

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	5
§ 8 Wertzuwachs	6
§ 9 Möglichkeiten der Verwendung durch die Arbeitnehmerin	6
§ 10 Freistellungsphase	7
§ 11 Entgelt während der Freistellungsphase	8
§ 12 Entnahme aus dem Wertguthaben	8
§ 13 Krankheit und Urlaub während der Freistellung	9
§ 14 Störfälle	9
§ 15 Portabilität	10
§ 16 Verwaltung, Abwicklung und Datenschutz	10
§ 17 Kosten	10
§ 18 Treuhänderin	11

Abschnitt III – Demografiefonds

§ 19 Zwecksetzung und Definition	11
§ 20 Bildung des Demografiefonds	11
§ 21 Demografiekommission	11
§ 22 unbesetzt	12
§ 23 Höhe des Zuschusses für Arbeitnehmerinnen mit Renteneintritt ab Mai 2018	12
§ 24 unbesetzt	13

Abschnitt IV – Schlussbestimmungen

§ 25 unbesetzt	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 5. Änderungstarifvertrags vom 3. Juli 2024
(gültig ab 1. Januar 2025)

Präambel

¹Mit 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.

²Ziel 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.

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

⁵Im 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.

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

⁷Im 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) ¹Zur Einrichtung von Langzeitkonten wird nachfolgender Tarifvertrag geschlossen.

²Schon bestehende Konten beziehungsweise Wertguthaben werden nach Maßgabe dieses Tarifvertrags weitergeführt.

(2) ¹Dieser 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. ²Ausgenommen sind Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, außertarifliche Beschäftigte sowie freiberufliche Mitarbeiterinnen, Werkstudentinnen und Praktikantinnen.

Abschnitt II – Langzeitkonten

§ 2 Regelungsgegenstand

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

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

§ 5 Werterhaltungsgarantie

- (1) ¹Die Auswahl der Durchführungswege zur Anlage der Guthaben erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien. ²Die 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 (Ansparbetrug) vorhanden sind.
- (3) ¹Die Arbeitgeberin hat das angesparte Wertguthaben und den Geldwert der Rückdeckung zuzüglich der darauf entfallenden Anteile zur Sozialversicherung regelmäßig abzugleichen. ²Ein 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) ¹Über 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. ²Die Ansparvereinbarung muss jeweils einen ausdrücklichen Verzicht auf die Auszahlung der einzustellenden Entgelte enthalten. Die Ansprüche dürfen noch nicht fällig sein. ³Bereits fällige Ansprüche können nicht in das Langzeitkonto eingebracht werden.
- (3) ¹Die Arbeitnehmerin muss ihren Antrag auf Einrichtung eines Langzeitkontos zwei Monate vor gewünschtem Beginn der Vereinbarung schriftlich gegenüber der Arbeitgeberin geltend machen. ²Die Arbeitnehmerin muss die Antragsunterlagen vor Beginn der Errichtung eines Langzeitkontos ihrer Arbeitgeberin vorlegen. ³Über die beizubringenden Unterlagen erhält die Arbeitnehmerin eine Auflistung.
- (4) ¹Die Ansparvereinbarung muss regelmäßige (mindestens jährliche) Einbringungen vorsehen.
²Die Einbringung durch die teilnehmende Arbeitgeberin aus allen Ansparkomponenten beträgt pro Monat mindestens 25 Euro beziehungsweise (bei jährlicher Einbringung) pro Jahr mindestens 300 Euro.
- (5) ¹Die Einbringung monatlicher Entgelt- oder (umgerechneter) Zeitbestandteile hat mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen.
²In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig. ³Die Arbeitgeberin kann bei Einbringung monatlicher Geld-/Zeitbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleichbleibende monatliche Beträge eingebracht werden.
⁴Zusätzlich zum regelmäßigen Einbringungsbetrag können einmalige Zahlungen gemäß § 7 eingebracht werden.

