

# AGU

Arbeitgeberverband der  
Universitätsklinika e.V.



UNIVERSITÄTS  
KLINIKUM  
FREIBURG



UniversitätsKlinikum Heidelberg



UniversitätsKlinikum  
Tübingen



UNIVERSITÄTS  
KLINIKUM  
ulm

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

### Abschnitt I – Geltung

§ 1 Geltungsbereich .....	2
---------------------------	---

### Abschnitt II – Langzeitkonten

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

### Abschnitt III – Demografiefonds

§ 19 Zwecksetzung und Definition.....	10
§ 20 Bildung des Demografiefonds.....	10
§ 21 Demografiekommission .....	10
§ 22 Höhe des Zuschusses für Arbeitnehmerinnen mit Renteneintritt bis 1. April 2018 ...	11
§ 23 Höhe des Zuschusses für Arbeitnehmerinnen mit Renteneintritt zwischen Mai 2018 und 1. April 2024.....	12
§ 24 Weiteres Vorgehen.....	13

### Abschnitt IV – Schlussbestimmungen

§ 25 Überprüfungsklausel.....	13
§ 26 Inkrafttreten .....	13

# 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 1. Änderungstarifvertrags vom 12. Dezember 2016  
(gültig ab 1. August 2017)

### Präambel

<sup>1</sup>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 altersgerechten Arbeitens bereits.

<sup>2</sup>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 altersgerechte 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.

<sup>3</sup>Als Zeichen einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik in den Universitätsklinika Baden-Württemberg sind die Tarifvertragsparteien deshalb übereingekommen, die anstehenden Herausforderungen aufzugreifen. <sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>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.

<sup>6</sup>Aus dieser Zielsetzung folgt, dass die in diesem Tarifvertrag geregelten Langzeitkonten abzugrenzen sind von den bereits geregelten Arbeitszeitkonten.

<sup>7</sup>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) <sup>1</sup>Zur Einrichtung von Langzeitkonten wird nachfolgender Tarifvertrag geschlossen.

<sup>2</sup>Schon bestehende Konten beziehungsweise Wertguthaben werden nach Maßgabe dieses Tarifvertrags weitergeführt.

(2) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Ausgenommen sind Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, außertarifliche Beschäftigte sowie freiberufliche Mitarbeiterinnen, Werkstudentinnen und Praktikantinnen.

## **Abschnitt II – Langzeitkonten**

### **§ 2 Regelungsgegenstand**

- (1) <sup>1</sup>Auf Wunsch der unbefristet beschäftigten Arbeitnehmerin ist auf Grundlage einer einzelvertraglichen Regelung ein Langzeitkonto einzurichten. <sup>2</sup>Mit einer befristet beschäftigten Arbeitnehmerin kann auf Antrag ein Langzeitkonto eingerichtet werden.
- (2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Konten werden ausschließlich in Geldwerten geführt. <sup>3</sup>Diese Geldwerte werden von der Arbeitgeberin durch Kapitalanlagen rückgedeckt.
- (3) <sup>1</sup>In das Langzeitkonto können Ansprüche auf Arbeitsentgelt (Geldwerte) und geleistete Arbeitszeiten (Zeitwerte) eingebracht werden. <sup>2</sup>Zeitwerte werden in Geldwerte umgewandelt.
- (4) <sup>1</sup>Das Konto und das ihm zugrunde liegende Wertguthaben werden ausschließlich zum langfristigen Wertausgleich gebildet. <sup>2</sup>Es handelt sich um ein Langzeitkonto.
- (5) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Gegenstand dieses Tarifvertrags sind ausschließlich Wertguthaben im Sinne des § 7 b SGB IV. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat außerdem vor Abschluss des Versicherungsvertrages eine auf die Versicherung bezogene entsprechende Beratung zu führen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin schlägt hierzu eine Beraterin vor.  
<sup>3</sup>Die Arbeitnehmerin hat diese Beratung durch schriftliche Bestätigung nachzuweisen. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Das Wertguthaben wird durch die jeweilige Arbeitgeberin zum Zweck der Rückdeckung in einem Versicherungsvertrag angelegt. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin schließt hierzu als Versicherungsnehmerin einen speziellen Versicherungsvertrag. <sup>3</sup>Die teilnehmende Arbeitnehmerin ist versicherte Person. <sup>4</sup>Alle Erträge stehen dem Wertguthaben der Arbeitnehmerin zu.
- (2) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat nicht für eine bestimmte Entwicklung des Versicherungsvertrags einzustehen. <sup>2</sup>Die Werthaltungsgarantie bleibt unberührt. <sup>3</sup>Sie haftet hinsichtlich der Nachweisführung zur erfolgten notwendigen Beratung der Arbeitnehmerin.

