmal-/ Sonderzahlungen sind bei der Bemessung eines angemessenen beziehungsweise des durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelts der vorangegangenen zwölf Kalendermonate zu berücksichtigen, wenn sie auch in den letzten zwölf Monaten vor der Freistellungsphase gezahlt wurden. [2]Dies gilt nicht, sowie Einmal-/ Sonderzahlungen, die die Arbeitnehmerin in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Freistellungsphase erhielt, auch in der Freistellungsphase gezahlt werden. [3]In diesem Fall sind diese Einmalzahlungen bei der Berechnung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-)Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen. [4]Zusätzlich zum Lohn oder Gehalt bezahlte beitragsfreie Zulagen oder beitragsfreie Zuschläge bleiben außer Betracht.

(4) [1]§ 18 Absatz 4 TV UK gilt entsprechend für die Phase der Freistellung. [2]Bei einer teilweisen Freistellung erfolgt die Berechnung der Jahressonderzahlung gemäß § 18 Absatz 2 und Absatz 3 TV UK nur aus dem für die tatsächliche Arbeitsleistung gezahlten Entgelt. [3]Das aus dem Wertguthaben entnommene Entgelt bleibt außer Betracht.

Protokollnotiz zu § 11 Absatz 4:
Diese Regelung ist eine Spezialregelung für Inhaberinnen von Langzeitkonten, die den allgemeinen Regelungen des § 18 TV UK vorgeht.

§ 12 Entnahme aus dem Wertguthaben

(1) [1]Die Arbeitgeberin hat das Entgelt – beschränkt durch die Höhe des Wertguthabens – brutto abzurechnen und netto an die Arbeitnehmerin auszuzahlen. [2]Zu diesem Zweck wird die Arbeitgeberin in Höhe der Leistungen aus dem Versicherungsvertrag abrufen. [3]Die Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung richtet sich bei Auszahlung beziehungsweise Entnahme aus dem Wertguthaben nach den dann gültigen Beitragssätzen. [4]Soweit diese Beiträge durch die in das Wertguthaben eingestellten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (siehe vorstehend § 7 Absatz 4 und Absatz 5) nicht in vollem Umfang gedeckt sein sollten, wird das verbleibende Wertguthaben belastet; die Arbeitgeberin trifft insoweit keine Nachschusspflicht.
[5]Umgekehrt gilt: [6]Nicht verbrauchte, in das Wertguthaben eingestellte Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (siehe vorstehend § 7 Absatz 4 und Absatz 5) stehen der Arbeitnehmerin als Bruttoarbeitsentgelt in der Freistellungsphase zu. [7]Wegen einer Störfallabrechnung (nachstehend § 14) eventuell ersparte, in das Wertguthaben eingestellte Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (siehe vorstehend § 7 Absatz 4 und Absatz 5) stehen dem Arbeitgeber zu.

(2) [1]Erfolgt eine Entnahme, wird das Wertguthaben in Arbeitszeit rückumgerechnet. Maßgeblich ist die zum Zeitpunkt der Entnahme gültige Entgeltregelung. [2]Für die Berechnung des Bruttoarbeitsentgelts gilt § 11 entsprechend.

(3) [1]Die Arbeitgeberin leitet die geschlossene Entnahmevereinbarung der Treuhänderin zu.
[2]Erst nach Prüfung und Zustimmung durch die Treuhänderin wird der Betrag der Arbeitgeberin aus dem Wertguthaben der Arbeitnehmerin erstattet beziehungsweise freigegeben. [3]Ohne Freigabe durch die Treuhänderin kann die Arbeitgeberin nichts aus dem Wertguthaben beziehungsweise seiner Rückdeckung abrufen. [4]Dies ist durch das jeweils bestellte Pfandrecht dinglich gesichert.

§ 13 Krankheit und Urlaub während der Freistellung

(1) [1]Während einer Freistellungsphase gemäß § 9, die aus dem Zeitwertkonto finanziert wird, hat die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss im Krankheitsfall. [2]Das Wertguthaben wird während der Krankheitsphase unverändert abgebaut. [3]Unter der Voraussetzung, dass trotz der vollständigen Freistellung Krankengeld gezahlt wird, wird die Entnahme aus dem Langzeitkonto unterbrochen (Ausnahme: Freistellung unmittelbar vor der Rente).

(2) [1]Die vollständige Freistellung gilt als ruhendes Arbeitsverhältnis. [2]Die Zeit einer vollständigen Freistellung gilt nicht als Beschäftigungszeit gemäß § 3 TV UK. [3]Es entstehen keine Urlaubsansprüche.

(3) [1]Vor einer Freistellung erworbene Urlaubsansprüche bleiben von der Freistellung unberührt. [2]Während der Freistellung kann kein Urlaub genommen werden.

(4) Bei einer teilweisen Freistellung richten sich Entgeltfortzahlungs- und Urlaubsansprüche nach den allgemeinen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte.

§ 14 Störfälle

(1) [1]Kommt es nicht zur zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens für eine Freistellungsphase, liegt nach dem Gesetz ein so genannter (sozialversicherungsrechtlicher) Störfall vor. [2]Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgrund von Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, Erwerbsminderung oder Tod endet oder der Versicherungsvertrag aufgrund eines besonderen Härtefalls ohne Entnahme beendet wird. [3]In solchen Störfällen sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung auf der Bemessungsgrundlage der sogenannten SV-Luft zu berechnen. [4]Für eventuell ersparte Beiträge gilt § 12 Absatz 1 letzter Satz.

(2) [1]Im Todesfall ist das Wertguthaben zum Geldwert vererblich. [2]Es handelt sich nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung um nach dem Einkommensteuergesetz zu

versteuerndes Arbeitseinkommen. [3]Steuern sind nach den Besteuerungsmerkmalen des Erben zu entrichten.
[4]Auf die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung besteht kein eigenständiger Anspruch der Erben. [5]Die Arbeitgeberin kann die Vorlage eines Erbscheins verlangen. Mehrere Erben gelten als Gesamtgläubiger.
[6]Zuflussmodalitäten: Im Todesfall wird das Wertguthaben der Arbeitnehmerin vollständig unter Einbehaltung der jeweiligen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Beiträge auf das Gehaltskonto der Arbeitnehmerin ausbezahlt.

(3) Im Übrigen wird das Wertguthaben im Störfall nach dem jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen unter Aufsicht der Treuhänderin aufgelöst.

§ 15 Portabilität

(1) [1]Im Fall des Arbeitgeberwechsels kann das Wertguthaben zum Geldwert übertragen werden, sofern bei der neuen Arbeitgeberin die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme vorliegen. [2]Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung. [3]In diesem Fall werden auch die eingebrachten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung mit auf die neue Arbeitgeberin übertragen.

(2) [1]Soweit die gesetzlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind, kann das Wertguthaben auf Wunsch der Arbeitnehmerin auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden. [2]In diesem Fall werden auch die eingebrachten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung mit auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen.

(3) In den Fällen der Absätze 1 und 2, in denen keine Störfallabrechnung vorgenommen wird, gilt: Für eventuell ersparte Beiträge gilt § 12 Absatz 1 letzter Satz.

§ 16 Verwaltung, Abwicklung und Datenschutz

(1) [1]Die Verwaltung der Konten erfolgt durch die Administratorin (Anbieterin). [2]Die Anlage der eingebrachten Geldbeträge erfolgt im Rahmen der mit der Anbieterin vereinbarten Kapitalanlagekonzepte und soll den Anforderungen der Deutschen Rentenversicherung Bund genügen. [3]Beiträge der Arbeitgeberin zur Sozialversicherung bis zur Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrags werden gesondert geführt und ausgewiesen. [4]Dies gilt auch für die SV-Luft (siehe § 14 Absatz 1).

(2) [1]Die Arbeitgeberin und die Administration sind jeweils berechtigt, ein beauftragtes Softwareunternehmen beziehungsweise eine beauftragte Rechenzentrumsbetreiberin zum Zweck der Umsetzung dieses Tarifvertrags einzuschalten. [2]Die Arbeitgeberin und die Administration sind jeweils berechtigt, beauftragte Dritte (Auftragnehmerinnen im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes – BDSG) für die technische Abwicklung, insbesondere für die Auftragsdatenverarbeitung, einzuschalten. [3]Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicherzustellen. [4]Die Aufgaben sind nach § 11 BDSG (Auftragsdatenverarbeitung) vertraglich zu regeln. [5]Die beauftragte Dritte ist auch zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit zu verpflichten.

(3) [1]Die für die Umsetzung dieses Tarifvertrags (Administration der Wertguthaben und Beratung der Arbeitnehmerin) erforderlichen personenbezogenen Daten sind der beauftragten Administratorin zu übermitteln. [2]Diese ist zur Speicherung, Verarbeitung, Nutzung der vorstehend genannten Daten und ihrer Übermittlung an eine von ihr beauftragten Rechenzentrumsbetreiberin, an die Beraterin und an eine Treuhänderin berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieses Tarifvertrags.

(4) [1]Die Beraterin gemäß § 3 Absatz 2 ist zur Speicherung, Verarbeitung und Nutzung der vorstehend genannten Daten berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieses Tarifvertrags. [2]Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicherzustellen. [3]Die vorstehend genannten Daten dürfen zu keinem anderen Zweck genutzt oder verarbeitet werden. [4]Zu einer Übermittlung an weitere, hier nicht genannte beteiligte

Personen oder Firmen, bedarf es einer weiteren vorherigen schriftlichen Einwilligung der Arbeitnehmerin. [5]Die Speicherung, Verarbeitung, Nutzung oder Übermittlung personenbezogener Daten aufgrund gesetzlicher Regelungen bleibt unberührt.

§ 17 Kosten

(1) Die Arbeitgeberin trägt die Einrichtungskosten der Langzeitkonten.

(2) Die Arbeitnehmerin trägt die produktimmanenten Kosten sowie die Administrationskosten.

§ 18 Treuhänderin

(1) [1]Die der Treuhänderin obliegenden Aufgaben sind in einem Vertrag zwischen Arbeitgeberin und Treuhänderin gesondert geregelt.
[2]Die Treuhänderin wird von der Arbeitgeberin ausdrücklich auch im Sinne eines Vertrags zugunsten Dritter beauftragt. [3]Die Treuhänderin und die Administratorin dürfen nicht identisch sein.

(2) [1]Die Treuhänderin ist berechtigt, zur Erfüllung ihrer Aufgaben alle hierzu erforderlichen, auch personenbezogenen Daten der Arbeitnehmerin zu nutzen, zu speichern und zu verarbeiten. [2]Erforderliche personenbezogene Daten im Sinne dieses Tarifvertrags sind die vorstehend beziehungsweise im Rückmeldebogen (datenschutzrechtliche Einwilligung) aufgelisteten Daten.

Abschnitt III – Demografiefonds

Soweit die nachfolgenden Regelungen von den §§ 1 bis 18 dieses Tarifvertrags abweichen, ersetzen sie für die Gewährung eines Zuschusses aus dem Demografiefonds die allgemeinen Bestimmungen.

§ 19 Zwecksetzung und Definition

(1) Beschäftigte, die ein Langzeitkonto eingerichtet haben und die ihr individuelles Wertguthaben für Freistellungen nach § 9 Absatz 2 Buchstabe a) und b) nutzen wollen, können Zuschüsse aus dem Demografiefonds erhalten.

(2) Der Demografiefonds ist ein kollektives Wertguthaben, das wie die individuellen Wertguthaben angelegt wird. Die §§ 4, 5 und 8 Absatz 1 gelten entsprechend.

(3) [1]Der Demografiefonds wird gespeist aus

a) einer von der Arbeitgeberin einzubringenden einmaligen Anschubfinanzierung in Höhe von zusammen 2,8 Mio. Euro einschließlich Arbeitgeberanteile,

b) einem Zuschuss der Arbeitgeberin in Höhe von zusammen 936.000 Euro einschließlich Arbeitgeberanteile.

[2]Einbringungen aufgrund von zukünftigen Tarifverträgen sind möglich.

(4) Das Guthaben des Demografiefonds wird ausschließlich für Zwecke nach Absatz 1 genutzt.

§ 20 Bildung des Demografiefonds

[1]Der Demografiefonds ist eine gemeinsame Einrichtung der Universitätsklinika in Baden-Württemberg. [2]Die Aufteilung der Einbringungssumme nach § 19 Absatz 3 Buchstabe a) und b) auf die einzelnen Universitätsklinika erfolgt auf der Grundlage der Vollkräftewerte der Anstaltsbeschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 2012.

§ 21 Demografiekommission

(1) [1]An jedem Standort wird eine von den Tarifvertragsparteien gebildete paritätische Kommission eingerichtet. [2]Die Tarifvertragsparteien besetzen die Kommission mit drei Mitgliedern für jede Seite. [3]Ein Mitglied der Arbeitnehmerinnenseite gehört dem Personalrat an. [4]Für jedes Mitglied ist eine Stellvertreterin zu benennen.

(2) [1]Der Kommission obliegt die Kontrolle der Zuflüsse in den Fonds, der Geldabflüsse und der Auszahlungen an einzelne Arbeitnehmerinnen. [2]Dazu sind ihr die notwendigen Unterlagen sowie Informationen über den Stand des Fonds vorzulegen.

(3) Die Demografiekommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

(4) Bei Nichteinigung in der Kommission entscheiden die Tarifvertragsparteien.