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

§ 7 Ansparphase; Einbringung von Werten in das Wertguthaben

- (1) ¹Einbringungen werden als Bruttobeträge zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung geleistet. ²Erst bei Entnahme oder Auflösung des Langzeitkontos sind Steuern und Sozialversicherungsbeträge abzuführen. ³Die 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) ¹Der Geldwert wird in Höhe des Bruttoarbeitsentgeltsanspruchs zum Zeitpunkt der Abrechnung des Gehalts in das Wertguthaben eingebracht. ²Dies gilt gleichermaßen für aus Zeitwerten umgewandelte Geldwerte.
- (5) ¹Der 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. ²Die Arbeitgeberanteile werden auf ein separates Konto eingezahlt.
- (6) ¹Soweit Leistungen von der Höhe der laufenden Monatsbezüge abhängen, sind diese so zu bemessen, als sei eine Einbringung in das Langzeitkonto nicht erfolgt. ²Entsprechendes 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) ¹Das Wertguthaben steht allein der Arbeitnehmerin zu. ²Die 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) ¹Die 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. ²Dabei muss das monatliche Entgelt mindestens dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelt entsprechen, das die Arbeitnehmerin in der der Freistellungsphase vorausgehenden zwölf Kalendermonaten bezogen hat. ³Für die Berechnung des Bruttoarbeitsentgelts gilt § 11 Absatz 3 entsprechend.
- (5) ¹Ansprüche der Arbeitnehmerin auf die Verwendung des Wertguthabens unterliegen nicht der Verjährung, Ausschlussfristen gelten nicht. ²Ein 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) ¹Die Freistellungsphase muss eine Mindestdauer von einem Monat haben, bei Freistellung gemäß § 9 Absatz 2 Buchstabe f) (Sabbatical) beträgt die maximale Dauer ein Jahr. ²Hinsichtlich Dauer und Beginn der Freistellungsphase sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.
- (3) ¹Nebentätigkeiten dürfen insbesondere zum Zweck der Freistellung gem. § 9 Absatz 2 bzw. Absatz 3 nicht widersprechen. ²§ 2 Absatz 5 TV UK bleibt unberührt.¹
- (4) ¹Die Arbeitnehmerin hat die gewünschte Freistellung und deren Ausgestaltung sowie die gewünschte Höhe des Freistellungsentgelts vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase schriftlich zu beantragen. ²Die Beantragungsfristen richten sich nach den Fristen der für die Freistellung in Bezug genommenen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen, ansonsten mindestens sechs Monate. ³In den Fällen des § 9 Absatz 2 Buchstabe f) (Sabbatical) kann die Beantragungsfrist nach Satz 2 einvernehmlich verkürzt werden. ⁴Der Antrag auf Freistellung gilt zugleich als Antrag auf Entnahme aus dem Wertguthaben. ⁵In Härtefällen kann die Antragsfrist verkürzt werden.
- (5)
 - a) ¹Die 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) ¹In 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. ²Erfolgt die Ablehnung der Freistellung aus einem dringenden betrieblichen Grund, hat die Arbeitgeberin der Ablehnung einen Alternativvorschlag beizufügen. ³Eine 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) ¹Im 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. ²Die Arbeitgeberin kann eine Freistellung im Fall des § 9 Absatz 2 Buchstabe f) (Sabbatical) ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. ³Eine Ablehnung des Freistellungsantrags erfolgt schriftlich unter Angabe von betrieblichen Gründen. ⁴Hat die Arbeitgeberin die beantragte Freistellung nicht spätestens nach einem Monat schriftlich abgelehnt, gilt die beantragte Freistellung als genehmigt.
- (6) ¹Lehnt 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

¹ § 2 Absatz 5 TV UK lautet: „¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat die Arbeitnehmerin ihrer Arbeitgeberin rechtzeitig schriftlich vorher anzuzeigen. ²Die 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.“

gemäß § 13 Absatz 14 TV UK die Zeitkommission anrufen. ²Die Zeitkommission entscheidet abschließend.