## **§ 5 Werterhaltungsgarantie**

- (1) <sup>1</sup>Die Auswahl der Durchführungswege zur Anlage der Guthaben erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin hat das angesparte Wertguthaben und den Geldwert der Rückdeckung zuzüglich der darauf entfallenden Anteile zur Sozialversicherung regelmäßig abzugleichen. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Ansparvereinbarung muss jeweils einen ausdrücklichen Verzicht auf die Auszahlung der einzustellenden Entgelte enthalten. Die Ansprüche dürfen noch nicht fällig sein. <sup>3</sup>Bereits fällige Ansprüche können nicht in das Langzeitkonto eingebracht werden.
- (3) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin muss ihren Antrag auf Einrichtung eines Langzeitkontos zwei Monate vor gewünschtem Beginn der Vereinbarung schriftlich gegenüber der Arbeitgeberin geltend machen. <sup>2</sup>Die Arbeitnehmerin muss die Antragsunterlagen vor Beginn der Errichtung eines Langzeitkontos ihrer Arbeitgeberin vorlegen. <sup>3</sup>Über die beizubringenden Unterlagen erhält die Arbeitnehmerin eine Auflistung.
- (4) <sup>1</sup>Die Ansparvereinbarung muss regelmäßige (mindestens jährliche) Einbringungen vorsehen. <sup>2</sup>Die Einbringung durch die teilnehmende Arbeitgeberin aus allen Ansparkomponenten beträgt pro Monat mindestens 50 Euro beziehungsweise (bei jährlicher Einbringung) pro Jahr mindestens 300 Euro.
- (5) <sup>1</sup>Die Einbringung monatlicher Entgelt- oder (umgerechneter) Zeitbestandteile hat mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen. <sup>2</sup>In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig. <sup>3</sup>Die Arbeitgeberin kann bei Einbringung monatlicher Geld-/Zeitbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleichbleibende monatliche Beträge eingebracht werden. <sup>4</sup>Zusätzlich zum regelmäßigen Einbringungsbetrag können einmalige Zahlungen gemäß § 7 eingebracht werden.
- (6) <sup>1</sup>Bei Änderung der Arbeitszeit während des bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnisses oder bei einer finanziellen Notlage der Arbeitnehmerin kann die Ansparvereinbarung ausgesetzt oder angepasst werden. <sup>2</sup>Wechselt die Arbeitnehmerin in ein sozialversicherungsfreies Arbeitsverhältnis, ruht die Ansparvereinbarung.

## **§ 7 Ansparphase; Einbringung von Werten in das Wertguthaben**

- (1) <sup>1</sup>Einbringungen werden als Bruttobeträge zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung geleistet. <sup>2</sup>Erst bei Entnahme oder Auflösung des Langzeitkontos sind Steuern und Sozialversicherungsbeträge abzuführen. <sup>3</sup>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 25 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.
- (3) *unbesetzt*
- (4) <sup>1</sup>Der Geldwert wird in Höhe des Bruttoarbeitsentgeltsanspruchs zum Zeitpunkt der Abrechnung des Gehalts in das Wertguthaben eingebracht. <sup>2</sup>Dies gilt gleichermaßen für aus Zeitwerten umgewandelte Geldwerte.
- (5) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberanteile werden auf ein separates Konto eingezahlt.
- (6) <sup>1</sup>Soweit Leistungen von der Höhe der laufenden Monatsbezüge abhängen, sind diese so zu bemessen, als sei eine Einbringung in das Langzeitkonto nicht erfolgt. <sup>2</sup>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 Anspargbetrag und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung im Gehaltsabrechnungssystem (Lohnbuchhaltung) dokumentiert.