§ 22 unbesetzt

§ 23 Höhe des Zuschusses für Arbeitnehmerinnen mit Renteneintritt ab Mai 2018

(1) Arbeitnehmerinnen, die frühestens am 1. Mai 2018 in Rente gehen, erhalten bei einer Freistellung vor dem Ruhestand gemäß § 9 Absatz 2 Buchstabe a) und b) für eine Höchstdauer von zwei Jahren einen monatlichen nicht zusatzversorgungspflichtigen Zuschuss von maximal 500 Euro brutto einschließlich Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung soweit und solange Mittel aus dem Demografiefonds vorhanden sind.

(2) Voraussetzungen dafür sind, dass

- die Arbeitnehmerin mindestens 70 Prozent des Entgelts für die Freistellungsphase durch die Ansparvereinbarung finanziert

und

- die entsprechenden Mittel einschließlich Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung im Demografiefonds vorhanden sind;
- bei Antragstellung eine Beschäftigungszeit gemäß § 3 TV UK von mindestens sechs Jahren zurückgelegt ist,

und

- in der Freistellungsvereinbarung eine Freistellung vor dem Ruhestand gemäß § 9 Absatz 2 Buchstabe a) und b) von mindestens sechs Monaten vereinbart wird.

(3) Über die Anträge auf den monatlichen Zuschuss wird fortlaufend entschieden.

a) Für Altersrenteneintritt ab dem 01. Mai 2024 gilt Folgendes:

aa) In den Fällen, in denen die Freistellungsphase ganz oder teilweise im Zeitraum 1. Januar 2024 bis 31. Juli 2024 liegt, besteht ab dem 1. Februar 2024, frühestens jedoch ab dem Monat, der auf den Monat folgt, in welchem der Antrag bei der Arbeitgeberin eingegangen ist, Anspruch auf den monatlichen Zuschuss; die allgemeinen Voraussetzungen der Zuschussgewährung, insbesondere die Grenze des Freistellungsentgelts nach Absatz 5 bleiben unberührt.

bb) Beschäftigte, welche die vorstehenden Voraussetzungen erfüllen und sich bereits am 1. Januar 2024 in der Freistellungsphase befunden haben, erhalten den Zuschuss rückwirkend ab Beginn der Freistellungsphase, wenn der Antrag bis 31. Januar 2024 bei der Arbeitgeberin eingegangen ist.

cc) In den übrigen Fällen gilt eine Antragsfrist von sechs Monaten gerechnet vor dem Beginn des Altersrenteneintritts.

b) Für Altersrenteneintritte ab dem 1. Mai 2025 gilt eine Antragsfrist von sechs Monaten gerechnet vor dem Beginn der Freistellung.

(4) Bei Teilzeitbeschäftigung wird der Zuschuss entsprechend dem am 1. Januar 2024 geltenden Beschäftigungsumfang gekürzt.

(5) Während der Freistellungsphase vor dem Ruhestand gemäß § 9 Absatz 2 Buchstabe a) und b) darf das Entgelt nicht weniger als 70 Prozent und nicht mehr als 100 Prozent des durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelts der der Freistellungsphase unmittelbar vorausgegangenen zwölf Kalendermonate betragen.

(6) Eine über zwei Jahre hinausgehende Freistellung ohne Zuschuss aus dem Demografiefonds ist möglich.“

§ 24 unbesetzt

Abschnitt IV – Schlussbestimmungen

§ 25 unbesetzt

§ 26 Inkrafttreten

(1) [1]Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. August 2017 in Kraft. [2]Er ersetzt § 14 TV UK sowie die Regelungen zum Langzeitkonto in § 15 TV UK.

(2) Er kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Quartals, frühestens zum 31. Dezember 2027, gekündigt werden.

Tarifvertrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (TV UK-Beruf und Familie)

Abschnitt I – Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich 117

Abschnitt II – Beruf und Familie

§ 2 Kinderkrankengeldzuschuss 117
§ 3 Mitarbeitergespräch im Zusammenhang mit einer familienbedingten Auszeit 118
§ 4 Ausgleich für Fortbildungszeiten vor Wiederaufnahme der Arbeit 118
§ 5 Vorzeitiges Rückkehrrecht aus einer familienbedingten Abwesenheit 118
§ 6 Einrichtung eines Ombudsgremiums 118

Abschnitt III – Schlussvorschriften

§ 7 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung 119

Tarifvertrag

vom 29. Juli 2015
zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm
(TV UK-Beruf und Familie)

Präambel

Mit diesem Tarifvertrag tragen die Universitätsklinika Baden-Württemberg und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di dazu bei, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern und zu unterstützen.

Sowohl die Inanspruchnahme familienbedingter Abwesenheiten als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie während des aktiven Arbeitslebens soll für die Arbeitnehmerinnen durch diesen Tarifvertrag in Ergänzung zu den in jedem Universitätsklinikum bereits bestehenden Regelungen erleichtert werden.

Diese Zielsetzung soll durch die Schaffung von verbindlichen Rahmenregelungen sowie durch die Einführung eines Ombudsgremiums, das bei etwaigen Meinungsverschiedenheiten vermitteln kann, erreicht werden.

Im folgenden Text wird, um die Lesbarkeit zu vereinfachen, stets die weibliche Form verwendet. Gemeint sind immer weibliche und männliche Arbeitnehmer/Innen.

Abschnitt I – Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

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

Abschnitt II – Beruf und Familie

§ 2 Kinderkrankengeldzuschuss

(1) Die Arbeitnehmerin erhält spätestens ab dem 1. Dezember 2015 einen Kinderkrankengeldzuschuss für die Tage, für die sie einen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 1, 2 SGB V hat.

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

§ 3 Mitarbeitergespräch im Zusammenhang mit einer familienbedingten Auszeit

(1) Vor Beginn einer familienbedingten Auszeit wegen der Betreuung eines Kindes oder der Pflege eines/einer Angehörigen wird ein Mitarbeitergespräch geführt, sofern entweder die Arbeitnehmerin oder die Arbeitgeberin dies verlangt.

(2) In diesem Mitarbeitergespräch werden folgende Themen besprochen:

a) Länge der geplanten Auszeit,

b) Möglichkeit des Kontakthaltens während der Auszeit,

c) Möglichkeit während der Auszeit an innerbetrieblichen Fortbildungen teilzunehmen,

d) Erörterung der bestehenden rechtlichen Möglichkeiten während der Elternzeit zu arbeiten,

und

e) Erörterung der erforderlichen Rückkehrqualifikationen.

(3) Nimmt die Arbeitnehmerinan an dem Mitarbeitergespräch nicht teil, so kann die Arbeitnehmerin keine Maßnahmen oder Regelungen fordern, die Ergebnis dieses Gespräches hätten sein können. Unberührt bleibt die Geltendmachung gesetzlicher Ansprüche.

§ 4 Ausgleich für Fortbildungszeiten vor Wiederaufnahme der Arbeit

Nimmt die Arbeitnehmerin in Absprache mit der Arbeitgeberin innerhalb von sechs Monaten vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an einer erforderlichen innerbetrieblichen Fortbildung teil, so gilt die Fortbildungszeit als Arbeitszeit, die grundsätzlich nach Rückkehr in das aktive Beschäftigungsverhältnis durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen wird.

Protokollnotiz:
Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass bei Beurteilung der Erforderlichkeit einer Fortbildung auf Arbeitnehmerinnen, die sich in einer familienbedingten Abwesenheit befinden, die gleichen Maßstäbe anzuwenden sind, die auch bei aktiven Arbeitnehmerinnen gelten.

§ 5 Vorzeitiges Rückkehrrecht aus einer familienbedingten Abwesenheit

Die Arbeitnehmerin, die ohne Vorliegen eines gesetzlichen Freistellungstatbestandes, unbezahlt von ihrer Arbeit zur Pflege eines Angehörigen freigestellt wird, hat das Recht, aus wichtigem Grund, zum Beispiel wenn der zu pflegende Angehörige verstorben ist oder eine andere Betreuungslösung für den zu pflegenden Angehörigen (Heimunterbringung) erforderlich ist, vor Ablauf der vereinbarten familienbedingten Abwesenheit in das aktive Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Die Arbeitnehmerin muss diesen Rückkehrwunsch spätestens fünf Wochen vor geplanter Rückkehr bei der Arbeitgeberin schriftlich ankündigen.

Protokollnotiz:
Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass – sofern die Arbeitgeberin eine Vertretungskraft einstellt – diese Vertretungskraft befristet eingestellt werden kann und dass das Arbeitsverhältnis mit der Vertretungskraft nach den entsprechenden gesetzlichen Regelungen endet.

§ 6 Einrichtung eines Ombudsgremiums

(1) An jedem Standort wird ein paritätisch besetztes Ombudsgremium gebildet. Das Ombudsgremium besteht aus mindestens einer Vertreterin der Arbeitgeberin und einer betriebsangehörigen Vertreterin der Gewerkschaft ver.di.

(2) Bestehende betriebliche Gremien können die Funktion des Ombudsgremium übernehmen, sofern eine entsprechende Einigung der Tarifvertragsparteien vorliegt.

Protokollnotiz:

Ver.di akzeptiert für den Standort Freiburg den Konfliktrat als zuständiges Ombudsgremium.

(3) Das Ombudsgremium steht Arbeitnehmerinnen bei Rückkehr aus familienbedingten Abwesenheiten zur Verfügung, wenn es bezüglich einer Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder bei der Lage der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu Konflikten kommt, die zwischen Arbeitnehmerin und unmittelbarer Vorgesetzter nicht lösbar sind.

(4) Um festzustellen, ob die Einführung eines solchen Ombudsgremiums den beabsichtigten Zweck erfüllt, erfolgt eine Überprüfung dieser Regelung bis zum 31. Dezember 2016. Vereinbaren die Tarifvertragsparteien keine Fortgeltung der Regelung zum Ombudsgremium, so löst sich das Ombudsgremium mit Ablauf des 31. Dezembers 2016 auf beziehungsweise – sofern ein bereits bestehendes betriebliches Gremium die Funktion übernommen hat – entfällt die Aufgabe des Ombudsgremiums.

Abschnitt III – Schlussvorschriften

§ 7 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

(1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. September 2015 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, erstmals zum 31. Dezember 2016 gekündigt werden.

Tarifvertrag zur Vermeidung von Überlastung und zur Stärkung des Pflegepersonals – Pflegestärkungsvertrag

§ 1 Geltungsbereich 120
§ 2 Personalbedarfsermittlungsverfahren 120
§ 3 Regelbesetzungen 121
§ 4 Regelbesetzungen bei Nacht 121
§ 5 Personalgewinnungskonzepte 121
§ 6 Ausfallmanagement 122
§ 7 Entlastungspauschale 122
§ 8 Systemeinführung 123
§ 9 Maßregelungsklausel 124
§ 10 Salvatorische Klausel 124
§ 11 Inkrafttreten und Kündigung 124

Anlagen

Anlage 1 – Ratios 125
Anlage 2 - Regelbesetzungen in der Nacht 126

Tarifvertrag

vom 21. Oktober 2024
zur Vermeidung von Überlastung und zur Stärkung des Pflegepersonals – Pflegestärkungsvertrag der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm

(TV UK-Überlastungsvermeidung)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag ergänzt den Manteltarifvertrag vom 13. Juni 2006 für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm in der jeweils gültigen Fassung und ersetzt den Tarifvertrag über die Entlastung und Stärkung des Pflegepersonals – Pflegestärkungsvertrags vom 20. März 2018 (TV UK Entlastung Pflege).

§ 2 Personalbedarfsermittlungsverfahren

(1) [1]In den Pflegeorganisationsbereichen finden die eingeführten Personalbedarfsermittlungsverfahren Anwendung und werden stetig weiterentwickelt.

Protokollerklärung zu Absatz 1:
Unter Pflegeorganisationsbereichen werden alle Organisationseinheiten bezeichnet, in denen Pflegekräfte, OTA/ATA und Hebammen im Kontakt mit den Patientinnen sind, wie zum Beispiel alle bettenführenden Stationen, Pflege in Operationssälen und Anästhesie, in Notaufnahmen und in Funktionsdiensten, in denen überwiegend Pflegepersonal tätig ist.

(2) [1]Bei den Verfahren nach Absatz 1 handelt es sich um folgende Systeme: Pflegepersonalregelung (PPR 2.0) für Normalstationen spätestens ab 1. Januar 2026, Intensivpflege- und Leistungserfassungssystem (INPULS) für Intensivstationen und IMC-Stationen (alternativ PPR 2.0 soweit sich daraus höhere Minutenwerte ergeben) sowie Ratios für die Funktionsbereiche. [2]Die Umsetzung für den Bereich Psychiatrie und Psychosomatik erfolgt nach den Vorgaben der PPP Richtlinie.

(3) [1]In die Berechnung fließt eine kalkulatorische Ausfallquote (Ausfall durch Krankheit, Urlaub, Fort- und Weiterbildung etc.) ein. [2]Der Wert liegt bei 20 Prozent; ein abweichender Wert kann

lokal zwischen Personalrat und Dienststelle vereinbart werden. [3]Dabei kann die Ausfallquote des Vorjahres als Orientierung verwendet werden.

(4) Die Ergebnisse der Berechnungen werden regelmäßig den jeweiligen Pflegeorganisationsbereichen und dem Personalrat zur Kenntnis gegeben.

§ 3 Regel-, Bedarfs- und Ist-Besetzungen

(1) Auf der Basis der unter § 2 genannten Berechnungen werden die Regelbesetzungen für jede Schicht bestimmt.

(2) [1]Regelbesetzungen bilden den Regelfall ab. [2]Die Berechnungsergebnisse sind halbjährig zu prüfen.

