

Tarifvertrag

vom 28. Oktober 2010

**über einen gleitenden Übergang in den Ruhestand von
Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinik Freiburg, Heidelberg,
Tübingen und Ulm
(TV UK-Ü)**

gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. März 2012

Zwischen

**Universitätsklinikum Freiburg,
Universitätsklinikum Heidelberg,
Universitätsklinikum Tübingen,
Universitätsklinikum Ulm,
jeweils vertreten durch
die Kaufmännische Direktorin/den Kaufmännischen Direktor**

einerseits und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg**

andererseits

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des TV UK vom 13. Juni 2006 fallen

§ 2 Gleitender Übergang in den Ruhestand

- (1) Im Zeitraum vom 1. Januar 2011 bis 31. März 2012 haben so viele Arbeitnehmerinnen (in VK) Anspruch auf gleitenden Übergang in den Ruhestand (gleitender Übergang), wie Mitarbeiterinnen (umgerechnet auf Vollkräfte) im Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis 31. März 2011 aus einem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis aus-

scheiden. Diese Anzahl pro Klinikum ist mit ver.di bis zum 1. Dezember 2010 abzustimmen.

- (2) Der gleitende Übergang muss vor dem 1. April 2012 beginnen.
- (3) Der Anspruch entsteht, wenn die Arbeitnehmerin zu Beginn des gleitenden Übergangs
 - a) das 60. Lebensjahres vollendet hat,
 - b) eine Beschäftigungszeit im Sinne von § 3 TV UK von mindestens fünf Jahren erfüllt hat,
 - c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des gleitenden Ruhestands eine versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch von mindestens 1080 Kalendertagen zurückgelegt hat,
 - d) insbesondere in einer besonders belastenden Tätigkeit gearbeitet hat.

Das Arbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bleiben.

- (4) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines gleitenden Übergangs ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (5) Die Arbeitnehmerin hat die Absicht auf Vereinbarung eines gleitenden Übergangs bis zum 31. März 2011 beim Arbeitgeber schriftlich anzumelden.
- (6) Zur Umsetzung dieses Tarifvertrags wird in jedem Universitätsklinikum eine paritätisch besetzte Kommission gebildet. Die Tarifparteien besetzen die Kommission mit zwei oder drei Mitgliedern für jede Seite. Auf Arbeitnehmerinnenseite muss mindestens ein Mitglied des Personalrats vertreten sein. Für jedes Mitglied ist eine Stellvertretung zu benennen.

Die Kommission kann zur Klärung von Sachlagen Informationen einholen, Sachverständige des Betriebes hinzuziehen und geeignete Maßnahmen vorschlagen, die der Umsetzung der vorgesehenen Kontingente an gleitenden Übergängen in den Ruhestand dienen.

Überschreitet die Anzahl der Absichtserklärungen nach Absatz 5 die Zahl der vereinbarten Kontingente pro Klinikum, entscheidet die Kommission nach billigem Ermessen anhand der Kriterien Alter und besondere Belastungen über die Reihenfolge bis zur Erreichung der Kontingente.

Kann sich die Kommission in einer Frage nicht einigen, können die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.

- (7) Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines gleitenden Übergangs ablehnen, wenn die Kontingente erreicht sind.

Die Klinika können darüber hinaus freiwillig Vereinbarungen anbieten.

- (8) Der gleitende Übergang soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Er kann höchstens sechs Jahre dauern. Er muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des gleitenden Übergangs beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, die mit der Arbeitnehmerin vor dem gleitenden Übergang vereinbart war. Zu Grunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem gleitenden Übergang vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Absatzes bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

- (2) Die während der Gesamtdauer des gleitenden Übergangs zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des gleitenden Übergangs geleistet und die Arbeitnehmerin anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell)

oder

b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

- (3) Die Arbeitnehmerin kann vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 4 Höhe des Entgelts

- (1) Für die Berechnung des Entgelts gilt § 17 TV UK.

- (2) Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen tariflichen Voraussetzungen als Überstunden.

§ 5 Aufstockungsleistungen

- (1) Das der Arbeitnehmerin nach § 4 zustehende Entgelt zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung werden um 20 Prozent dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags bleiben steuerfreie Entgeltbestandteile, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie für Arbeitsbereitschaften unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Absatz 2 Unterabsatz 2 und 3 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.
- (2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass die Arbeitnehmerin 83 Prozent des Nettobetrags des bisherigen Entgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.