## **§ 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) <sup>1</sup>Das Wertguthaben steht allein der Arbeitnehmerin zu. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dabei muss das monatliche Entgelt mindestens dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelt entsprechen, das die Arbeitnehmerin in der der Freistellungsphase vorausgehenden zwölf Kalendermonaten bezogen hat. <sup>3</sup>Für die Berechnung des Bruttoarbeitsentgelts gilt § 11 Absatz 3 entsprechend.
- (5) <sup>1</sup>Ansprüche der Arbeitnehmerin auf die Verwendung des Wertguthabens unterliegen nicht der Verjährung, Ausschlussfristen gelten nicht. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Die Freistellungsphase muss eine Mindestdauer von einem Monat haben, bei Freistellung gemäß § 9 Absatz 2 Buchstabe f (Sabbatical) beträgt die maximale Dauer sechs Monate. <sup>2</sup>Hinsichtlich Dauer und Beginn der Freistellungsphase sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.
- (3) <sup>1</sup>Während der Freistellung ist eine anderweitige Erwerbstätigkeit nicht zulässig. <sup>2</sup>Bestehende Nebentätigkeiten bleiben davon unberührt.
- (4) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat die gewünschte Freistellung und deren Ausgestaltung sowie die gewünschte Höhe des Freistellungsentgelts vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase schriftlich zu beantragen. <sup>2</sup>Die Beantragungsfristen richten sich nach den Fristen der für die Freistellung in Bezug genommenen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen, ansonsten mindestens sechs Monate. <sup>3</sup>In den Fällen des § 9 Absatz 2 Buchstabe f (Sabbatical) kann die Beantragungsfrist nach Satz 2 einvernehmlich verkürzt werden. <sup>4</sup>Der Antrag auf Freistellung gilt zugleich als Antrag auf Entnahme aus dem Wertguthaben. <sup>5</sup>In Härtefällen kann die Antragsfrist verkürzt werden.
- (5) a) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin kann eine Freistellung im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe a ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>§ 10 Absatz 6 gilt entsprechend.
- b) <sup>1</sup>In den Fällen des § 9 Absatz 2 Buchstabe b bis e kann die Arbeitgeberin die Freistellung ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen und die Arbeitnehmerin nicht einen gesetzlichen Freistellungsanspruch hat. <sup>2</sup>Erfolgt die Ablehnung der Freistellung aus einem dringenden betrieblichen Grund, hat die Arbeitgeberin der Ablehnung einen Alternativvorschlag beizufügen. <sup>3</sup>Eine Ablehnung hat unverzüglich, spätestens nach einem Monat, zu erfolgen.

- c) Eine Ablehnung kann nicht erfolgen, wenn die Entnahme aus dem Wertguthaben und die Freistellung unmittelbar vor dem anschließenden Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand liegen.
- d) <sup>1</sup>Im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe f (Sabbatical) hat die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin die Entscheidung über die Freistellung spätestens einen Monat nach Antragstellung schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin kann eine Freistellung im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe f (Sabbatical) ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. <sup>3</sup>Eine Ablehnung des Freistellungsantrags erfolgt schriftlich unter Angabe von betrieblichen Gründen. <sup>4</sup>Hat die Arbeitgeberin die beantragte Freistellung nicht spätestens nach einem Monat schriftlich abgelehnt, gilt die beantragte Freistellung als genehmigt.
- (6) <sup>1</sup>Lehnt die Arbeitgeberin in den Fällen des § 9 Absatz 2 Buchstabe f ab beziehungsweise erteilt in den Fällen des § 9 Absatz 3 die Zustimmung nicht, kann die Arbeitnehmerin gemäß § 13 Absatz 14 TV UK die Zeitkommission anrufen. <sup>2</sup>Die Zeitkommission entscheidet abschließend.

## **§ 11 Entgelt während der Freistellungsphase**

- (1) <sup>1</sup>Während der Freistellungsphase erhält die Arbeitnehmerin aus dem Wertguthaben durchgängig ein festes monatliches Entgelt. <sup>2</sup>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.  
<sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, sowie Einmal-/ Sonderzahlungen, die die Arbeitnehmerin in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Freistellungsphase erhielt, auch in der Freistellungsphase gezahlt werden. <sup>3</sup>In diesem Fall sind diese Einmalzahlungen bei der Berechnung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-)Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Zusätzlich zum Lohn oder Gehalt bezahlte beitragsfreie Zulagen oder beitragsfreie Zuschläge bleiben außer Betracht.
- (4) <sup>1</sup>§ 18 Absatz 4 TV UK gilt entsprechend für die Phase der Freistellung. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin hat das Entgelt – beschränkt durch die Höhe des Wertguthabens – brutto abzurechnen und netto an die Arbeitnehmerin auszuzahlen. <sup>2</sup>Zu diesem Zweck wird die Arbeitgeberin in Höhe der Leistungen aus dem Versicherungsvertrag abrufen. <sup>3</sup>Die Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung richtet sich bei Auszahlung beziehungsweise Entnahme aus dem Wertguthaben nach den dann gültigen Beitragssätzen.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>Umgekehrt gilt: <sup>6</sup>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. <sup>7</sup>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) <sup>1</sup>Erfolgt eine Entnahme, wird das Wertguthaben in Arbeitszeit rückumgerechnet. Maßgeblich ist die zum Zeitpunkt der Entnahme gültige Entgeltregelung. <sup>2</sup>Für die Berechnung des Bruttoarbeitsentgelts gilt § 11 entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin leitet die geschlossene Entnahmevereinbarung der Treuhänderin zu. <sup>2</sup>Erst nach Prüfung und Zustimmung durch die Treuhänderin wird der Betrag der Arbeitgeberin aus dem Wertguthaben der Arbeitnehmerin erstattet beziehungsweise freigegeben. <sup>3</sup>Ohne Freigabe durch die Treuhänderin kann die Arbeitgeberin nichts aus dem Wertguthaben beziehungsweise seiner Rückdeckung abrufen. <sup>4</sup>Dies ist durch das jeweils bestellte Pfandrecht dinglich gesichert.