(3) [2]Erklärt der Personalrat und/oder die Arbeitgeberin, dass die ermittelte Regelbesetzung in einem Pflegeorganisationsbereich aufgrund von konkreten Gründen, zum Beispiel betriebliche, organisatorische und räumliche Bedingungen vor Ort, nicht sachgerecht sei, erfolgt eine Anpassung durch die Dienststelle. [3]Insbesondere auf Ausbildungsstationen ist die Besetzung durch Praxisanleitende besonders zu berücksichtigen. [4]Im Konfliktfall erfolgt eine Erörterung mit dem Personalrat; anschließend entscheidet die Arbeitgeberin. [5]Die so festgelegte Regelbesetzung ist die verbindliche Grundlage für die Dienstplanung.

(4) [1]Die Bedarfsbesetzung ist das zur Versorgung der Patientinnen je Station bzw. Funktionsbereich benötigte Personal für den Tag- und Nachtdienst auf Basis der Personalbemessungsinstrumente nach § 2. [2]Die entsprechenden Daten werden täglich erhoben. [3]Die Tagschicht ist die Zeit von 6:00 bis 22:00 Uhr, die Nachtschicht die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr.

(5) Die Ist-Besetzung ist das im Messzeitraum anwesende Personal.

(6) Nicht in die Ermittlung der Regel-, Bedarfs- und Ist-Besetzung einbezogen werden:
   a. FSJ/BuFDI
   b. Auszubildende und grundständig Studierende in Höhe von 95 %
   c. Praxisanleiterinnen, während der Zeit der Praxisanleitung in Höhe von 60 %
   d. Dual Studierende bis zum Abschluss der Berufsausbildung
   e. Beschäftigte in Anerkennung.

(7) Im Funktionsdienst erfolgt die Personalbedarfsplanung anhand der in Anlage 1 aufgeführten Ratios. Die Ratios dienen der Ermittlung der Bedarfsbesetzung.

§ 4 Regelbesetzungen in der Nacht

[1]Grundsätzlich gilt für die Nachtschichten eine Regelbesetzung von mindestens zwei Pflegepersonen je Station. [2]Die konkrete bzw. hiervon abweichende Festlegung der Regelbesetzung in der Nacht auf Normalstationen erfolgt gemäß Anlage 2 in Abhängigkeit von der jeweiligen Patientenzahl. [3]In den Zwischenstufen A und B wird diese unter Berücksichtigung aller relevanten Umständen (Schweregrad, räumliche Struktur, Kombination stationär/ambulant, u.a.) an den Standorten durch Zusammenwirken von Personalrat und Dienststelle vorgenommen. [4]Sofern kein Einvernehmen darüber erzielt wird, können die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden. [5]In den Zwischenstufen kann der Einsatz von Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen (GKPH) berücksichtigt werden. [5]Mindestens gelten stets die gesetzlichen Regelungen. [6]Auf kleinen Stationen gelten bedarfsgerechte Sonderregelungen für den Nachtdienst, deren Einzelheiten zwischen Personalrat und Dienststelle verhandelt werden.

§ 5 Personalgewinnungskonzepte

(1) [1]Es werden Personalgewinnungskonzepte entwickelt. [2]Diese haben einerseits die Gewinnung neuer Beschäftigter als auch ein Angebot an Teilzeitbeschäftigte zur Aufstockung des Arbeitsverhältnisses bis hin zur Vollzeitbeschäftigung zum Ziel.

[3]Andererseits sind sie darauf ausgerichtet, durch Qualifizierungsmaßnahmen neue Fachkräfte auszubilden (zum Beispiel Pflegepersonen mit einjähriger Ausbildung oder Medizinische Fachangestellte).

§ 6 Ausfallmanagement

(1) Folgendes Verfahren wird beim Ausfallmanagement zugrunde gelegt:

[1]Die täglich notwendige Personaleinsatzsteuerung erfolgt nach den Sätzen 2 und 3; bei Abweichung greift das standortspezifische Ausfallmanagement. [2]Die Feststellung des Über- und Unterschreitens der Bedarfsbesetzung (Ist-Analyse) erfolgt durch den Abgleich zwischen Bedarfs- und Ist-Besetzung zu Beginn einer Schicht für die darauffolgende Schicht durch die Stationsleitung[5] bzw. Schichtleitung; während der Schicht beurteilt sie Veränderungen fortlaufend. [3]Kann ein absehbares Missverhältnis von Bedarfs- zu Ist-Besetzung nicht durch sie ausgeglichen werden, erfolgt eine Meldung an die benannte und für das Ausfallmanagement zuständige Person bzw. an die Vorgesetzte.

(2) [1]Das Ausfallmanagement ist durch die unmittelbar vorgesetzte Person einzuleiten. [2]Hierfür verpflichtet sich der Arbeitgeber das mittlere Pflegemanagement im Sinne dieser Vereinbarung entsprechend zu qualifizieren.

(3) Das Ausfallmanagement kann in standortspezifischen Dienstvereinbarungen festgelegt werden, damit lokalen besonderen Gegebenheiten entsprochen werden kann.

(4) [1]Die Ausgestaltung des Ausfallmanagements obliegt der Arbeitsgeberin unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Personalrates. [2]Es wird für jeden Pflegeorganisationsbereich eine Ansprechpartnerin festgelegt.

(5) [1]Das Ausfallmanagement enthält mindestens folgende Bestandteile:

a) Priorisierung von Aufgaben,
b) Springerpool zur Kompensation von kurzfristigen Ausfällen,
c) Belegungsmanagement (zum Beispiel Verlegung von Patientinnen, Abbestellung von elektiven Patientinnen, Bettenschließungen).

[2]Ein temporärer Einsatz außerhalb des Dienstplanbereichs darf nur erfolgen, soweit keine Unterschreitung der Bedarfsbesetzung im eigenen Dienstplanbereich erfolgt. [3]Außerhalb des Ausfallmanagements bleibt das arbeitgeberseitige Weisungs- und Direktionsrechts unberührt.

§ 7 Entlastungspauschale

(1) [1]Beschäftigte, die bei der Ermittlung der Regelbesetzung berücksichtigt werden, erhalten beginnend zum 01. Januar 2025 eine Entlastungspauschale nach den nachfolgenden Absätzen. [2]Konkret werden bei der Ermittlung der Regelbesetzung Beschäftigte wie folgt berücksichtigt:

a) Bei Normal- und Intensivstationen nach den Regelungen der Verordnung über die Grundsätze der Personalbedarfsbemessung in der stationären Krankenpflege (Pflegepersonalbemessungsverordnung PPBV/PPP-RL und INPULS) in ihrer jeweils gültigen Fassung;

b) in denjenigen Funktionsbereichen, in denen nach diesem Tarifvertrag Ratios festgelegt werden, das dort ausdrücklich benannte Personal.

(2) Die Beschäftigten gemäß Absatz 1 erhalten mit dem Entgelt für den Monat Juni alljährlich eine Entlastungspauschale in Form einer Einmalzahlung in Höhe von 25,7% der individuellen Tabellenvergütung dieses Monats, sofern in diesem an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt besteht.

[5] Redaktionelle Ergänzung: Stationsleitung bzw. Schichtleitung umfasst auch Schichtverantwortliche.

(3) [1]Beschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 20 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit können anstelle der Auszahlung nach Absatz 2 durch form- und fristgerechten Antrag die Entlastungspauschale ausschließlich in Form von Arbeitsbefreiung in Anspruch nehmen. [2]Der Antrag muss nach Vorgabe durch die Arbeitgeberin in Textform bis zum 30.09. des Vorjahres für das Folgejahr gestellt werden. [3]Die Höhe des Anspruchs beträgt fünf Tage (jeweils 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit), wobei jeweils ein Tag pro Kalendervierteljahr und ein weiterer Tag im ersten Kalenderhalbjahr berücksichtigt werden muss. [4]Bei nachgewiesener krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit an einem solchen arbeitsbefreiten Tag erfolgt eine Auszahlung gemäß Absatz 2 für diesen Tag zum übernächsten Monat der auf das Ende des jeweiligen Kalendervierteljahres folgt. [5]Ein Übertrag auf das jeweilige Folgequartal wird ausgeschlossen, es sei denn die Beschäftigte arbeitet an einem dieser Tage auf Wunsch der Arbeitgeberin außerplanmäßig. [6]Die Arbeitgeberin wird dafür Sorge tragen, dass je Kalendervierteljahr die entsprechenden freien Tage im Dienstplan bei den betroffenen Beschäftigten ausgewiesen und gewährt werden.

(4) [1]Sollten der Umfang der Inanspruchnahme der freien Tage in Teilbereichen (z.B. Neonatologie, OP, Intensiv, usw.) dazu führen, dass der Versorgungsauftrag nicht mehr hinreichend erfüllt werden kann, erfolgt im nächstfolgenden Quartal die Auszahlung in den hiervon betroffenen Teilbereichen gemäß Absatz 2 für die betreffenden Tage. [2]Die Aussetzung wird quartalsweise gemeinsam mit dem Personalrat überprüft. [3]Voraussetzung für die Aussetzung ist, dass das Ausfallmanagement komplett ausgeschöpft ist, darüber hinaus muss der kausale Zusammenhang mit den Ausgleichstagen dargelegt werden und dem Personalrat müssen ergriffene Maßnahmen dargestellt werden.

(5) Für das Einführungsjahr 2025 gilt folgende Übergangslösung:

a) Für das erste Kalendervierteljahr erfolgt generell eine anteilige Auszahlung der Entlastungspauschale nach Absatz 2; Absatz 3 gilt insoweit nicht.

b) Die Beschäftigten nach Absatz 1 können bis zum 15. Januar 2025 den Antrag nach Absatz 3 stellen, um für das Jahr 2025 ab dem 1. April Ansprüche nach Absatz 3 zu erhalten; in diesem Fall werden die arbeitsbefreiten Tage wie folgt genommen:
   - Im zweiten Kalendervierteljahr zwei Tage,
   - im dritten Kalendervierteljahr ein Tag und
   - im vierten Kalendervierteljahr ein Tag.

§ 8 Systemeinführung

(1) Die Arbeitgeber verpflichten sich, bis zum 1. Januar 2028 die notwendigen technischen Systeme und Verfahren zur Ermittlung einer teambezogenen Auswertung der Bedarfs- und IST-Besetzung zur Ermittlung der Belastungssituation einzuführen.

(2) [1]Mit dem Start der neuen Systeme wird ein individueller Belastungsausgleich (teambezogen für alle Teammitglieder) eingeführt. [2]Die Parteien vereinbaren die Aufnahme von Gesprächen zur Ermittlung und Bewertung einer Belastung sowie zur Entwicklung eines entsprechenden Ausgleichs ca. zwölf Monate vor dem Einführungszeitpunkt der neuen Systeme. [3]Gegenstand der Gespräche werden darüber hinaus die von ver.di geforderten weiteren Belastungsfaktoren sein.

(3) Wenn festgestellt wird, dass die Umsetzung der Vereinbarung nicht zeit- und sachgerecht erfolgt, besteht ein außerordentliches Kündigungsrecht von drei Monaten zum Monatsende.

(4) Sollte bis zum 31. Juli 2028 die Einführung der Systeme ohne schuldhaftes Verzögern einer Arbeitgeberin nicht absehbar sein, werden die Tarifparteien, dort wo die Verzögerung eingetreten ist, Verhandlungen über standortspezifische Neuregelung zur Systemeinführung nach § 8 dieses Tarifvertrages aufnehmen.

(5) Wird der Zeitpunkt der Einführung der neuen Systeme gemäß Absatz 1 durch schuldhaftes Handeln der Arbeitgeberin nicht eingehalten, erhöht sich die Entlastungspauschale alle angefangenen sechs Monate um ein Äquivalent von einem Tag.

§ 9 Maßregelungsklausel

(1) [1]Jede Maßregelung von Beschäftigten aus Anlass oder im Zusammenhang mit den Verhandlungen zu diesem Tarifvertrag unterbleibt. [2]Maßregelungen, die bereits erfolgt sind, werden durch ausdrückliche schriftliche Erklärung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmerinnen rückgängig gemacht.

(2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung keine Rechtstreitigkeiten gegeneinander zu führen.

§ 10 Salvatorische Klausel

[1]Sollte eine Bestimmung dieses Tarifvertrages unwirksam sein oder werden, wird die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. [2]Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, deren Zweck dem der weggefallenen Bestimmung möglichst nahe kommt.

§ 11 Inkrafttreten und Kündigung

[1]Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2025 Kraft. [2] Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2027. [3]Mit diesem Tarifvertrag sind die Fragen zur Entlastung der Beschäftigten in der Pflege abschließend geregelt.

Anlage 1 – Ratios

Mitarbeitende (MA) sind solche mit dreijähriger einschlägiger Ausbildung oder abgeschlossenem Studium der Gesundheitsfachberufe, es sei denn in der nachfolgenden Tabelle sind Abweichungen geregelt.

