

Karl-Hermann Böker / Christiane Lindecke

Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten

2. Auflage



mit CD-ROM

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Karl-Hermann Böker/Christiane Lindecke
Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung

Karl-Hermann Böker/Christiane Lindecke

Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten

2., aktualisierte Auflage



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

2., aktualisierte Auflage

© 2013 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung

Herstellung: Birgit Fieber

Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart

Satz: Dörlemann Satz, Lemförde

Druck: CPI books Ebner & Spiegel, Ulm

Printed in Germany 2013

ISBN 978-3-7663-6215-5

Alle Rechte vorbehalten,

insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	10
1. Rahmenbedingungen	11
2. Regelungsinhalte	15
2.1 Ziele	15
2.2 Geltungsbereich	22
2.3 Einrichtung und Steuerung von Langzeitkonten	27
2.3.1 Initiative zur Einrichtung von Langzeitkonten	27
2.3.2 Zeit- oder Geldwertkonten	30
2.3.3 Kontoverwaltung und -organisation	32
2.3.4 Sabbaticals	34
2.4 Ansparen auf Langzeitkonten	38
2.4.1 Ansparen von Langzeitkonten durch Zeitwerte	39
2.4.2 Ansparen von Langzeitkonten durch Geldwerte	45
2.4.3 Ansparen von Langzeitkonten durch Geldwerte und Zeitwerte	48
2.4.4 Begrenzungen des Ansparens und Ausgleichs- zeiträume	49
2.4.5 Zuschläge für Zeitguthaben	56
2.5 Zeitentnahme aus dem Langzeitkonto	58
2.5.1 Entnahmezwecke/Verwendung von Zeitguthaben	59
2.5.2 Verwendung der Zeitguthaben durch Beschäftigte	62
2.5.3 Verwendung der Zeitguthaben durch den Arbeitgeber	69
2.5.4 Zeitentnahmen bei Lebensarbeitszeitkonten	72
2.5.5 Regelungen zur Freistellungszeit	73

2.6	Geldwert, Verzinsung und Schutz von Zeitguthaben	80
2.6.1	Wert und Verzinsung von Zeitguthaben	80
2.6.2	Insolvenzschutz	88
2.6.3	Störfälle	93
2.7	Übertragbarkeit von Zeitguthaben (Portabilität)	100
3.	Informations- und Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	103
3.1	Informations- und Beratungsrechte der Beschäftigten	103
3.2	Informationen für Dritte	106
3.3	Informationsrechte des Betriebsrates	107
3.4	Mitwirkung und Mitbestimmung des BR/PR, betriebliche Kommissionen	109
3.4.1	Konfliktlösungen	110
3.4.2	Gemeinsame Kommissionen	112
3.5	Bezug zu anderen betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Regelungen	116
4.	Offene Probleme	119
5.	Zusammenfassende Bewertung	124
6.	Beratungs- und Gestaltungshinweise	129
6.1	Gestaltungsraster	129
6.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	135
6.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	136
7.	Bestand der Vereinbarungen	138
	Glossar	141
	Anhang	143
	Literatur- und Internethinweise	149
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	151
	Stichwortverzeichnis	153

Vorwort

Seit Jahren wird viel über Flexibilisierung von Arbeitszeiten geforscht, gestritten und experimentiert. Gesucht wird nach Wegen, um Arbeitszeiten flexibler an Markt- und Wettbewerbsanforderungen auszurichten und dennoch Rücksicht auf individuelle Plan- und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu nehmen. Ökonomischer Druck und legitime Beschäftigteninteressen stehen sich gegenüber. Einen Ausgleich zu finden ist besonders für Betriebsräte schwierig. Sie stehen vor der Aufgabe, oft unter hohem wirtschaftlichem Druck betriebsspezifische flexible Arbeitszeiten zu vereinbaren und für Beschäftigte tragbare Kompromisse zu finden. Der Markt steuert die internen Unternehmensabläufe. Wie flexibel soll Arbeit organisiert sein? Welche Regulierung ist »richtig«, damit Beschäftigte gut arbeiten und leben können, Unternehmen konkurrenzfähig bleiben und Arbeitsplätze erhalten werden?

