

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen **Thema Flexible Arbeitszeit - Langzeitkonten**

Karl-Hermann Böker, Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M.: Bund-Verlag 2006

Dieser Stichpunkt katalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

- **Ziele**
 - Übergreifende Unternehmensziele
 - Höhere Flexibilität des Unternehmens, Anpassung an Auftragsschwankungen, Anpassung an Kundenwünsche, Ausgleich von Mehrarbeit, Reduzierung der Personalkosten, neue Vertrauenskultur
 - Mitarbeiterorientierte Ziele
 - Beschäftigungssicherung, (befristete) Zusicherung des Kündigungsschutzes, Eigenverantwortliche Entscheidung über Arbeitszeitgestaltung, individuelle Freizeitwünsche, Sabbatical, längere Auszeit, befristete Teilzeitmöglichkeit, längere Fort- und Weiterbildungsmaßnahme, vorgezogener Ruhestand, Verkürzung der Lebensarbeitszeit
- **Geltungsbereich**
 - Räumlich
 - Deutsche Standorte des Unternehmens, Geltungsbereich eines Tarifvertrags
 - Persönlich
 - Alle Mitarbeiter eines Unternehmens, unbefristet beschäftigte Mitarbeiter, Geltungsbereich eines Tarifvertrags, Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaft(en)
 - Ausnahmen: Leitende Angestellte, Auszubildende, Aushilfen, Studierende, Praktikanten u. ä.
 - Spezielle Mitarbeitergruppen: Mitarbeiter mit starren Arbeitszeiten, Schichtdienstleistende, Schwerbehinderte u. ä.
- **Konto-Einrichtung und Steuerung**
 - Initiative
 - Langzeitkonto für alle Mitarbeiter verpflichtend oder optional, auf Antrag einzelner Mitarbeiter, abteilungsweise, in Bezug zu speziellen Arbeitszeitbudgets oder Projekten
 - Zeit- oder Geldwertkonto
 - Alternativen: Kontosalen als Zeitwerte (Stunden, Tage) oder als Geldwerte (Euro)
 - Werterhaltende oder gewinnbringende Anlage
 - Kontogrenzen

- Untergrenze: Keine Minussalden
- Obergrenze für Kontosalden: sinnvoll, aber kein Muss, anpassen an Nutzungszwecke, Anspar- und Entnahmebedingungen
- Ausnahmeregelungen, Bezug zum Alter der Mitarbeiter, Bezug zur Dauer der Betriebszugehörigkeit, Sonderregelungen für Schwerbehinderte o. a. spezielle Mitarbeitergruppen
- Regeln für das Überschreiten von Kontogrenzen, Handlungsbedarf
- Ausgleichszeitraum
 - Nur selten sinnvoll, anpassen an Nutzungszwecke, Anspar- und Entnahmebedingungen
- Kontoverwaltung und -organisation
 - Kontoführende Stelle im Unternehmen, eventuell Detailregelungen über Organisation und Verfahrensweisen
- **Ansparen**
 - Varianten des Ansparens / Herkunft von Zeitwerten
 - Gleitzeit- oder Arbeitszeitkonten, Mehrarbeitszeiten, Arbeitszeitbudgets, Beachtung der geltenden tariflichen Regelungen
 - Verlängerung der Arbeitszeit ohne Entgeltanpassung, Reduzierung des gezahlten Entgelts bei unveränderter Arbeitszeit
 - Urlaubs-, Resturlaubs-, Zusatzurlaubsansprüche
 - Herkunft von Geldwerten
 - Jahressonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld), Vergütungen für Bereitschaften oder Rufbereitschaft, Cafeteriasystem
 - Umgang mit Zuschlägen
 - Beachtung der geltenden tariflichen Regelungen
 - Faktorisierung (Umwandlung in Zeitzuschläge), veränderte Zuschlagshöhen, abhängig von Höhe der Zeitsalden
 - Besondere Zuschläge für Buchungen in das Langzeitkonto (Bonus)
 - Begrenzungen / Beschränkungen
 - Stichtage bzw. feste Zeitpunkte für Buchungen auf das Langzeitkonto
 - Höchstgrenzen für einzelne Buchungsvorgänge oder Zeiträume (z. B. pro Jahr), Grenzen für Restbeträge auf Ursprungskonto
 - Ausschluss bestimmter Zeit- oder Geldwerte, z. B. steuerfreie Vergütungsansprüche, gesetzliche Mindesturlaubstage, Beachtung der Geringfügigkeitsgrenze
 - Organisation des Ansparens
 - Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten
 - Stichtage und Antragsfristen
- **Zeit-Entnahme**
 - Berechtigung zur Entnahme
 - Arbeitnehmer: Entnahme von Zeiten für Freizeit / Freistellung von der Arbeit, Berücksichtigung betrieblicher Interessen
 - Arbeitgeber: Zwangsweise Freistellung einzelner Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, Alleinberechtigung oder Entnahmerecht beider
 - Zeit-Entnahme bei Lebensarbeitszeitkonten: Entnahmeplanung auf den Zeitpunkt des offiziellen Ruhestandbeginns beziehen