OP- und Anästhesiepflege pro Saal
OP-Pflege: 2 MA pro Eingriff, Qualifikationsmix möglich je nach Schweregrad
Anästhesie-Pflege: Anästhesiepflege/ATA 1 MA pro Eingriff
Außendienst: je Standort, unter Berücksichtigung der vorhandenen Strukturen regeln, 1-2 MA
Im Ausbildungs-OP kann von dem Erfordernis der dreijährigen einschlägigen Ausbildung bzw. dem abgeschlossenen Studium der Gesundheitsfachberufe abgewichen werden.
Ambulante OP Bereiche pro Saal
OP-Pflege: 1 MA pro Eingriff, je nach der Eingriffsart zusätzlich ein Springer
Anästhesie-Pflege: Anästhesiepflege/ATA 1 MA pro Eingriff Außendienst ist je Standort, unter Berücksichtigung der vorhandenen Strukturen, zu regeln
MA im Sinne dieses Absatzes sind auch Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen bzw. Pflegefachperson-Assistentinnen nur bei kleinen Eingriffen, insbesondere Assistenzversorgung bei Kopfplatzwunden, Schrauben-/Metallentfernung, Knochenmarkpunktion, Probeexzision.
Eingriffsräume + Außendienste Anästhesiepflege (z.B. in Ambulanzen)
Eingriffsraum 1 MA während eines Eingriffs, Qualifikationsmix möglich je nach Schweregrad Anästhesiepflege/ATA bei Anästhesiebegleitung Narkose: 1 MA
Aufwachraum
4 Patienten: 1 MA
PACU
3 Patienten: 1 MA, solange sich aus den angewandten Personalbemessungsinstrumenten keine Abweichung ergibt.
Bronchoskopie
1 Patient/Eingriff: 1 Assistenzperson (dreijährige Ausbildung) nach S3-Leitlinien und je nach Fall eine zweite, nur für die Sedierung zuständige Person
Endoskopie
1 Patient/Eingriff: 1 Assistenzperson (dreijährige Ausbildung) nach S3-Leitlinien und je nach Fall eine zweite, nur für die Sedierung zuständige Person
Dialyse
4 Patienten: 1 MA bei kontinuierlichen Verfahren (z.B. Hämodialysen, Apherese, Immunadsorptionen)
1 Patient: 1 MA bei Akutdialysen auf Intensivstationen
Herzkatheter / Herzkatheter Pädiatrie
2 MA pro Eingriffszeit/OP-Saal
Notaufnahmen
Standortspezifisch
Weitere Ambulanzen, in denen Pflegekräfte arbeiten
Standortspezifisch

Anlage 2 - Regelbesetzungen in der Nacht

- **Stufe 1 (bis 20 Patientinnen)**: eine (dreijährig) examinierte Pflegekraft + eine GKPH
- **Zwischenstufe A (bis 30 Patientinnen)**: Besetzung zwischen einer bis zwei (dreijährig) examinierte Pflegekräfte
- **Stufe 2 (zwischen 21 und 48 Patientinnen)**: zwei (dreijährig) examinierte Pflegekräfte
- **Zwischenstufe B (zwischen 41 und 50 Patientinnen)**: Besetzung zwischen zwei und bis drei (dreijährig) examinierte Pflegekräfte
- **Stufe 3 (ab 49 Patientinnen)**: drei (dreijährig) examinierte Pflegekräfte

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm

§ 1 Geltungsbereich 127
§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings 127
§ 3 Ausgestaltung 128
§ 4 Regelungen für besondere Fälle 128
§ 5 Inkrafttreten und Kündigung 128

Tarifvertrag

vom 11. Oktober 2024
zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV UK-Fahrradleasing)
(gültig ab 1. April 2025)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrags vom 13. Juni 2006 für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm in der jeweils gültigen Fassung (TV UK) fallen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

a) Auszubildende, die unter den Tarifvertrag vom 29. Juni 2007 der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm in der jeweils gültigen Fassung (TVA UK) fallen,

b) Praktikantinnen, die unter den Tarifvertrag vom 13. Dezember 2007 der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm in der jeweils gültigen Fassung (TV Prakt UK) fallen,

c) Psychotherapeutinnen in Ausbildung, die unter den Tarifvertrag vom 12. Juli 2018 der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm in der jeweils gültigen Fassung (TV UK-PiA) fallen,

d) Geringfügig Beschäftigte,

e) Dual Studierende.

§ 2 Grundsätze zum Zwecke des Fahrradleasings

(1) [1]Beschäftigte und Arbeitgeberin können einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile der Beschäftigten zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung umzuwandeln. [2]Bietet die Arbeitgeberin die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß Satz 1 an, so hat sie dieses Angebot zur Entgeltumwandlung allen Beschäftigen zu unterbreiten, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen.

(2) [1]Nicht teilnahmeberechtigt sind Beschäftigte, deren erstmalige Entgeltumwandlung zum Zwecke des Radleasings in die Freistellungsphase (Langzeitkonto) fallen würde. [2]Ebenso nicht teilnahmeberechtigt sind Beschäftigte, deren Bezüge zum Zeitpunkt des Antrags auf Teilnahme am Radleasing von einer Abtretung, Aufrechnung oder Pfändung betroffen sind oder die Schuldnerinnen oder Schuldner in einem laufenden Insolvenzverfahren sind. [3]Dies

gilt solange, wie die jeweiligen Gläubiger von der jeweiligen Arbeitgeberin aus den Bezügen für die Person pfändbare Beträge verlangen können, unabhängig davon, ob und in welcher Höhe sie dieses Recht wahrnehmen. [4]Ferner nicht teilnahmeberechtigt sind Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis planmäßig vor Ablauf des Leasingvertrages endet.

(3) Werden Entgeltansprüche der Beschäftigten auf Basis einer Vereinbarung gemäß Absatz 1 umgewandelt, müssen für die Dauer des Leasingvertrages der Arbeitgeberin Entgeltbestandteile in Höhe der jeweiligen Leasingrate verwendet werden.

(4) Für die Zeit der Entgeltumwandlung gemäß Absatz 1 überlässt die Arbeitgeberin als Leasingnehmerin der Beschäftigten das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung.

§ 3 Ausgestaltung

(1) [1]Zusammen mit dem Fahrrad und verpflichtenden Zusatzleistungen (z.B. Vollkaskoversicherung, Mobilitätsgarantie und Inspektion) können weitere Zusatzleistungen des Leasinggebers und fest mit dem Fahrrad verbundenes Zubehör geleast und überlassen werden. [2]Die möglichen Zusatzleistungen und das Zubehör richten sich nach den jeweils für Beamtinnen und Beamte des Landes Baden-Württemberg geltenden Regelungen.

(2) Aus dem Angebot des Leasinggebers kann die Beschäftigte ein Fahrrad mit Zusatzleistungen und Zubehör auswählen, welches den Wert von 749 Euro bzw. 11.900 Euro nicht unter- bzw. überschreitet.

(3) [1]Die Umwandlungsraten umfassen die Raten für die Leistungen nach Absatz 1. [2]Die Entgeltumwandlung beginnt mit der Entgeltzahlung im Monat der Übernahme und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats.

(4) Jeder Beschäftigten kann jeweils nur ein Fahrrad überlassen werden.

(5) Der Arbeitgeberin steht es frei, Zuschüsse im Rahmen des Fahrradleasings zu gewähren. Näheres ist gegebenenfalls in einer Dienstvereinbarung zu regeln.

Protokollnotiz:
Die umgewandelten Entgeltbestandteile sind nach aktuellem Rechtsstand zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Personalräte bleiben unberührt.

§ 4 Regelungen für besondere Fälle

[1]Soweit eine Entgeltzahlung aufgrund einer Beurlaubung, Krankheit, Eltern- oder Pflegezeit nicht mehr stattfindet bzw. das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen ohne Entgeltzahlung fortbesteht, die Voraussetzungen für die Teilnahmeberechtigung im Übrigen aber weiterhin vorliegen, bleibt der Nutzungsüberlassungsvertrag hiervon unberührt. [2]Die Überlassung des Fahrrads bleibt bestehen. [3]Der daraus entstehende geldwerte Vorteil ist weiterhin zu versteuern und zu verbeitragen. [4]Die Entgeltumwandlung endet hierbei und wird durch eine aktive Zahlungsverpflichtung durch die nutzende Person ersetzt. [5]Die vereinbarten Gesamtnutzungsraten sind von dieser Person im Voraus zum jeweiligen Monatsersten auf ein vom Arbeitgeber benanntes Konto zu überweisen.

§ 5 Inkrafttreten und Kündigung

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2025 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2029, schriftlich gekündigt werden.

II. Auszubildende und Praktikantinnen

Tarifvertrag für die Auszubildenden (TVA UK)

§ 1 Geltungsbereich 129
§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden 130
§ 3 Probezeit 130
§ 4 Ärztliche Untersuchungen 130
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten 131
§ 6 Personalakten, Schulakten, Bescheinigungen 131
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit 131
§ 8 Ausbildungsentgelt 132
§ 9 Unständige Entgeltbestandteile 132
§ 10 Urlaub und Freistellungen 132
§ 11 Dienstreisen 133
§ 12 Familienheimfahrten 133
§ 13 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel 133
§ 14 Entgelt im Krankheitsfall 134
§ 15 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen 134
§ 16 Vermögenswirksame Leistungen 134
§ 17 Jahressonderzahlung 134
§ 18 Zusätzliche Altersversorgung 135
§ 19 Führungszeugnis 135
§ 20 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 135
§ 21 Ausschlussfrist 137
§ 22 Inkrafttreten, Laufzeit 137

Anlagen:

Anlagen A bis D: Entgelttabellen nach § 8 TVA UK 138
Anlage E: Schulische Ausbildungsberufe 139

Tarifvertrag

vom 29. Juni 2007 für die Auszubildenden der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TVA UK)

in der Fassung des 10. Änderungstarifvertrags vom 8. Juli 2026
(gültig ab 1. Mai 2026)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Auszubildenden an den Universitätsklinika Baden-Württembergs einschließlich derjenigen, die in einem betrieblich ausgestalteten Ausbildungsverhältnis an Schulen des Gesundheitswesens ausgebildet werden, soweit sie Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag gilt für alle schulischen Auszubildenden an den Universitätsklinika Baden-Württembergs, die an Schulen des Gesundheitswesens in einem schulisch ausgestalteten Ausbildungsverhältnis in den in der Anlage E aufgeführten Gesundheitsberufen ausgebildet werden, soweit sie Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind. [2]Im Folgenden werden die Auszubildenden nach Anlage E „schulische Auszubildende“ genannt, soweit im Nachfolgenden spezifische Regelungen für die schulischen Auszubildenden getroffen werden.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt unabhängig davon, ob das Universitätsklinikum unmittelbarer oder mittelbarer Träger (zum Beispiel über eine beherrschte Tochtergesellschaft) der betreffenden Schule für Gesundheitsberufe ist.

Protokollerklärung:
Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Auszubildende“ umfasst sowohl weibliche als auch männliche Auszubildende.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen.

(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens enthalten:

1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem ausgebildet wird,
2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
3. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweiligen Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
4. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, sofern vorgesehen,
5. die Dauer der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen oder regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
6. die Dauer der Probezeit,
7. Angaben über Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
8. die Dauer des Urlaubs,
9. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

(3) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie sind gesondert kündbar.

§ 3 Probezeit

(1) [1]Die Probezeit beträgt drei Monate. [2]Abweichend von Satz 1 beträgt die Probezeit für Auszubildende, die unter das Krankenpflegegesetz/ Pflegeberufegesetz[6] fallen sowie für die schulischen Auszubildenden sechs Monate.

Protokollnotiz:
Für Auszubildende in der Krankenpflege kann die Probezeit auf drei Monate verkürzt werden.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) Hat die Auszubildende in den letzten zwölf Monaten vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses bei der Ausbildenden zum Beispiel im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres oder im Zivildienst gearbeitet und war diese Tätigkeit geeignet für den Ausbildungsgang, so ist die Dauer dieser Tätigkeit auf die Probezeit nach Absatz 1 anzurechnen.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

[6] Redaktionelle Ergänzung: Für Auszubildende mit Ausbildungsbeginn vor 2020 gelten die Regelungen des Krankenpflegegesetzes weiter. Am 1. Januar 2020 trat das Pflegeberufegesetz in Kraft. Für Ausbildungen mit Beginn ab 2020 gelten die Regelungen des Pflegeberufegesetzes.

(1) Die Auszubildende ist verpflichtet, sich auf Verlangen der Ausbildenden durch eine Ärztin vor Ausbildungsbeginn auf ihre gesundheitliche Eignung untersuchen zu lassen.

(2) Bei begründeter Veranlassung kann die Auszubildende verpflichtet werden, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Teilnahme an der Ausbildung in der Lage ist.

(3) [1]Bei der beauftragten Ärztin handelt es sich in der Regel um eine Betriebsärztin. [2]Im Einzelfall kann nach Abstimmung mit der Auszubildenden eine andere Ärztin bestimmt werden.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt die Ausbildende.

(5) [1]Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt sind oder waren, können sich auf Antrag untersuchen lassen. [2]Die Kosten trägt die Ausbildende.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Arbeitnehmerinnen der Ausbildenden.

(2) [1]Nebentätigkeiten sind rechtzeitig vorher anzuzeigen. [2]Nebentätigkeiten gegen Entgelt gelten als gestattet, sofern durch die Ausübung der Nebentätigkeit die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen nicht vernachlässigt werden oder durch die Nebentätigkeit berechtigte Interessen der Ausbildenden beeinträchtigt werden können.

§ 6 Personalakten, Schulakten, Bescheinigungen

(1) [1]Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Gleiches gilt für die personen- und leistungsbezogenen Unterlagen der mit den Universitätsklinika notwendigerweise oder vertraglich verbundenen Ausbildungsstätten. [3]Sie können das Recht auf Einsicht durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben. [4]Auf formloses Verlangen ist die Anfertigung von Kopien aus der Personalakte zu ermöglichen.

(2) [1]Die Auszubildenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. [2]Ihre Äußerungen sind zu der Personalakte zu nehmen.