In der Praxis hat sich inzwischen ein Sparbuch- oder Konto-Prinzip durchgesetzt. Man spart Zeit an und kann später Zeit wieder entnehmen. Dabei gibt es verschiedene Zeitkonten-Modelle mit unterschiedlichen Verfügungsrechten, Verwendungsmöglichkeiten, Arten der Kontenführung und Verzinsungen der Zeitguthaben. Bei Langzeitkonten handelt es sich um ein Modell, bei dem Arbeitszeit langfristig angesammelt wird und durch bezahlte Freistellungen wieder genutzt werden kann. Anders als bei Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten, bei denen der Zeitausgleich des angesammelten Guthabens in überschaubaren Zeiträumen liegt, können Langzeitkonten hohe Zeitsalden aufweisen und sehr lange Ausgleichszeiträume haben. Der Ausgleich erfolgt nach mehreren Jahren oder am Ende des Arbeitslebens. Mit den über mehrere Jahre gesparten, nicht ausbezahlten Arbeitszeiten können Beschäftigte früher aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden oder schrittweise die Arbeitszeit bei gleich bleibendem Entgelt reduzieren.

Genutzt werden Langzeitkonten daher aus verschiedenen Motivlagen heraus: Für Beschäftigte eröffnen sich neue Wege für ihre Lebensarbeits-

zeit- oder Familienplanung, sofern die Verfügungsgewalt über das Konto bei ihnen liegt. Unternehmen können Produktionsengpässe mit Arbeitszeitverlängerungen und Absatzeinbrüche mit Verkürzung der Arbeitszeit überbrücken. Diesbezüglich lautet eine häufige Kritik: Langzeitkonten würden sich unter der Hand zu einem Instrument verwandeln, durch das strukturelle Mehrarbeit angesammelt wird. Damit bestünde auch die Gefahr, dass für ein vorgezogenes Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit angesparte Arbeitszeiten als Puffer zum Ausgleich konjunktureller Schwankungen missbraucht würden.

Weil der Ausgleichszeitraum unter Umständen weit über den kurz- oder mittelfristigen Planungshorizont von Unternehmen hinausgeht, liegt darin eine besondere Schwachstelle der Langzeitkonten: die Sicherstellung und Möglichkeit der Zeitentnahme für die Beschäftigten.

Vermutlich sind Langzeitkonten dann funktionsfähig, wenn sie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf den Lebenszyklus ermöglichen und so den sozialen und gesundheitlichen Schutz der Beschäftigten gewährleisten. Dies entspricht ihrer gesellschaftlichen Anforderung: den sozialen Schutz der Beschäftigten genauso lückenlos sicherzustellen wie die notwendige ökonomische Flexibilität.

Die vorliegende Analyse von insgesamt 121 betrieblichen Vereinbarungen, abgeschlossen zwischen 1997 und 2011, zeigt, welche Regelungstrends bezüglich der Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten in den Betrieben bestehen und wie diese Regelungen gestaltet sind. Die Auswertung ist eine Aktualisierung der Analyse aus dem Jahr 2007. Damals lagen 57 Vereinbarungen vor. In der überwiegenden Zahl sind Langzeitkonto-Regelungen Teil einer allgemeinen Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Die für diesen Band ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen stellen eine große Bandbreite an Regelungen dar: Haustarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen bis hin zu Rahmenvereinbarungen für Individualverträge. Weil mit dem Flexi-II-Gesetz einige Aspekte verbessert wurden, wie z. B. der Insolvenzschutz, Erhalt des Kontos beim Arbeitgeberwechsel etc., könnte es angebracht sein, bereits abgeschlossene Vereinbarungen auf ihre Aktualität zu prüfen.

Mit den Analysen verfolgen wir nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubil-

den, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitgeber
AltTZG	Altersteilzeitgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AT	Außer Tarif
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BR	Betriebsrat
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung
DV	Dienstvereinbarung
Flexi II-Gesetz	Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen – Flexi II
GBR	Gesamtbetriebsrat
GBV	Gesamtbetriebsvereinbarung
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KBR	Konzernbetriebsrat
KBV	Konzernbetriebsvereinbarung
KStG	Körperschaftssteuergesetz
LZK	Langzeitkonto
MuSchG	Mutterschutzgesetz; Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mütter
PR	Personalrat
RBV	Rahmenbetriebsvereinbarung
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
SV	Sozialversicherung
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

1. Rahmenbedingungen

Arbeitszeiten werden seit Jahren flexibilisiert, starre Arbeitszeitmuster verlieren an Bedeutung. Um Zeitpuffer zu bilden, werden Arbeitszeitkonten eingeführt, vergleichbar den Giro- und Sparkonten. Mit der gesparten Zeit wird Beschäftigten ein größerer Freiraum eingeräumt, damit sie ihre Arbeits- und Freizeit individuell gestalten können. Demgegenüber haben Unternehmen die Möglichkeit, bei hoher Auslastung Mehrarbeit zu verlangen, die nicht zusätzlich bezahlt, sondern bei geringerer Auslastung durch Freizeit ausgeglichen wird. Das bringt für sie den Vorteil, kostengünstiger agieren zu können.