### **§ 13 Krankheit und Urlaub während der Freistellung**

- (1) <sup>1</sup>Während einer Freistellungsphase gemäß § 9, die aus dem Zeitwertkonto finanziert wird, hat die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss im Krankheitsfall. <sup>2</sup>Das Wertguthaben wird während der Krankheitsphase unverändert abgebaut. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die vollständige Freistellung gilt als ruhendes Arbeitsverhältnis. <sup>2</sup>Die Zeit einer vollständigen Freistellung gilt nicht als Beschäftigungszeit gemäß § 3 TV UK. <sup>3</sup>Es entstehen keine Urlaubsansprüche.
- (3) <sup>1</sup>Vor einer Freistellung erworbene Urlaubsansprüche bleiben von der Freistellung unberührt. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Kommt es nicht zur zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens für eine Freistellungsphase, liegt nach dem Gesetz ein so genannter (sozialversicherungsrechtlicher) Störfall vor. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>In solchen Störfällen sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung auf der Bemessungsgrundlage der sogenannten SV-Luft zu berechnen. <sup>4</sup>Für eventuell ersparte Beiträge gilt § 12 Absatz 1 letzter Satz.
- (2) <sup>1</sup>Im Todesfall ist das Wertguthaben zum Geldwert vererblich. <sup>2</sup>Es handelt sich nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung um nach dem Einkommensteuergesetz zu versteuerndes Arbeitseinkommen. <sup>3</sup>Steuern sind nach den Besteuerungsmerkmalen des Erben zu entrichten. <sup>4</sup>Auf die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung besteht kein eigenständiger Anspruch der Erben. <sup>5</sup>Die Arbeitgeberin kann die Vorlage eines Erbscheins verlangen. Mehrere Erben gelten als Gesamtgläubiger.



<sup>6</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung. <sup>3</sup>In diesem Fall werden auch die eingebrachten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung mit auf die neue Arbeitgeberin übertragen.
- (2) <sup>1</sup>Soweit die gesetzlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind, kann das Wertguthaben auf Wunsch der Arbeitnehmerin auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Die Verwaltung der Konten erfolgt durch die Administratorin (Anbieterin). <sup>2</sup>Die Anlage der eingebrachten Geldbeträge erfolgt im Rahmen der mit der Anbieterin vereinbarten Kapitalanlagekonzepte und soll den Anforderungen der Deutschen Rentenversicherung Bund genügen. <sup>3</sup>Beiträge der Arbeitgeberin zur Sozialversicherung bis zur Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrags werden gesondert geführt und ausgewiesen. <sup>4</sup>Dies gilt auch für die SV-Luft (siehe § 14 Absatz 1).
- (2) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin und die Administration sind jeweils berechtigt, ein beauftragtes Softwareunternehmen beziehungsweise eine beauftragte Rechenzentrumsbetreiberin zum Zweck der Umsetzung dieses Tarifvertrags einzuschalten. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicherzustellen. <sup>4</sup>Die Aufgaben sind nach § 11 BDSG (Auftragsdatenverarbeitung) vertraglich zu regeln. <sup>5</sup>Die beauftragte Dritte ist auch zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit zu verpflichten.
- (3) <sup>1</sup>Die für die Umsetzung dieses Tarifvertrags (Administration der Wertguthaben und Beratung der Arbeitnehmerin) erforderlichen personenbezogenen Daten sind der beauftragten Administratorin zu übermitteln. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicherzustellen. <sup>3</sup>Die vorstehend genannten Daten dürfen zu keinem anderen Zweck genutzt oder verarbeitet werden. <sup>4</sup>Zu einer Übermittlung an weitere, hier nicht genannte beteiligte Personen oder Firmen, bedarf es einer weiteren vorherigen schriftlichen Einwilligung der Arbeitnehmerin. <sup>5</sup>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) <sup>1</sup>Die der Treuhänderin obliegenden Aufgaben sind in einem Vertrag zwischen Arbeitgeberin und Treuhänderin gesondert geregelt.  
<sup>2</sup>Die Treuhänderin wird von der Arbeitgeberin ausdrücklich auch im Sinne eines Vertrags zugunsten Dritter beauftragt. <sup>3</sup>Die Treuhänderin und die Administratorin dürfen nicht identisch sein.
- (2) <sup>1</sup>Die Treuhänderin ist berechtigt, zur Erfüllung ihrer Aufgaben alle hierzu erforderlichen, auch personenbezogenen Daten der Arbeitnehmerin zu nutzen, zu speichern und zu verarbeiten.  
<sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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.  
<sup>2</sup>Einbringungen aufgrund von zukünftigen Tarifverträgen sind möglich.
- (4) Das Guthaben des Demografiefonds wird ausschließlich für Zwecke nach Absatz 1 genutzt.