(3) Halbjährlich werden die Auszubildenden über ihre Fehlzeiten im Sinne der Berufsgesetze informiert.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) [1]Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 38,5 Stunden. [2]Die unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben für Theorie- und Praxiszeiten sind zu berücksichtigen. [3]Sie kann auch ungleichmäßig auf die Tage der Woche und über die Ausbildungswoche hinaus verteilt werden. [4]Innerhalb eines Ausbildungsabschnitts (Einsatz auf einer Station oder in einer Abteilung) ist die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit von 38,5 Stunden einzuhalten.

(2) [1]Soweit es der Ausbildungszweck erfordert, dürfen die Auszubildenden auch an Sonn- und Wochenfeiertagen sowie in der Nacht ausgebildet werden. [2]Eine ausbildungsbezogene Beschäftigung an mehr als fünf Kalenderwochentagen ist nur an bis zu maximal zehn aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zulässig.
[3]§ 9 dieses Tarifvertrags in Verbindung mit § 11 TV UK findet Anwendung.

(3) [1]Die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden richtet sich nach den für die Arbeitnehmerinnen der Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit, sofern in diesem Tarifvertrag keine anders lautenden Bestimmungen getroffen sind.
[2]Findet die Ausbildung im Schichtbetrieb statt, ist an den Tagschichten grundsätzlich eine Mindestausbildungsdauer von 7,7 Stunden einzuhalten.

(4) Für Auszubildende, die in Gleitzeitsysteme eingebunden sind, richtet sich der Ausgleich der Ausbildungszeit von durchschnittlich 38,5 Stunden nach der Gleitzeitregelung.

(5) Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen von Ausbildungsnachweisen (Berichtshefte/Einsatzberichte) zu geben.

(6) [1]An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen Unterricht von mindestens sechs Unterrichtsstunden teilnehmen, dürfen sie mindestens vierzehn Stunden vor und elf Stunden nach dem Unterricht nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. [2]An Wochenenden, die einem mindestens einwöchigen Unterrichtsblock vorausgehen oder nachfolgen, dürfen Auszubildende in der Regel nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
[3]Ein Unterrichtstag darf höchstens acht zusammenhängende Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten umfassen.
[4]Eine Unterrichtsstunde wird als eine Stunde Ausbildungszeit gerechnet.

(7) [1]Fällt an einem Unterrichtstag ein Teil des geplanten Unterrichts aus, so ist diese ausgefallene Unterrichtszeit als Lernzeit zu gewähren. [2]Diese Lernzeit ist einzeln oder in Lerngruppen zu nutzen. [3]Die Lernzeit ist wie Unterrichtszeit anzurechnen.

(8) [1]Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) dürfen im Rahmen ihres Ausbildungsverhältnisses nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Überstunden herangezogen werden.
[2]Alle anderen Auszubildenden dürfen im Rahmen ihres Ausbildungsverhältnisses in der Regel nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Überstunden herangezogen werden.
[3]Überstunden werden gemäß § 9 vergütet.

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Die Auszubildenden erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt nach der

- Anlage A für Auszubildende an Schulen des Gesundheitswesens (mit Ausnahme der Auszubildenden in der Krankenpflegehilfe) sowie in der praxisorientierten Ausbildung für Erzieherinnen, soweit sie im klinisch-pflegerischen Bereich eingesetzt werden,
- Anlage B für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie in der praxisorientierten Ausbildung für Erzieherinnen, soweit sie nicht im klinisch-pflegerischen Bereich eingesetzt werden,
- Anlage C für Auszubildende in der Krankenpflegehilfe,
- Anlage D für schulische Auszubildende in den Gesundheitsberufen nach Anlage E.

(2) Für die Berechnung und Auszahlung des Entgelts gilt § 17 TV UK entsprechend.

§ 9 Unständige Entgeltbestandteile

[1]Für die Berechnung und Auszahlung der unständigen Entgeltbestandteile gelten die §§ 11 und 12 TV UK entsprechend. [2]Hiervon ausgenommen sind externe Praxiseinsätze der schulischen Auszubildenden.

Protokollerklärung:
[1]Externe Praxiseinsatzstätten sind von der Schule über die Regelungen des § 7 zu informieren. [2]Für den Fall, dass die schulische Auszubildende in ihrem externen Praxiseinsatz in einem nicht unerheblichen Umfang dennoch zu solchen Diensten zu ungünstigen Zeiten herangezogen wird, wird die Schule Kontakt mit der externen Praxiseinsatzstätte aufnehmen, um auf die Einhaltung des § 7 hinzuwirken.

§ 10 Urlaub und Freistellungen

(1) [1]Auszubildende erhalten in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres

Ausbildungsentgelts. [2]Schulische Auszubildende haben Urlaub in der jeweiligen schulüblichen Ferienzeit zu nehmen. [3]Mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres sowie zum Ende der schulischen Ausbildung gilt der Jahresurlaub als gewährt und genommen. [4]§ 24 TV UK findet für die schulischen Auszubildenden keine Anwendung. [5]Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Ausbildungstage bei Verteilung der Ausbildungszeit auf fünf Ausbildungstage in der Kalenderwoche.

(2) Im Übrigen gilt § 24 TV UK entsprechend.

(3) [1]Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Auszubildenden zu berücksichtigen. [2]Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren und in Anspruch zu nehmen.

(4) Die Ausbildende verpflichtet sich darauf hinzuwirken, dass Auszubildenden mit schulpflichtigen Kindern Urlaub in der Ferienzeit gewährt wird.

(5) Für die Freistellung zu Tarifverhandlungen, gewerkschaftlichen Veranstaltungen und Tarifkommissionssitzungen gilt § 26 Absatz 4, 5 und 6 TV UK entsprechend.

§ 11 Dienstreisen

(1) Bei Dienstreisen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmerinnen der Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung, sofern nachfolgend nichts Anderes geregelt ist.

(2) Als Dienstreisen gelten Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an anderen Einrichtungen außerhalb des Ausbildungsorts, wenn diese für die Ausbildung notwendig sind.

(3) [1]§ 11 Absatz 2 findet keine Anwendung auf Praxiseinsätze der schulischen Auszubildenden. [2]Außerhalb des jeweiligen Verkehrsverbundes werden den schulischen Auszubildenden eine Hin- und eine Rückfahrt je Praxisphase erstattet.

§ 12 Familienheimfahrten

(1) Für Familienheimfahrten (einschließlich der Rückfahrt) von der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten, der Ehegattin oder der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstanden notwendigen Fahrkosten nach Maßgabe des § 11 erstattet.

(2) Dies gilt nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte weniger als vier Wochen beträgt.

(3) [1]Den schulischen Auszubildenden werden Kosten für Familienheimfahrten ab 200 Kilometer (einfache Entfernung) im Sinne des Absatzes 1 erstattet. [2]Die Ausbildungsstätte ist der Sitz des jeweiligen Universitätsklinikums.

§ 13 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Soweit das Tragen von Arbeits- oder Schutzkleidung vorgeschrieben ist, wird sie den Auszubildenden zur persönlichen Verwendung unentgeltlich zur Verfügung gestellt; sie verbleibt im Eigentum der Ausbildenden.

(2) [1]Die Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos alle Ausbildungsmittel (einschließlich der erforderlichen Fachbücher), die für die Berufsausbildung oder zum Ablegen der Prüfungen erforderlich sind, zur Verfügung zu stellen. [2]Die Ausbildungsmittel verbleiben im Eigentum der Ausbildenden.

(3) [1]Lernmittel, die zur besonderen Vertiefung des Lernstoffs über das im jeweiligen Ausbildungsgang notwendige Maß hinausgehend geeignet sind (große Lehrbücher,

Nachschlagewerke etc.) oder das Verständnis für den Lernstoff in besonderem Maße fördern können, müssen in jeweils aktueller Auflage an geeigneter Stelle (in der Ausleihe/Bibliothek) zum Lernen zur Verfügung stehen. [2]Es ist Gelegenheit zu geben, einzelne Teile aus den Werken zu kopieren.

§ 14 Entgelt im Krankheitsfall

Die Vorschriften des § 19 TV UK gelten sinngemäß.

§ 15 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) [1]Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt im ersten und zweiten Ausbildungsjahr für jeweils drei Ausbildungstage als Lerntage fortzuzahlen. [2]Soweit an der jeweiligen Schule beziehungsweise für die Auszubildenden nach BBIG im Ausbildungsbetrieb ein geeigneter Ort zum Lernen zur Verfügung steht, besteht für die grundsätzlich frei planbaren Ausbildungstage nach Satz 1 in der Regel Anwesenheitspflicht in der Schule beziehungsweise Dienststelle.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:
Die Tarifparteien prüfen ein Jahr nach Unterzeichnung dieses Tarifvertrages, ob die Pflicht zur Anwesenheit an den Lerntagen aufrechterhalten werden kann und ob die Regelung entsprechend angepasst werden muss.

(2) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt acht Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können.

(3) [1]Der Freistellungsanspruch nach Absatz 2 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden. [2]Es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf Freistellung an fünf Ausbildungstagen.

(4) Im Übrigen gelten die für die Arbeitnehmerinnen der Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend (§ 26 TV UK).

§ 16 Vermögenswirksame Leistungen

(1) [1]Auszubildende haben einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung. [2]Die vermögenswirksame Leistung beträgt für jeden vollen Kalendermonat 13,29 Euro.

(2) [1]Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Auszubildenden der Ausbildenden die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilen sowie für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. [2]Die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung bei der Ausbildenden ein. [3]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die die Auszubildenden Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung nach § 14 beziehungsweise nach § 15 oder Krankengeldzuschuss zusteht.

(3) Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 17 Jahressonderzahlung

(1) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausbezahlt.

(3) Die Jahressonderzahlung beträgt 88 vom Hundert (Bemessungssatz) des den Auszubildenden in den Kalendermonaten Juli, August und September (Bemessungszeitraum) durchschnittlich gezahlten monatlichen Ausbildungsentgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei

das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien sowie Zahlungen nach Vermögensbildungsgesetz.

(4) [1]Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Ausbildungsentgelts wird das in den drei Monaten gezahlte Entgelt addiert und durch drei geteilt.
[2]Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Tage Ausbildungsentgelt gezahlt worden, wird das gezahlte Entgelt der drei Kalendermonate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Ausbildungsentgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. [3]Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. [4]Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Ausbildungsentgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Ausbildungsentgelt bestand, maßgebend.
[5]Bei der Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums im ersten Kalenderjahr der erste volle Kalendermonat des Ausbildungsverhältnisses.

(5) [1]Der Anspruch nach Absatz 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Auszubildenden keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt oder Fortzahlung des Ausbildungsentgelts nach § 14 oder § 15 hat. [2]Volle Kalendermonate, für die Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht, bleiben unberücksichtigt. [3]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Auszubildenden, die kein Ausbildungsentgelt erhalten haben wegen
   a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Ausbildung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
   b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
   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 Anspruch auf Ausbildungsentgelt bestanden hat,
2. in denen den Auszubildenden nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds kein Krankengeldzuschuss gezahlt wurde.

(6) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung durch die Ausbildende in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

(7) Die Tarifvertragsparteien können ab dem Kalenderjahr 2009 bei gravierend veränderter wirtschaftlicher Situation Verhandlungen über Veränderungen der Höhe der Jahressonderzahlung verlangen.

§ 18 Zusätzliche Altersversorgung

Auszubildende haben nach Maßgabe des jeweils geltenden Tarifvertrags Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

Protokollerklärung:
[1]§ 18 TVA UK gilt für alle schulischen Auszubildenden, die nach Inkrafttreten am 1. Januar 2020 eine schulische Ausbildung beginnen. [2]Diese Regelung steht unter Vorbehalt der Konformität mit der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder.

§ 19 Führungszeugnis

Die Ausbildende trägt die Kosten für das für die Erlaubniserteilung zur Führung der Berufsbezeichnung erforderliche polizeiliche Führungszeugnis.

§ 20 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) [1]Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit, spätestens jedoch mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. [2]Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung

verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) a) [1]Auszubildende nach dem Krankenpflegegesetz/ Pflegeberufegesetz[7] sowie zu operationstechnischen Assistentinnen und anästhesietechnischen Assistentinnen nach den jeweils gültigen DKG-Empfehlungen mit einem Notendurchschnitt der drei Abschlussnoten von besser als 3,4 werden nach bestandener Abschlussprüfung im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis oder auf Wunsch der Auszubildenden bis zu sechs Wochen später in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit übernommen, die übrigen Auszubildenden im Sinne dieser Regelung mit bestandener Abschlussprüfung für die Dauer von einem Jahr in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit. [2]Bestehende günstigere Dienstvereinbarungen bleiben hiervon unberührt.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3 Buchstabe a):
Auszubildende, die übernommen werden wollen, müssen sich bis spätestens sechs Monate vor Ausbildungsende bei der jeweils zuständigen Stelle bewerben. Erfolgt diese Bewerbung nicht innerhalb dieser Frist, so erlischt der Anspruch des § 20 Absatz 3 Buchstabe a).

b) [1]Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem beziehungsweise betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. [2]Im Anschluss daran werden diese Arbeitnehmerinnen (ehemalige Auszubildende) bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. [3]Der dienstliche beziehungsweise betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle beziehungsweise einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. [4]Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. [5]Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3 Buchstabe b):
- Besteht kein dienstlicher beziehungsweise betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 20 Absatz 3 Buchstabe b) möglich.
- Auszubildende, die übernommen werden wollen, müssen sich bis spätestens sechs Monate vor Ausbildungsende bei der jeweils zuständigen Stelle bewerben. Erfolgt diese Bewerbung nicht innerhalb dieser Frist, so erlischt der Anspruch des § 20 Absatz 3 Buchstabe b).