Als spezielle Ausprägung dieser Arbeitszeitkonten haben sich so genannte Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten herausgebildet. Arbeitszeitkonten zielen darauf ab, die vertragliche Wochenarbeitszeit im Durchschnitt eines vorab definierten Zeitraums zu erreichen – meist bis zu zwei Jahren. Dahingegen werden bei Langzeitkonten größere Zeiträume betrachtet. Bei den Arbeitszeitkonten besteht – ähnlich einem Bankkonto – ein eng begrenzter Rahmen, der die zu sparende oder zu entnehmende Zeit auf wenige Stunden einschränkt. Die Grenzen bei Langzeitkonten sind jedoch sehr viel weiter gesteckt oder überhaupt nicht vorhanden. Bemüht man den Vergleich zum Bankkonto erneut, würde es sich um Sparkonten oder langfristige Geldanlagen handeln. Langzeitkonten weisen hohe Salden auf und bieten möglicherweise einen sehr langen Ausgleichszeitraum. Mitunter wird sogar ganz darauf verzichtet, einen Ausgleichszeitraum festzulegen. Ein Negativsaldo wird in der Regel jedoch ausgeschlossen. In der betrieblichen Praxis finden sich allerdings vereinzelt Vereinbarungen, die auch negative Zeitsalden zulassen und einen begrenzten Ausgleichszeitraum oder eine vergleichsweise niedrige Obergrenze für die Zeitsalden definieren.

Der ursprüngliche Ansatz wollte Beschäftigten einen verlängerten Urlaub oder mehrmonatige Arbeitsunterbrechungen ermöglichen sowie gesundheitlichen Fehlbelastungen entgegenwirken. In anderen Fällen

möchte man Freiräume schaffen: z. B. für Weiterbildungsmaßnahmen oder im privaten Bereich z. B. für die Pflege von Angehörigen, Hausbau etc. Mit dem Begriff Lebensarbeitszeitkonto ist verknüpft, früher aus dem Berufsleben aussteigen zu können. Die gesparte Arbeitszeit ermöglicht einen vorgezogenen bezahlten Ruhestand. Das Lebensarbeitszeitkonto wird angelegt, damit Beschäftigte vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden können, ohne auf das Entgelt verzichten zu müssen. Zu diesem Zweck werden meist über mehrere Jahre hinweg Anteile der geleisteten Arbeitszeit oder der finanziellen Zuwendungen des Arbeitgebers auf dieses Konto gebucht.

In den letzten Jahren haben einige Unternehmen die Langzeitkonten weiterentwickelt: Mit den angesparten Zeiten können nun auch längere Phasen niedriger Auslastung überbrückt werden. Arbeitszeitkonten dienen so der Beschäftigungssicherung. Damit sind die Beschäftigten nicht mehr allein berechtigt, über die Zeiten zu verfügen.

Probleme bereiten den Unternehmen häufig Fragen der Insolvenzsicherung (→ Glossar). Hohe Zeitsummen müssen in ihrem geldwerten Umfang gegen das Insolvenzrisiko abgesichert sein. Für die dazu notwendigen Maßnahmen muss das Unternehmen relativ hohe Kosten in Kauf nehmen. Andererseits entstehen Zinsgewinne, die in der Regel den Unternehmen zugute kommen. Auch das Flexi-II-Gesetz hat an diesem Sachverhalt nichts verändert.

Flexi II-Gesetz

Am 1. Januar 2009 trat das »Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen – Flexi II« in Kraft. Es legt die Rahmenbedingungen für Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonten fest – vor allem für die Insolvenzsicherung der angesparten Arbeitszeitguthaben. Das Gesetz findet sich in den §§ 7b bis 7f SGB IV.

Die wichtigsten Neuregelungen in Kürze (Gesetzestext siehe Anhang):

- Flexi II nutzt den Begriff Wertguthaben anstelle des Terminus Zeitkonten. Es definiert Wertguthaben und grenzt sie von Arbeitszeitkonten ab. Deren Ziel ist es, tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten oder Produktionsschwankungen auszugleichen. In das Wertguthaben können sowohl Zeiten als auch Arbeitsentgelte eingebracht werden.