Dem bisherigen Arbeitsentgelt nach Satz 2 zuzurechnen sind Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft – letztere jedoch ohne Entgelte für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit –, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten. In diesen Fällen sind die tatsächlich zustehenden Vergütungen abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrags einzubeziehen.

- (3) Für die Berechnung des Mindestnettobetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 des Altersteilzeitgesetzes zu Grunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Satz 2 das höchste in dieser Rechtsverordnung ausgewiesene Arbeitsentgelt übersteigt, sind für die Berechnung des Mindestnettobetrags diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen.
- (4) Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach § 4 zustehenden Bezüge entrichtet der Arbeitgeber gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b) des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 4 zustehenden Bezügen einerseits und 90 Prozent des Arbeitsentgelts im Sinne des Absatzes 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.
- (5) Ist der Angestellte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Arbeitgebers zu einer anderen Zukunftsversicherung um den Betrag, den der Arbeitgeber nach Absatz 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage nach Absatz 2 eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Entgeltbestandteile (zum Beispiel Erschwerniszuschläge) mit dem

für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden. Dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Allgemeine Entgelterhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zu Grunde liegenden Entgeltbestandteile ebenfalls an allgemeinen Entgelterhöhungen teilnehmen.

§ 6 Nebentätigkeit

Die Arbeitnehmerin darf während des gleitenden Übergangs keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des gleitenden Übergangs ständig ausgeübt worden. § 2 Absatz 5 TV UK bleibt unberührt.

§ 7 Urlaub

Für die Arbeitnehmerin, der im Rahmen des gleitenden Übergangs im Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des gleitenden Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die Arbeitnehmerin für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 8 Nichtbestehen oder Ruhen der Aufstockungsleistungen

- (1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung gemäß § 19 Absatz 1 TV UK, der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Absatz 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss).

Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Absatz 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

- (2) Ist die Arbeitnehmerin, die den gleitenden Übergang im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung gemäß § 19 Absatz 1 TV UK hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.
- (3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die Arbeitnehmerin eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt oder über den gleitenden Übergang hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezeiträume werden zusammengerechnet.

Protokollerklärung:

Wenn die Arbeitnehmerin infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach gleitendem Übergang nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Arbeitsvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Vereinbarung über den gleitenden Übergang festgelegten Zeitpunkt.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände
 - a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters oder, wenn sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann. Dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden könnenoder
 - b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.
- (3) Endet bei einer Arbeitnehmerin, die im Rahmen des gleitenden Übergangs nach dem Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den §§ 4 und 5 erhaltenen Entgelten und Aufstockungsleistungen und den Entgelten für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die sie ohne Eintritt in den gleitenden Übergang erzielt hätte. Bei Tod der Arbeitnehmerin steht dieser Anspruch ihren Erben zu.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchstabe a):

Das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin endet nicht, solange die Inanspruchnahme einer Leistung im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe a) zum Ruhen der Versorgungsrente nach § 65 Absatz 7 VBL-Satzung führen würde.

§ 10 Mitwirkungspflicht

- (1) Die Arbeitnehmerin hat Änderungen der sie betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

- (2) Die Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die für den gleitenden Übergang vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn sie die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass sie Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

§ 11 Inkrafttreten, Geltungsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2011 in Kraft. Vor dem 1. Januar 2010 abgeschlossene Vereinbarungen über den Eintritt in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleiben unberührt. Der Tarifvertrag endet am 31. März 2012, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Stuttgart, den 28. Oktober 2010

Universitätsklinikum Freiburg



Anja Simon

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Baden-Württemberg

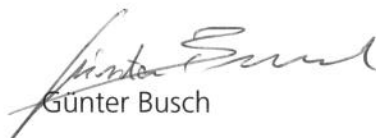


Dagmar Schorsch-Brandt

Universitätsklinikum Heidelberg



Irmtraut Gürkan



Günter Busch

Universitätsklinikum Tübingen



Gabriele Sonntag

Universitätsklinikum Ulm



Rainer Schoppik