(4) [1]Erfolgt eine Übernahme nach Absatz 3 erhält die Auszubildende, die ihre Ausbildung nach dem 30. Juni 2019 abgeschlossen hat, nach bestehendem Beschäftigungsverhältnis von sechs Monaten im darauffolgenden Monat eine nicht zusatzversorgungspflichtige, statische Starterprämie in Höhe von 450 Euro brutto. [2]§ 17 TV UK gilt entsprechend. [3]Die Starterprämie ist nicht in der Bemessungsgrundlage für Jahressonderzahlungen gemäß § 18 Absatz 2 TV UK oder für Entgeltfortzahlungen gemäß § 19 Absatz 2 TV UK zu berücksichtigen.

(5) [1]Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. von der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

[2]Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

[7] Redaktionelle Ergänzung: Für Auszubildende mit Ausbildungsbeginn vor 2020 gelten die Regelungen des Krankenpflegegesetzes weiter. Am 1. Januar 2020 trat das Pflegeberufegesetz in Kraft. Für Ausbildungen mit Beginn ab 2020 gelten die Regelungen des Pflegeberufegesetzes..

§ 21 Ausschlussfrist

[1]Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden. [2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

§ 22 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) [1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2007 in Kraft.

(2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2010.

(3) Abweichend von Absatz 2 können die Anlagen A, B, C und D schriftlich mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Juli 2028, gekündigt werden.

Anlagen

Entgelttabellen nach § 8 TVA UK[8]

(Angaben monatlich in Euro)

Anlage A

	gültig vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2027	gültig vom 1. Dezember 2027 bis 30. Juni 2028	gültig ab 1. Juli 2028
1. Jahr	1.752,00 Euro	1.782,00 Euro	1.812,00 Euro
2. Jahr	1.813,00 Euro	1.843,00 Euro	1.873,00 Euro
3. Jahr	1.909,00 Euro	1.939,00 Euro	1.969,00 Euro

Anlage B

	gültig vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2027	gültig vom 1. Dezember 2027 bis 30. Juni 2028	gültig ab 1. Juli 2028
1. Jahr	1.640,00 Euro	1.670,00 Euro	1.700,00 Euro
2. Jahr	1.691,00 Euro	1.721,00 Euro	1.751,00 Euro
3. Jahr	1.737,00 Euro	1.767,00 Euro	1.797,00 Euro
4. Jahr	1.798,00 Euro	1.828,00 Euro	1.858,00 Euro

Anlage C

	gültig vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2027	gültig vom 1. Dezember 2027 bis 30. Juni 2028	gültig ab 1. Juli 2028
1. Jahr	1.737,00 Euro	1.767,00 Euro	1.797,00 Euro

Anlage D

	gültig vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2027	gültig vom 1. Dezember 2027 bis 30. Juni 2028	gültig ab 1. Juli 2028
1. Jahr	1.480,24 Euro	1.510,24 Euro	1.540,24 Euro
2. Jahr	1.540,30 Euro	1.570,30 Euro	1.600,30 Euro
3. Jahr	1.637,03 Euro	1.667,03 Euro	1.697,03 Euro

[8] Ein Mobilitätszuschuss ist seit dem Tarifvertrag vom 12. Juli 2018 über die Ausbildungsentgelte für die Auszubildenden der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm TVA-AE 2018/2019 in Höhe von 40,00 Euro Bestandteil des Ausbildungsentgelts und wurde dementsprechend regelmäßig dynamisiert.

Anlage E

Schulische Ausbildungsberufe		
	Berufsausbildung	**Gesetzliche Vorschriften in der jeweils aktuellen Fassung**
1.	Orthoptistinnen	Orthoptistengesetz vom 28. November 1989 (BGBl. I S. 2061) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten vom 21. März 1990 (BGBl. I S. 563)
2.	Logopädinnen	Gesetz über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 529) Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden vom 1. Oktober 1980 (BGBl. I S. 1892)
3.	a) Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen b) Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen c) Medizinisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik d) Veterinärmedizinisch-technische Assistentinnen	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)
4.	Ergotherapeutinnen	Ergotherapeutengesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1246) Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 2. August 1999 (BGBl. I S. 1731)
5.	Physiotherapeutinnen	Masseur- und Physiotherapeutengesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3786)
6.	Diätassistentinnen	Diätassistentengesetz vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 446) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten vom 1. August 1994 (BGBl. I S. 2088)

Niederschriftserklärung

zum 7. Änderungstarifvertrag vom 20. November 2019 (TVA UK-Ä7) zum Tarifvertrag für die Auszubildenden vom 29. Juni 2007 der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm

[1]Die Tarifvertragsparteien verständigen sich darauf, dass § 18 TVA UK (Zusätzliche Altersversorgung) für alle schulischen Auszubildenden gilt, die nach Inkrafttreten am 1. Januar 2020 eine schulische Ausbildung beginnen. [2]Für schulische Auszubildende, die 2019 Ausbildungsentgelt nach TVA UK-Gesundheitsberufe erhalten haben und die nach Abschluss der schulischen Ausbildung von einem der Universitätsklinika Baden-Württemberg direkt übernommen werden, findet § 18 TVA UK zum Beginn der ersten Zahlung des schulischen Ausbildungsentgelts Anwendung. [3]In diesem Fall erfolgt eine Rückberechnung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. [4]Die schulischen Auszubildenden können der Rückberechnung aus Satz 3 widersprechen. [5]Der Widerspruch muss in Textform bis zum 15. des Monats erfolgen, in dem das erste Gehalt in Folge der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis ausbezahlt wird.

Tarifvertrag für die Praktikantinnen (TV Prakt UK)

§ 1 Geltungsbereich 141
§ 2 Entgelt 142
§ 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit 142
§ 4 Fernbleiben von der Arbeit 142
§ 5 Erholungsurlaub 142
§ 6 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit 142
§ 7 Jahressonderzahlung 143
§ 8 Sonstige Arbeitsbedingungen 143
§ 9 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten 143
§ 10 Ausschlussfrist 143
§ 11 Inkrafttreten, Laufzeit 143
§ 12 Ersetzung bisheriger Tarifverträge 143

Anlagen:

Anlage: Entgelttabelle gemäß § 2 TV Prakt UK 144

Tarifvertrag

vom 13. Dezember 2007 für die Praktikantinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV Prakt UK)

in der Fassung des 10. Änderungstarifvertrags vom 8. Juli 2026
(gültig ab 1. Mai 2026)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die tarifgebundenen Praktikantinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm für den Beruf

a) der Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin und Heilpädagogin während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des (Fach-)Hochschulstudiums[9] der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin beziehungsweise Heilpädagogin vorauszugehen hat,

b) der pharmazeutisch-technischen Assistentin während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf der pharmazeutisch-technischen Assistentin in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349),

c) der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat,

d) der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin vorauszugehen hat,

e) der Masseurin und medizinischen Bademeisterin während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeuten-gesetz – MPHG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),

[9] Redaktionelle Anpassung: In der Originalfassung heißt es „Fachhochschulstudium“, inzwischen gibt es aber auch entsprechende universitäre Studiengänge.

f) der Rettungsassistentin während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz – Rett-AssG) vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384).

Protokollerklärung zu § 1:
Die in diesem Tarifvertrag verwendete weibliche Form umfasst auch die männliche Form

§ 2 Entgelt

(1) Die Praktikantinnen erhalten Entgelt nach der Anlage.

(2) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt § 17 TV UK entsprechend.

(3) Für die Berechnung und Auszahlung der unständigen Entgeltbestandteile gelten die §§ 10, 11 und 12 TV UK entsprechend. Die Bestimmungen über das Arbeitszeitkonto finden keine Anwendung.

(4) § 8 Absatz 2 Buchstabe a) TV-Prakt vom 22. März 1991 in der Fassung vom 31. Januar 2003 findet weiterhin Anwendung, bis er durch eine eigene Regelung im Rahmen des TV UK abgelöst ist.

§ 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantin richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei der Arbeitgeberin in dem künftigen Beruf der Praktikantin beschäftigten Arbeitnehmerinnen gelten.

§ 4 Fernbleiben von der Arbeit

[1]Die Praktikantin darf nur mit vorheriger Zustimmung der Arbeitgeberin der Arbeit fernbleiben. [2]Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. [3]Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Entgelt.

§ 5 Erholungsurlaub

Für die Dauer des Erholungsurlaubs sowie für die Urlaubsvergütung gilt § 24 TV UK entsprechend.

§ 6 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) [1]Wird die Praktikantin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhält sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt. [2]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne des § 9 EFZG.
[3]Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der Arbeitgeberin erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei der Arbeitgeberin zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(2) Für die Höhe der Entgeltfortzahlung wird § 19 Absatz 2 TV UK sinngemäß angewandt.

(3) Die Bestimmungen des § 20 TV UK gelten entsprechend.

(4) Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des

Praktikantinnenverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Jahressonderzahlung

Die Praktikantin erhält eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 17 TVA UK.

§ 8 Sonstige Arbeitsbedingungen

(1) Für ärztliche Untersuchungen, für Belohnungen und Geschenke gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die bei der Arbeitgeberin in dem künftigen Beruf der Praktikantin beschäftigten Arbeitnehmerinnen maßgebend sind.

(2) Der § 26 TV UK gilt entsprechend.

(3) § 8 Absatz 3 TV Prakt vom 22. März 1991 in der Fassung vom 31. Januar 2003 wird weiterhin angewandt, bis er durch eine eigene Regelung im Rahmen des TV UK abgelöst ist.

§ 9 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

Die Praktikantin unterliegt bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die bei der Arbeitgeberin in ihrem künftigen Beruf beschäftigten Arbeitnehmerinnen.

§ 10 Ausschlussfrist

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

§ 11 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2008 in Kraft.

(2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2010.

(3) Abweichend von Absatz 2 kann die Anlage schriftlich mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Juli 2028, gekündigt werden.

§ 12 Ersetzung bisheriger Tarifverträge

Dieser Tarifvertrag ersetzt mit Wirkung vom 1. Februar 2008 die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge:

Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen vom 22. März 1991,

Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen vom 12. Oktober 1973.

Anlage

Entgelttabelle gemäß § 2 TV Prakt UK

(Angaben monatlich in Euro)

	gültig vom 1. Oktober 2026 bis 30. November 2027	gültig vom 1. Dezember 2027 bis 30. Juni 2028	gültig ab 1. Juli 2028
Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin, Heilpädagogin	2.251,00 Euro	2.281,00 Euro	2.311,00 Euro
Pharmazeutisch-technische Assistentin, Erzieherin	2.038,00 Euro	2.068,00 Euro	2.098,00 Euro
Kinderpflegerin, Masseurin und med. Bademeisterin, Rettungsassistentin	1.984,00 Euro	2.014,00 Euro	2.044,00 Euro

Zweiter Tarifvertrag zur Ausbildungsqualität (TV UK AQ II)

Präambel ... 145
§ 1 Geltungsbereich ... 146

Abschnitt I – Lernort Praxis

§ 2 Praxisanleitung ... 146
§ 3 Die Praxisanleiterin ... 146
§ 4 Umsetzung der Praxisanleitung ... 147
§ 5 Koordination, Planung, Nachweis und Organisation der praktischen Ausbildung ... 148
§ 6 Ausbildungsgespräche Praxis ... 149
§ 7 Einsatzplanung der Auszubildenden ... 149
§ 8 Praxisaufgaben ... 150

Abschnitt II – Lernort Schule

§ 9 Verhältnis Lehrkräfte zu Auszubildenden ... 150
§ 10 Fort- und Weiterbildungsangebote ... 150
§ 11 Evaluation der theoretischen Ausbildung ... 150
§ 12 Ausbildungsstandgespräche ... 150
§ 13 Schriftliche Hausarbeiten ... 150
§ 14 Lehrplan ... 151

Abschnitt III – Ausbildungsmittel

§ 15 Arbeits- und Demonstrationsmittel ... 151
§ 16 IT ... 151
§ 17 Bücher ... 151
§ 18 Bibliothek ... 151
§ 19 Dienstkleidung ... 152
§ 20 Kostenübernahme für externe Ausbildungsveranstlatungen ... 152
§ 21 Schlussbestimmung ... 152
§ 22 Kündigung ... 152

Tarifvertrag

vom 21. Oktober 2024
Zweiter Tarifvertrag zur Ausbildungsqualität in den Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV UK AQ 2)

(gültig ab 1. April 2024)

Präambel

[1]Der Arbeitgeberverband der Universitätsklinika und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sind sich darüber einig, mit dem vorliegenden Tarifvertrag Standards für die Sicherung der Qualität der Ausbildung in den Gesundheitsberufen zu vereinbaren. [2]Er hat das Ziel, die Ausbildungsqualität an den Universitätsklinika weiter zu steigern. [3]Gleichzeitig werden hierdurch die Schulen im Wettbewerb um zukünftige Auszubildende gestärkt.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Auszubildenden, die an den an Schulen des Gesundheitswesens der Universitätsklinika Baden-Württemberg zur

a) Pflegefachfrau/Pflegefachmann/Pflegefachperson, Gesundheits- und Krankenpflegehelferin, Anästhesietechnischen Assistentin, Operationstechnischen Assistentin, Hebamme,

b) Physiotherapeutin, Medizinischen Technologin für Radiologie, Medizinischen Technologin für Funktionsdiagnostik oder

c) Medizinischen Technologin für Laboratoriumsanalytik

ausgebildet werden.

(2) Der Begriff „Auszubildende“ schließt Studierende mit ein. Für diese gilt der Tarifvertrag mit Ausnahme der schulbezogenen Regelungen.