## **§ 20 Bildung des Demografiefonds**

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

## **§ 21 Demografiekommission**

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

- (2) <sup>1</sup>Der Kommission obliegt die Kontrolle der Zuflüsse in den Fonds, der Geldabflüsse und der Auszahlungen an einzelne Arbeitnehmerinnen. <sup>2</sup>Dazu sind ihr die notwendigen Unterlagen sowie Informationen über den Stand des Fonds vorzulegen.
- (3) Werden mehr Anträge auf Zuschüsse aus dem Fonds gestellt als Mittel vorhanden sind, entscheidet die Kommission aufgrund von in einer Geschäftsordnung festgelegten Kriterien über die Mittelverwendung.

**Protokollnotiz zu Absatz 3:**

Die Kriterien können sein: Dauer der Betriebszugehörigkeit – Schwerbehinderung – Leistungsminderung – besonders belastende Arbeitsbedingungen – Härtefälle.

- (4) Die Demografiekommission gibt sich eine Geschäftsordnung.
- (5) Bei Nichteinigung in der Kommission entscheiden die Tarifvertragsparteien.

## **§ 22 Höhe des Zuschusses für Arbeitnehmerinnen mit Renteneintritt bis 1. April 2018**

- (1) <sup>1</sup>Arbeitnehmerinnen erhalten aus dem Demografiefonds einen Zuschuss für die Freistellung vor dem Ruhestand gemäß § 9 Absatz 2 Buchstabe a) und b), solange die entsprechenden Mittel einschließlich Arbeitgeberanteile im Demografiefonds vorhanden sind, wenn sie zum Stichtag 31. März 2014 mindestens ein Jahr, höchstens vier Jahre vor dem Zeitpunkt des Renteneintritts stehen.

<sup>2</sup>Der Anfang ist im Zeitraum vom 1. Dezember 2013 bis spätestens 28. Februar 2014 zu stellen. <sup>3</sup>Dem Antrag ist eine Rentenauskunft des Rentenversicherungsträgers beizufügen.

<sup>4</sup>Die Anspar- und Freistellungsvereinbarung ist mit Beginn 1. April 2014 zu schließen. <sup>5</sup>In der Vereinbarung werden der Zeitpunkt des Renteneintritts und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt verbindlich festgelegt.

- (2) Weitere Voraussetzungen für eine Zuschusszahlung sind, dass
- der Antrag bis spätestens 28. Februar 2014 bei der Arbeitgeberin eingegangen ist,
  - der späteste Renteneintritt mit Stichtag 1. April 2018 erfolgt,
  - am 31. März 2014 eine Beschäftigungszeit gemäß § 3 TV UK von mindestens sechs Jahren zurückgelegt ist,
  - die Arbeitnehmerin ein Langzeitkonto mit den festgelegten Mindestsparbeiträgen gemäß Absatz 6 einrichtet

und

- in der Anspar- und Freistellungsvereinbarung eine Freistellung vor dem Ruhestand gemäß § 9 Absatz 2 Buchstabe a) und b) von mindestens sechs und höchstens 24 Monaten vereinbart wird.