§ 11 Entgelt während der Freistellungsphase

- (1) ¹Während der Freistellungsphase erhält die Arbeitnehmerin aus dem Wertguthaben durchgängig ein festes monatliches Entgelt. ²Das 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.
³Angemessen 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) ¹Regelmäßig 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. ²Dies gilt nicht, sowie Einmal-/ Sonderzahlungen, die die Arbeitnehmerin in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Freistellungsphase erhielt, auch in der Freistellungsphase gezahlt werden. ³In diesem Fall sind diese Einmalzahlungen bei der Berechnung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen. ⁴Zusätzlich 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. ²Bei 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. ³Das 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) ¹Die Arbeitgeberin hat das Entgelt – beschränkt durch die Höhe des Wertguthabens – brutto abzurechnen und netto an die Arbeitnehmerin auszusahlen. ²Zu diesem Zweck wird die Arbeitgeberin in Höhe der Leistungen aus dem Versicherungsvertrag abrufen. ³Die Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung richtet sich bei Auszahlung beziehungsweise Entnahme aus dem Wertguthaben nach den dann gültigen Beitragssätzen. ⁴Soweit 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. ⁵Umgekehrt gilt: ⁶Nicht 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. ⁷Wegen 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) ¹Erfolgt eine Entnahme, wird das Wertguthaben in Arbeitszeit rückumgerechnet. Maßgeblich ist die zum Zeitpunkt der Entnahme gültige Entgeltregelung. ²Für die Berechnung des Bruttoarbeitsentgelts gilt § 11 entsprechend.
- (3) ¹Die Arbeitgeberin leitet die geschlossene Entnahmevereinbarung der Treuhänderin zu. ²Erst nach Prüfung und Zustimmung durch die Treuhänderin wird der Betrag der Arbeitgeberin aus dem Wertguthaben der Arbeitnehmerin erstattet beziehungsweise freigegeben. ³Ohne Freigabe durch die Treuhänderin kann die Arbeitgeberin nichts aus dem Wertguthaben beziehungsweise seiner Rückdeckung abrufen. ⁴Dies ist durch das jeweils bestellte Pfandrecht dinglich gesichert.

§ 13 Krankheit und Urlaub während der Freistellung

- (1) ¹Während einer Freistellungsphase gemäß § 9, die aus dem Zeitwertkonto finanziert wird, hat die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss im Krankheitsfall. ²Das Wertguthaben wird während der Krankheitsphase unverändert abgebaut. ³Unter der Voraussetzung, dass trotz der vollständigen Freistellung Krankengeld gezahlt wird, wird die Entnahme aus dem Langzeitkonto unterbrochen (Ausnahme: Freistellung unmittelbar vor der Rente).
- (2) ¹Die vollständige Freistellung gilt als ruhendes Arbeitsverhältnis. ²Die Zeit einer vollständigen Freistellung gilt nicht als Beschäftigungszeit gemäß § 3 TV UK. ³Es entstehen keine Urlaubsansprüche.
- (3) ¹Vor einer Freistellung erworbene Urlaubsansprüche bleiben von der Freistellung unberührt. ²Während 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) ¹Kommt es nicht zur zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens für eine Freistellungsphase, liegt nach dem Gesetz ein so genannter (sozialversicherungsrechtlicher) Störfall vor. ²Dies 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. ³In solchen Störfällen sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung auf der Bemessungsgrundlage der sogenannten SV-Luft zu berechnen. ⁴Für eventuell ersparte Beiträge gilt § 12 Absatz 1 letzter Satz.
- (2) ¹Im Todesfall ist das Wertguthaben zum Geldwert vererblich. ²Es handelt sich nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung um nach dem Einkommensteuergesetz zu versteuerndes Arbeitseinkommen. ³Steuern sind nach den Besteuerungsmerkmalen des Erben zu entrichten.
⁴Auf die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung besteht kein eigenständiger Anspruch der Erben. ⁵Die Arbeitgeberin kann die Vorlage eines Erbscheins verlangen. Mehrere Erben gelten als Gesamtgläubiger.
⁶Zuflussmodalitäten: 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 den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen unter Aufsicht der Treuhänderin aufgelöst.

§ 15 Portabilität

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

§ 20 Bildung des Demografiefonds

¹Der Demografiefonds ist eine gemeinsame Einrichtung der Universitätsklinika in Baden-Württemberg. ²Die 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) ¹An jedem Standort wird eine von den Tarifvertragsparteien gebildete paritätische Kommission eingerichtet. ²Die Tarifvertragsparteien besetzen die Kommission mit drei Mitgliedern für jede Seite. ³Ein Mitglied der Arbeitnehmerinnenseite gehört dem

Personalrat an. ⁴Für jedes Mitglied ist eine Stellvertreterin zu benennen.

- (2) ¹Der Kommission obliegt die Kontrolle der Zuflüsse in den Fonds, der Geldabflüsse und der Auszahlungen an einzelne Arbeitnehmerinnen. ²Dazu 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) ¹Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. August 2017 in Kraft. ²Er 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.