Abschnitt 1 – Lernort Praxis

§ 2 Praxisanleitung

(1) [1]Praxisanleitung ist eine geplante, didaktisch aufbereitete und zielorientierte Lernsituation, die sich am Ausbildungsstand und am vorliegenden Lernangebot des praktischen Einsatzorts orientiert. [2]Sie wird vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet von Praxisanleiterinnen mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation gemäß der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung in der jeweils gültigen Fassung. [3]Eine praktische Lernsituation unterscheidet sich von sonstigem Unterricht anhand der jeweils einschlägigen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung und – soweit vorhanden – anhand der Rahmenlehrpläne.
[4]In dieser Lernsituation soll die berufsspezifische Kompetenzentwicklung, bezogen auf das Lernangebot des jeweiligen Einsatzbereichs, unterstützt werden. [5]Rein theoretischer Unterricht ohne Bezug zu Patientinnen/Patienten oder Geräten fällt nicht unter den Begriff der praktischen Lernsituation.
[6]Die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Gruppe ist nur dann möglich, wenn alle Teilnehmerinnen die jeweilige Handlung auch tatsächlich durchführen können. [7]Wird die Anleitung an einer Patientin durchgeführt, ist die Zahl der Teilnehmerinnen auf in der Regel maximal vier begrenzt.

(2) Der Zeitpunkt der Praxisanleitung muss zwischen Auszubildender und Praxisanleiterin abgesprochen werden.

(3) [1]Am Ende jeder Praxisanleitung ist eine gemeinsame Reflexion der Lernsituation durchzuführen, diese findet in der Praxisanleitungszeit statt. [2]Daraus resultierende und weitere Lernziele sind festzulegen. [3]Die gesamte Anleitung und die Lernziele sind im Praxisordner zu dokumentieren. [4]Es wird nicht benotet.

§ 3 Die Praxisanleiterin

(1) [1]In allen praktischen Einsatzgebieten der Universitätsklinika stehen Praxisanleiterinnen zur Verfügung.
[2]Neben stationsinternen (Ausbildung in der Pflege) und abteilungsinternen kann es hauptamtliche Praxisanleiterinnen geben. [3]Die Mehrheit der Praxisanleiterinnen ist in den Stations- beziehungsweise Arbeitsalltag integriert und führt vor diesem Hintergrund die Praxisanleitung mit der Auszubildenden durch.

(2) [1]Jede Praxisanleiterin, die in dieser Funktion tätig ist, hat für pädagogische und fachliche Qualifikation ein Recht auf bis zu fünf Fortbildungstage pro Jahr. [2]Die Fortbildungszeit gilt als Arbeitszeit. [3]Bei auswärtigen Fortbildungen bleibt § 16 TV UK unberührt.

(3) [1]In den Ausbildungen nach §1 Abs. 1 lit. b) und c) kann über den gesetzlichen Mindestumfang hinausgehende Praxisanleitung durch erfahrene Fachkräfte ohne berufspädagogische Zusatzqualifikation durchgeführt werden. [2]Die so erfolgte Anleitung ist in der Dokumentation gesondert kenntlich zu machen. [3]Berufspädagogische und fachdidaktische Konzepte sind vor Ort zu entwickeln und den Fachkräften zur Verfügung zu stellen.

§ 4 Umsetzung der Praxisanleitung

(1) [1]Für jede Auszubildende ist während der praktischen Einsätze Praxisanleitung gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben sicherzustellen. [2]Der Umfang bemisst sich nach Absatz 2.

(2) Der Mindestumfang der Praxisanleitung beträgt für Einsätze innerhalb der Universitätsklinika

für die Ausbildungen nach § 1 Abs. 1 lit a):

Im Jahr 2025:	11 %,
Im Jahr 2026	12 %,
Im Jahr 2027:	13 %,
Im Jahr 2028:	14 %,
Ab dem Jahr 2029:	15 %,

für die Ausbildungen nach § 1 Abs. 1 lit b):

Im Jahr 2026	12 %,
Im Jahr 2027:	13 %,
Im Jahr 2028:	14 %,
Ab dem Jahr 2029:	15 %

für die Ausbildungen nach § 1 Abs. 1 lit c):

Im Jahr 2027:	11 %,
Im Jahr 2028:	12 %,
Im Jahr 2029:	13 %,
Im Jahr 2030:	14 %,
Im Jahr 2031:	15 %

der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit, sofern durch gesetzliche Vorgaben kein höherer Mindestumfang vorgegeben ist.

(3) Abweichend von Absatz 2 wird in den Orientierungseinsätzen zu Beginn der Ausbildung spätestens ab dem 01.01.2026 ein Mindestumfang von 15% der während des Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit sichergestellt.

(4) Die Praxisanleitung kann auch während des Einsatzes zusammenhängend durchgeführt werden.

(5) Praxisanleiterinnen sind für die Praxisanleitungen sowie für die dazu notwendige Vor- und Nachbereitungszeit dienstplanmäßig einzuplanen und bedarfsgerecht einzusetzen.

(6) [1]Für jeden Einsatzbereich innerhalb der Universitätsklinika stehen ausgebildete Praxisanleiterinnen nach § 2 Absatz 1 in angemessenem Verhältnis zur Verfügung. [2]Zur Berechnung des Bedarfs können die Festlegungen in § 4 Absatz 2 in Verbindung mit § 3 Absatz 2 und § 5 Absatz 2 zugrunde gelegt werden.

(7) [1]Die gemäß Absatz 2 erforderliche Praxisanleitung ist individuell und ausbildungsstandbezogen zu Beginn des jeweiligen Praxiseinsatzes zu verplanen. [2]Hat die Praxisanleitung nach zwei Dritteln des jeweiligen Praxiseinsatzes nicht in erforderlichen Umfang stattgefunden, wird gemeinsam mit der betroffenen Auszubildenden ein Plan für das Nachholen der nicht erfolgten Praxisanleitungszeit erstellt, der dann verbindlich umzusetzen ist.

(8) [1]Für externe Einsätze ist mindestens einmal jährlich ein Evaluationsgespräch mit den Kooperationspartnern zu führen. [2]Dies ist durch entsprechende Vertragsgestaltung sicherzustellen.

§ 5 Koordination, Planung, Nachweis und Organisation der praktischen Ausbildung

(1) Die Schulen stellen die Koordination der theoretischen und praktischen Ausbildung sowie den Informationsaustausch zwischen allen beteiligten Personen und Ausbildungsorten, durch zum Beispiel Foren, Workshops, Konferenzen, die im Jahresverlauf regelmäßig stattfinden, sicher.

(2) [1]Für jede Auszubildende sind zu Beginn jedes Einsatzes feste Bezugspersonen festzulegen. [2]Dabei sollen nicht mehr als drei Bezugspersonen pro Auszubildende festgelegt werden. [3]Mindestens eine dieser Bezugspersonen soll eine Praxisanleiterin gemäß $ 2 Absatz 1 sein. [4]Aufgabe der Bezugspersonen ist es, eine kontinuierliche Betreuung außerhalb der Praxisanleitungssituationen zu gewährleisten. [5]Das bedeutet auch, dass der Dienstplan der Auszubildenden jeweils mit dem Dienstplan einer der Bezugspersonen abgestimmt sein muss.

(3) Pro Stunde Praxisanleitung wird ausreichend Zeit für Vor- und Nachbereitung berücksichtigt.

(4) [1]Jede Auszubildende erhält an ihrem ersten Einsatztag am Lernort eine Einführung. [2]An diesem Tag sind Auszubildende und zuständige Praxisanleiterin oder Bezugsperson gemeinsam im Dienstplan eingeteilt und übernehmen in diesem Zeitraum vornehmlich keine Patientenversorgung. [3]Die Einführung dient dazu, der Auszubildenden einen Überblick über den Einsatzort und, soweit erforderlich, über Abläufe und die Klinik beziehungsweise Abteilung zu verschaffen. [4]Die Inhalte der Einführung haben zum Beispiel in Form von Checklisten schriftlich vorzuliegen.

(5) [1]Die anschließende Einführungsphase umfasst mindestens fünf Tage/Schichten innerhalb der ersten 14 Tage. [2]Die Auszubildende und zuständigen Bezugspersonen sind gemeinsam im Dienstplan eingeteilt. [3]Bei Kurzeinsätzen werden die Zeiten analog angepasst.

(6) [1]Es sind von jedem ausbildenden Einsatzort lernortspezifische Lernangebote zu formulieren. [2]Diese sind regelmäßig, mindestens aber alle zwei Jahre sowie bei Umstrukturierungen, auf Aktualität zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen.

(7) [1]Die Auszubildende erhält zu Ausbildungsbeginn zur Dokumentation der Praxiseinsätze einen Praxisordner. [2]Dieser wird durch die Schule ausgehändigt. [3]Der Praxisordner verbleibt bei der Auszubildenden. [4]Die Auszubildende ist für das Führen des Praxisordners verantwortlich. [5]Die Schule hat in diesen Einsicht.

[6]In diesem Ordner werden alle ausbildungsrelevanten Dokumente gesammelt, beispielsweise:

– der Ausbildungsplan der jeweiligen Auszubildenden mit den Theorieblöcken und einer Drei-Jahres-Übersicht beziehungsweise für die Auszubildende in der Krankenpflegehilfe einer Jahresübersicht über die Einsätze,
– die stationsspezifischen (Ausbildung in der Pflege) beziehungsweise bereichsspezifischen Lernangebote (inklusive fachspezifischer Pflege beziehungsweise Hebammentätigkeit),
– die Protokolle der stattgefundenen Praxisanleitungen.

(8) Zur besseren Verzahnung von Schule und Praxis wird je Praxiseinsatz ein Besuch durch eine Lehrkraft durchgeführt.

(9) [1]Die Trägerin der Ausbildung stellt die Dokumentation des zeitlichen Umfangs der im jeweiligen Universitätsklinikum erfolgten Praxisanleitungen sicher. [2]Die Dokumentation soll digital erfolgen, die Speicherung z.B. in einer Cloud. [3]Die Dokumentation der Dauer und Inhalte der jeweiligen Praxisanleitung liegt in der Verantwortung der Auszubildenden.

§ 6 Ausbildungsgespräche Praxis

(1) [1]In jedem praktischen Einsatz sind “Ausbildungsgespräche Praxis“ durchzuführen, für die Konzepte vorliegen müssen. [2]Es gibt Erst-, Zwischen- und Endgespräche. [3]Sie dienen der Planung (Erst- und Zwischengespräche) und Reflexion (Zwischen- und Endgespräch) des Praxiseinsatzes sowie der Festlegung von individuellen Lernzielen der Auszubildenden.

(2) [1]Die jeweils zuständige Praxisanleiterin/Bezugsperson ist in der Führung der Gespräche zu schulen. [2]Das Gespräch hat die Praxisanleiterin/Bezugsperson zu führen, die jeweils am meisten mit der Auszubildenden zusammengearbeitet hat.

(3) [1]Das Erstgespräch ist in der ersten Woche zu führen. [2]Dabei werden individuelle, lernortspezifische Ausbildungsziele für den Einsatz festgelegt und geplant.

(3a)[1]Das Endgespräch findet in der letzten Einsatzwoche statt. [2]Es erfolgt eine Einschätzung des Ausbildungsstands durch die Bezugspersonen sowie die Auszubildende, der in einem Einschätzungsbogen zu dokumentieren ist.
[3]Diese Einschätzung muss sich orientieren

– am zu erwartenden Ausbildungsstand der jeweiligen Auszubildenden,
– an den Ausbildungszielen,
– an den stationsspezifischen (Ausbildung in der Pflege) beziehungsweise bereichsspezifischen Lernzielen
– sowie an den individuellen Lernzielen.

[4]Die Kriterien zur Einschätzung müssen an jedem Standort festgelegt werden. [5]Des Weiteren sollen Aussagen über Entwicklungspotenziale/Lernperspektiven der Auszubildenden getroffen werden. [6]Die Auszubildende gibt eine kritische Selbstreflexion zur Einschätzung ihrer Leistung und ihres Ausbildungsstands ab.

(4) [1]Im Anschluss an das Endgespräch hat die Auszubildende eine Rückmeldung über den Einsatz (intern und extern) abzugeben. [2]Diese Rückmeldung bezieht sich mindestens auf

– Praxisanleitung,
– Lernangebot,
– Teamintegration,
– Einarbeitungsphase.

[3]Das Rückmeldeverfahren ist mit der Personalvertretung vor Ort gemeinsam zu entwickeln, ein solches ist z.B. CLES+T. [4]Die Auswertung nimmt die Trägerin der Ausbildung im Benehmen mit der Personalvertretung vor.
[5]Die Auswertung der Rückmeldungen ist in regelmäßigen Abständen den Stationen und der Pflegedienstleitung zur Verfügung zu stellen. [6]Der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und der Personalvertretung ist die Einsicht zu ermöglichen.

(5) [1]Bei in der Auswertung festgestellten Mängeln ist die verantwortliche Leitung mit dem Ziel einzuschalten, die Missstände zu beheben. [2]Die Personalvertretung ist über den Vorgang in Kenntnis zu setzen.

(6) [1]Für Kurzeinsätze werden die Einschätzungsbögen angepasst. [2]Bei Einsätzen unter drei Wochen wird eine Bescheinigung über die regelmäßige und erfolgreiche Teilnahme an dem praktischen Ausbildungseinsatz ausgestellt. [3]Dies gilt nicht für Auszubildenden zur Operationstechnischen beziehungsweise Anästhesietechnischen Assistentin.