- (3) Der nicht zusatzversorgungspflichtige Zuschussbetrag richtet sich nach dem in der Anspar- und Freistellungsvereinbarung festgelegten Renteneintrittsalter und beträgt für Vollbeschäftigte maximal

- 18.000 Euro brutto einschließlich Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen, die bis zum 1. April 2016 in die Rente eintreten,
- 16.000 Euro brutto einschließlich Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen, die nach dem 1. April 2016, aber bis zum 1. April 2017 in die Rente eintreten,

und

- 14.000 Euro brutto einschließlich Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen, die nach dem 1. April 2017, aber bis zum 1. April 2018 in die Rente eintreten.

- (4) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigung wird der Zuschuss entsprechend dem Beschäftigungsumfang gekürzt. <sup>2</sup>Maßgeblich ist die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages geltende individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Arbeitszeiterhöhungen nach Inkrafttreten werden bei der Höhe des Zuschusses nicht berücksichtigt.
- (5) Während der Freistellungsphase vor der 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) <sup>1</sup>Abweichend von § 6 Absatz 4 betragen die Mindestsparbeiträge
- in den Entgeltgruppen bis E 4 UK\* 10 Prozent,
  - in den Entgeltgruppen E 4 a UK bis E 8 b UK und E 9 a UK 15 Prozent,
  - in den Entgeltgruppen E 9 z UK, E 9 y UK, E 9 UK, E 9 b UK bis E 13 UK 20 Prozent,
- und
- in den Entgeltgruppen E 13 UE UK und E 14 UK 25 Prozent
- des durchschnittlichen monatlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts der vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages liegenden zwölf Kalendermonate. Im Übrigen gelten für die Ansparphase die §§ 6 und 7 dieses Tarifvertrages.
- <sup>2</sup>Wenn die Mindestsparbeiträge nicht erbracht werden, entfällt der Anspruch auf den Zuschuss.

**Protokollnotiz zu \*:**

Der Mindestsparbetrag von 10 Prozent gilt auch im Geltungsbereich des TV SWE des Universitätsklinikums Freiburg.

**§ 23 Höhe des Zuschusses für Arbeitnehmerinnen mit Renteneintritt zwischen Mai 2018 und 1. April 2024**

- (1) Arbeitnehmerinnen, die frühestens am 1. Mai 2018 und spätestens am 1. April 2024 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.
- (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; § 22 Absatz 4 Satz 1 und Absatz 5 gelten entsprechend;
  - bei Antragstellung eine Beschäftigungszeit gemäß § 3 TV UK von mindestens sechs Jahren zurückgelegt ist,
  - in der Freistellungsvereinbarung eine Freistellung vor dem Ruhestand gemäß § 9 Absatz 2 Buchstabe a) und b) von mindestens sechs Monaten vereinbart wird
- und
- der Antrag in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März des Vor-Vorjahres vor Beginn der Freistellung bei der Arbeitgeberin eingegangen ist.
- (3) Über alle Anträge des Antragsjahres wird bis zum 30. September entschieden.

- (4) Um in den Fällen des § 21 Absatz 3 mehr Arbeitnehmerinnen eine Freistellung zu ermöglichen, kann die Kommission den Zuschuss gemäß Absatz 1 generell für jeweils einen Antragsjahrgang um bis zu 15 Prozent kürzen.
- (5) Eine über zwei Jahre hinausgehende Freistellung ohne Zuschuss aus dem Demografiefonds ist möglich.

#### **§ 24 Weiteres Vorgehen**

Für Beschäftigte, deren voraussichtlicher Eintritt der Verrentung nach 2024 liegt, wird ab dem Jahre 2019 verhandelt.

### **Abschnitt IV – Schlussbestimmungen**

#### **§ 25 Überprüfungsklausel**

- (1) Nach einer Laufzeit dieses Tarifvertrages von zwei Jahren werden seine Wirkungen, seine Annahme durch die Arbeitnehmerinnen und der Grad der Erfüllung der Zwecksetzung überprüft und die einzelnen Bestimmungen gegebenenfalls angepasst und verändert.
- (2) Die Höhe des Zuschusses gemäß § 23 Absatz 1 wird von den Tarifvertragsparteien in regelmäßigen Abständen überprüft und gegebenenfalls angepasst.

#### **§ 26 Inkrafttreten**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. August 2017 in Kraft.<sup>2</sup>Er ersetzt § 14 TV UK sowie die Regelungen zum Langzeitkonto in § 15 TV UK.
- (2) Er kann mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2023, gekündigt werden.