- Verwendung durch den Arbeitnehmer
 - Vorgezogener Ruhestand, längere Freistellung von der Arbeit (Auszeit, Sabbatical), befristete Reduzierung der Wochenarbeitszeit (Teilzeit) sowie weitere, differenziertere / speziellere Verwendungsmöglichkeiten, Regelungen für Notfälle
 - Alternative: Verwendungsart und -zeitpunkt für angesparte Zeitsalden bereits bei Einrichtung des Kontos festlegen
 - Begrenzungen: Mindest- und Maximal-Freistellungszeiten, Ankündigungsfristen für längere Freistellungszeiten, Entscheidungsfristen für den Arbeitgeber, Regelungen zu längeren Auszeiten in Bezug zum regulären Urlaubsanspruch
 - Widerspruchsrecht des Arbeitgebers, Begrenzung von Willkür, Begründung, Fristen, Sanktionen
- Verwendung durch den Arbeitgeber
 - Grenzen durch Sozialgesetze beachten, Regelung der berechtigten Situationen, Krisensituationen definieren, Begründungen, Begrenzung zeitlich und umfänglich, Ankündigungsfristen
- Regelungen für die Freistellungszeit
 - Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses während und nach der Freistellungszeit
 - Recht auf Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz, Regelungen für den Fall, dass das nicht möglich ist
 - Regelungen zum Status als Arbeitnehmer, Fortführung entsprechender betrieblicher Leistungen, Fortgelten betrieblicher Regeln
 - Berücksichtigung von Krankheitszeiten
 - Berücksichtigung von Urlaubsansprüchen, Verbindung von Urlaub und Freistellungszeit
 - Regelungen für vorzeitige Beendigung der Freistellungszeit durch den Arbeitnehmer und durch den Arbeitgeber: Fristen, Erstattungen
- **Geldwert, Verzinsung und Schutz von Zeitguthaben**
 - Geldwert und Verzinsung
 - Wertentwicklung durch Tarifveränderungen, beruflichen Werdegang oder Arbeitszeitveränderungen
 - Wertentwicklung von Geldkonten
 - Verzinsung durch Geldanlage, Beteiligung der Arbeitnehmer an Zinsgewinnen
 - Insolvenzschutz
 - Eindeutige, sichere Regelung, allgemeine Verpflichtungserklärung nicht ausreichend
 - Abgleich mit Regelung im Sozialgesetzbuch, tarifliche Regelungen beachten
 - Auszahlung von Zeitguthaben
 - Bedingungen für Geldentnahme: nur in Ausnahmefällen zulässig
 - Geldwert, Auszahlungsbetrag, Auszahlungsbedingungen, Berücksichtigung von Zuschlägen, Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen
 - Regelung für das Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen
 - Betriebsübergang, neuer Arbeitgeber

- Regelung für den Fall des Todes des Mitarbeiters
- Ausnahmeregelungen für spezifische Situationen, z. B. Erwerbsunfähigkeit, langfristige Arbeitsunfähigkeit, persönlicher Notfall des Mitarbeiters
- **Rechte der Arbeitnehmervertretung**
 - Informations- und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung
 - Wirtschaftsausschuss, regelmäßige Information über Salden der Langzeitkonten, Einsichtnahme in Kontostände auf Antrag, Information über Konflikte jeder Art, Information über Insolvenzschutz, Anlageform und Wertentwicklung, Beratungsrecht bei Erreichen oder Überschreiten von Kontogrenzen, gemeinsame Auswertung der Erfahrungen, Beteiligung bei jedem Antrag eines Arbeitnehmers
 - Informations- und Beratungsrechte der Mitarbeiter
 - Regelmäßige Information über Kontostand und Zeitwert, Rhythmus monatlich, halbjährlich, jährlich, auf Anfrage, Form der Informationsdarstellung und -übermittlung, Einsichtsrecht über Intranetzzugang oder Zeitwirtschaftssoftware
 - Beratungsrechte der Mitarbeiter: Information über Langzeitkonto-Regelung, Möglichkeiten, Auswirkungen, Sicherheiten, Entnahmemöglichkeiten, mittel- bis langfristige Arbeitsplanung
 - Informationen für Dritte: Vorgesetzte, andere Abteilungen mit entsprechenden Berechtigungen (Zwecken), entsprechende Verdichtung der Informationen, Datenschutz
 - Mitbestimmungsrechte
 - Erhalt der Mitbestimmungsrechte, Pilotregelung mit Verpflichtung zur Mitbestimmung bei weiterem, endgültigem Abschluss
 - Konfliktbearbeitung
 - Konflikte um Auslegung der Vereinbarung, Eskalationsstufen, gesetzliche Regelungen benennen, Moderation, Einigungsstelle
 - Individuelle Konflikte, Einvernehmen zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten, Ansprechpartner, neutrale Moderation, Gutachter, gesetzliche Regelung
 - Paritätisch besetztes Gremium zur Konfliktbearbeitung, Beratungskommission, Regelungen zu Besetzung, Tagung, Wirken, Entscheidungsbefugnis
- **Schlussbestimmungen**
 - Bezug zu anderen Regelungen
 - Gültigkeit weiterer betrieblicher Regelungen, Tarifverträge, Gesetze
 - Gültigkeit, Kündigung und Nachwirkung
 - Beginn zu Jahresbeginn oder -mitte, begrenzte Laufzeit (Pilotphase), beiderseitiges Kündigungsrecht
 - Regelungen für die Kontoführung in der Zeit nach einer Kündigung, langfristige Nachwirkung
 - Salvatorische Klausel
 - Sicherung der Vereinbarung bei Ungültigkeit einzelner Regelungen