§ 7 Einsatzplanung der Auszubildenden

[1]Veränderungen von Einsätzen dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen nach Rücksprache mit der Schule und der Auszubildenden vorgenommen werden. [2]Der Einsatz von Auszubildenden in einem anderen als dem geplanten Einsatzort ist darüber hinaus nicht zulässig.

§ 8 Praxisaufgaben

Die Praxisaufgaben der Schule im Rahmen eines Praxiseinsatzes sind während der Arbeitszeit (je nach Aufgabe ortsgebunden) zu erstellen und entsprechend dienstplanmäßig zu berücksichtigen.

Abschnitt II – Lernort Schule

§ 9 Verhältnis Lehrkräfte zu Auszubildenden

(1) Die Ausbildungsträgerin ist verpflichtet, eine angemessene Anzahl an fachlich und pädagogisch qualifizierten Lehrkräften bereitzustellen.

(2) Das Verhältnis von hauptamtlichen Lehrkräften zu Auszubildenden muss mindestens im Verhältnis von 1 : 18 sein, anzustreben ist ein Verhältnis von 1 : 15.

(3) Eine Klassenstärke von 25 soll nicht überschritten werden. Sofern die Unterrichtsräume hierfür geeignet sind, darf die Klassenstärke bei Ausbildungsbeginn bis zu 30 Auszubildende betragen.

(4) Der Unterricht findet in der Regel in Präsenz statt.

§ 10 Fort- und Weiterbildungsangebote

(1) Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, den Lehrkräften der Schulen sowie den Honorardozentinnen kontinuierlich Fort- und Weiterbildungsangebote mit fachlichen sowie didaktisch-methodischen Inhalten anzubieten.

(2) [1]Jede Lehrkraft hat für pädagogische und fachliche Qualifikation ein Recht auf bis zu fünf Fortbildungstage pro Jahr. [2]Die Fortbildungszeit gilt als Arbeitszeit. [3]Bei auswärtigen Fortbildungen bleibt § 16 TV UK unberührt. [4]Darüber hinaus gehende Fortbildungswünsche sind zu unterstützen und zu ermöglichen.

(3) Für die Fortbildung des Lehrpersonals stehen Fachzeitschriften und Literatur aus der Pädagogik sowie fachwissenschaftliche Zeitschriften und Literatur an jedem Standort zur Verfügung.

§ 11 Evaluation der theoretischen Ausbildung

(1) [1]Die Qualität der theoretischen Ausbildung ist regelmäßig zu evaluieren. [2]Evaluationsverfahren sind vor Ort umzusetzen. [3]Die Auswertung und Rückmeldung an die Lehrenden nimmt die Schulleitung vor.

(2) [1]Honorardozentinnen haben die fachlichen und didaktischen Voraussetzungen für einen qualitativ hochwertigen Unterricht zu erfüllen. [2]Sie sind, sofern sie regelmäßig Unterricht durchführen und an der Prüfungsabnahme beteiligt sind, an den Evaluationen zu beteiligen.

§ 12 Ausbildungsstandgespräche

(1) Es finden jährlich leitfadenbasierte Ausbildungsstandgespräche statt.

(2) Es finden im Rahmen der theoretischen Ausbildung regelmäßige Praxisreflexionen statt.

§ 13 Schriftliche Hausarbeiten

Die Zeit, die für von der Schule gestellte schriftliche Hausarbeiten im Rahmen der ausgewiesenen Lernzeit benötigt wird, ist als Arbeitszeit zu werten und im Stundenplan ausreichend einzuplanen.

§ 14 Lehrplan

(1) [1]Der Unterricht findet nach verbindlichen Lehrplänen statt, die fachlich aktuell zu halten sind. [2]Die Lehrpläne sind für die Auszubildenden und Praxisanleiterinnen zugänglich zu machen.

(2) [1]Zu Beginn ihrer Ausbildung erhalten die Auszubildenden eine sachliche und zeitliche Gliederung der theoretischen und der praktischen Ausbildung. [2]Diese beinhaltet die jeweils geplanten curricularen Einheiten sowie die konkreten praktischen Einsatzorte (mit Ausnahme bei Wahlmöglichkeiten der Auszubildenden).

(3) Die Theorieinhalte und die Inhalte der praktischen Ausbildung werden in einen zeitlichen Zusammenhang gesetzt.

(4) [1]Die Koordination der Lehrinhalte zwischen den Lehrenden der Schule und den Honorardozentinnen liegt in der Verantwortung der Schulleitung. [2]Die Inhalte sind im Vorfeld eines Unterrichtsblocks abzustimmen.

Abschnitt III – Ausbildungsmittel

§ 15 Arbeits- und Demonstrationsmittel

(1) [1]Für die Ausbildung steht in ausreichender Anzahl aktuelles und funktionstüchtiges Arbeits- und Demonstrationsmaterial zur Verfügung. [2]Ausreichende Anzahl bedeutet, dass jede Auszubildende in der dafür vorgesehenen Zeit die Möglichkeit haben soll, selbst Übungen durchzuführen (z.B. Übungsbetten, Übungspuppen, Instrumente).

(2) Die unentgeltliche Nutzung von fachspezifischen Arbeitsmaterialien einschließlich der von der Schule ausgegebenen Kopien ist den Auszubildenden zu gewährleisten.

§ 16 IT

(1) Den Auszubildenden sind ausreichend Computer mit Internetzugang oder Tablets zur Verfügung zu stellen.

(2) In allen Unterrichtsräumen soll W-LAN zur Verfügung stehen sowie Zugang zu Drucker und Scanner.

(3) Die Schulen stellen sicher, dass die Auszubildenden einen kostenlosen Zugang zu den Universitätsbibliotheken und deren IT-Anlagen erhalten.

§ 17 Bücher

(1) [1]Die Ausbildende stellt den Auszubildenden die notwendige Literatur zu Ausbildungsbeginn möglichst online bzw. digital zur Verfügung. [2]Die Auszubildende kann Bücher entweder online nutzen, ausleihen oder zur Hälfte des Einkaufspreises käuflich erwerben. [3]Weitergehende Regelungen können standortspezifisch getroffen werden.

(2) Die Personalvertretung und JAV wird bei der Auswahl der notwendigen Fachbücher gehört und kann Vorschläge unterbreiten.

§ 18 Bibliothek

(1) [1]Es ist an der Schule eine Bibliothek zu betreiben, die von den Auszubildenden als Lernort genutzt werden kann. [2]Dort ist in ausreichender Anzahl aktuelle Fachliteratur unter Berücksichtigung eines ausreichenden Präsenz- und Ausleihbestands vorzuhalten.

(2) Für die Ausstattung und den Unterhalt der Bibliothek ist ein ausreichendes Budget zur Verfügung zu stellen.

§ 19 Dienstkleidung

(1) Soweit von der Ausbildenden beziehungsweise Schule bestimmte Anforderungen an die im Dienst zu tragenden Schuhe gestellt werden, sind die Schuhe einmalig kostenlos zur Verfügung zu stellen oder im vorgegebenen Kostenrahmen zu erstatten. Sie haben den aktuellen Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutz zu entsprechen.

(2) Über die Modalitäten sowie über die Ausgabe von Hose und Kasack können standortspezifische Regelungen getroffen werden.

§ 20 Kostenübernahme für externe Ausbildungsveranstaltungen

(1) Externe Ausbildungsveranstaltungen sind Veranstaltungen im Rahmen der Ausbildung, die ausbildungsrelevante Inhalte vermitteln und konzeptionell im Curriculum verankert sind.

(2) Fahrt- und Übernachtungskosten sind nach § 11 TVA UK von der Ausbildungsträgerin zu übernehmen.

§ 21 Schlussbestimmung

(1) Sollten sich Gesetze beziehungsweise Ausbildungs- und Prüfungsordnungen ändern, auf denen die in § 1 genannten Ausbildungen basieren, und ist deshalb eine Änderung dieses Tarifvertrags erforderlich, werden die Tarifvertragsparteien diesen Tarifvertrag entsprechend anpassen, ohne dass es einer Kündigung des Tarifvertrags bedarf.

(2) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren eine Evaluation ab Januar 2026 insbesondere zu folgenden Themen:

- dienstplanmäßiger und bedarfsgerechter Einsatz der Praxisanleitungen gem. § 4 Absatz 5 entsprechend betrieblicher Konzepte
- Bezugspersonen gem. § 5 Absatz 2
- Vor- und Nachbereitung der Praxisanleitung gem. § 5 Absatz 3
- Verhältnis Lehrkräfte zu Auszubildenden gem. § 9
- Evaluation der theoretischen Ausbildung gem. § 11
- IT-Ausstattung gem. § 16 Absatz 1.

§ 22 Kündigung

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2024 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 30. Juni 2028, schriftlich gekündigt werden.

Tarifvertrag über die Vergütung für die Psychotherapeutinnen in Ausbildung (TV UK-PiA)

§ 1 Geltungsbereich 153
§ 2 Entgelt für Psychotherapeutinnen in Ausbildung 153
§ 3 Ausbildungsfreie Zeit 154
§ 4 Inkrafttreten, Sonderregelungen, Kündigung 154

Tarifvertrag

vom 12. Juli 2018
über die Vergütung für die Psychotherapeutinnen in Ausbildung (PiA) an den Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV UK-PiA)

in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrags vom 3. Juli 2024
(gültig ab 1. Mai 2024)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Psychotherapeutinnen in Ausbildung (PiA), die ihre praktische Tätigkeit nach § 2 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Psychologische Psychotherapeuten (PsychTh-APrV) beziehungsweise nach § 2 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (KJPsychTh-APrV) an einem der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm absolvieren.

§ 2 Entgelt für Psychotherapeutinnen in Ausbildung

(1) [1]Die PiA erhält für Tätigkeiten, die sie im Rahmen ihrer praktischen Tätigkeit selbstständig als Psychologin beziehungsweise (Sozial-)Pädagogin erbringt eine nicht zusatzversorgungspflichtige Vergütung. [2]Diese beträgt

- ein Drittel der Entgeltgruppe 9 Stufe 1 TV UK-Entgelt in der jeweils gültigen Fassung, wenn die PiA über einen einschlägigen Bachelor-Abschluss verfügt oder
- ein Drittel der Entgeltgruppe 13 Stufe 1 TV UK-Entgelt in der jeweils gültigen Fassung, wenn die PiA über einen einschlägigen Master-Abschluss verfügt.

[3]Zusätzlich erhält die PiA ab 1. Dezember eine monatliche nicht dynamische, nicht zusatzversorgungspflichtige Zulage in Höhe von 300,00 Euro. [4]Dies gilt bei einer regelmäßigen Ausbildungszeit von mindestens 26 Stunden wöchentlich (Vollzeitausbildung). [4]Bei einer vereinbarten und gesetzlich zulässigen Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit (geringerer Stundenumfang) wird die Höhe der Vergütung und die Höhe der Zulage entsprechend angepasst. [5]Ein Anspruch auf Vereinbarung einer anderen Stundenzahl kann aus dieser Regelung nicht abgeleitet werden.

(2) [1]Die Zahlung der Vergütung erfolgt am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat auf ein von der PiA genanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union. [2]Die PiA ist verpflichtet, der Arbeitgeberin alle für die Abrechnung benötigten Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(3) Endet oder beginnt das Vertragsverhältnis während eines Kalendermonats, so besteht der Anspruch auf die Vergütung zeitanteilig.

(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) Das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung wird auf die Vergütung der PiA entsprechend angewendet.

(6) Für PiA, die im Zeitraum vom 1. Februar 2022 bis 31. Oktober 2022 ausgeschieden sind, gilt folgende Sonderregelung: Für jeden vollen Kalendermonat, in dem ein aktives Beschäftigungsverhältnis in diesem Zeitraum vorliegt, erhalten die PiA, gegebenenfalls arbeitszeitanteilig, 300,00 Euro brutto (bei Vollzeitausbildung); dies gilt nicht für (ehemalige) PiA, die zum 1. November 2022 in einem sozialversicherungspflichtigen Vertragsverhältnis mit einem tarifgebundenen Mitglied des Arbeitgeberverbands der Universitätsklinika AGU e.V. stehen."

§ 3 Ausbildungsfreie Zeit

[1]In der praktischen Tätigkeit wird bei einem Ein-Jahres-Vertrag eine ausbildungsfreie Zeit im Umfang von sechs Wochen unter Fortzahlung des Entgelts berücksichtigt und gewährt. [2]Bei kürzeren oder längeren Vertragszeiten wird die ausbildungsfreie Zeit entsprechend angepasst.

Protokollerklärung:
[1]Der gesetzliche Ausbildungsumfang beträgt gemäß § 6 Absatz 1 Satz 1 PsychTh-APrV beziehungsweise KJPsychTh-APrV 1.200 Stunden. [2]Bei einem Ein-Jahres-Vertrag hat die vergütete Zeit einen Umfang von 1.352 Stunden (52 [Wochen] x 26 [Wochenstunden]), was in der Überzahl von 152 Stunden etwa sechs Wochen entspricht.

Inkrafttreten, Sonderregelungen, Kündigung

(1) [1]Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Mai 2018 in Kraft. [2]Er ersetzt den Tarifvertrag über eine Vergütung für die psychologischen Psychotherapeutinnen in Ausbildung (PPiA) der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm vom 6. Mai 2014 in seiner zuletzt gültigen Fassung.

(2) [1]Die Bestimmungen für nicht-psychologische PiAs gelten mit Wirkung ab 1. September 2018.

(3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, erstmals zum 30. April 2026 schriftlich gekündigt werden.