- Flexi II legt für Wertguthaben Verwendungsmöglichkeiten fest, die durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung erweitert werden können. Die Guthaben können für gesetzliche Freistellungszwecke, z. B. Eltern- oder Pflegezeit, eingesetzt werden, ohne dass der Arbeitgeber zustimmen muss (vgl. Kap. 2.5).
- Die neue Vorschrift, dass Zeitwertkonten nur noch in Geld geführt werden dürfen, stellt eine weitreichende Änderung dar. Es sei denn, die Kontenregelung bestand bereits vor Flexi II.
- Flexi II führt eine so genannte Nominalwertgarantie ein. Demnach müssen zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme mindestens die eingezahlten Beiträge zur Verfügung stehen.
- Beim Insolvenzschutz wurde einerseits der Schwellenwert reduziert; andererseits wurden konkrete Insolvenzsicherungsmodelle vorgegeben. Die Wirksamkeit der Vorschriften soll durch Betriebsprüfungen verbessert werden. Daneben ist eine interne Kontrolle durch die Beschäftigten vorgesehen.
- Die Übertragbarkeit (Portabilität) von Zeitguthaben erhält durch Flexi II größere Bedeutung. Neben der Möglichkeit, das angesparte Zeitguthaben auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen, besteht nun die Option, das Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen.
- Gemäß Flexi II dürfen zukünftig auch geringfügig Beschäftigte Wertguthaben aufbauen.

Als alternative Begriffe zu Wertguthaben oder Langzeitkonten werden u. a. Langzeitarbeitszeitkonto, Lebensarbeitszeitkonto, Vorruhestandskonto oder Lernzeitkonto verwendet. Teilweise verweist die verwendete Bezeichnung auf eine spezifische Funktion des Kontos: z. B. das Ansparen von Zeiten für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben oder für eine umfangreiche Fortbildung.

Aktuell wurde politisch entschieden, das Renteneintrittsalter schrittweise zu erhöhen. Es ist absehbar, dass dies zu vermehrten tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen über Vorruhestandskonten führen wird. Bei entsprechender Ausgestaltung der Regelungen kann damit der Beginn des Ruhestandes mit dem 65. Lebensjahr »gerettet« werden. Allerdings müssen die Beschäftigten diesen Vorruhestand selbst finanzieren – entweder durch deutlich längere Wochenarbeitszeiten oder durch Verzicht auf Einkommensbestandteile.

Das Sabbatical (→ Glossar) ist eine Sonderform des Langzeitkontos. Es ermöglicht Beschäftigten eine längere Freistellung im Sinne einer Arbeitsunterbrechung bis zu einem Jahr. Die angesparte Zeit kann nach individuellen Wünschen und Interessen eingesetzt werden, z. B. für Familienzeit, Weiterbildung oder Reisen.

Das kaum verbreitete Lernzeitkonto wird angelegt, um systematisch oder kontinuierlich Anteile der geleisteten Arbeitszeit oder der finanziellen Zuwendungen des Arbeitgebers speziell für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzusparen. Damit sollen die Voraussetzungen für ein lebenslanges Lernen verbessert werden.

Diese speziellen Konstrukte stellen vorrangig einen Anreiz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Langzeitkonten im Allgemeinen dienen hingegen sowohl den zunehmenden Flexibilisierungswünschen der Beschäftigten als auch den steigenden Flexibilitätsansprüchen der Unternehmen. Das Flexi II-Gesetz nennt fünf Bedingungen, damit ein Langzeitkonto bzw. ein Wertguthaben vorliegt:

1. Es liegt eine schriftliche Vereinbarung vor.
2. Deren Ziel ist nicht, die werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten oder die betrieblichen Produktions- und Arbeitszeitzyklen auszugleichen.
3. In das Langzeitkonto können Arbeitsentgelte eingebracht werden.
4. Es wird aus Arbeitsleistung erbracht.
5. Das Arbeitsentgelt übersteigt 400 Euro monatlich, es sei denn, dass bereits vor der Freistellung eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt wurde.

Die ausgewerteten Vereinbarungen wurden überwiegend vor 2009 und damit vor der Verabschiedung von Flexi II abgeschlossen. Insofern treffen die hier genannten Voraussetzungen auf sie nicht zu.

2. Regelungsinhalte

2.1 Ziele

Mit den Vereinbarungen über Langzeitkonten verbinden sowohl die Arbeitnehmervertreter als auch die Arbeitgeber bestimmte Ziele. Diese werden häufig in einer Präambel oder einem ersten Paragraphen zu Beginn der Vereinbarung formuliert. Sie bilden gleichsam den Rahmen für die anschließend formulierten Regelungen, die inhaltlich mit den Zielen übereinstimmen sollten. In den vorliegenden Vereinbarungen werden folgende Ziele genannt:

- Arbeitszeiten flexibilisieren, um sie an Auftragsschwankungen und Kundenwünsche anzupassen
- Arbeitszeiten flexibilisieren, um sie an individuelle Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen
- Beschäftigung sichern
- Mehrarbeitszeiten mittel- bis langfristig ausgleichen
- mittel- bis langfristige Auszeiten ermöglichen
- persönliche Fort- und Weiterbildung fördern
- befristeten Übergang in Teilzeitbeschäftigung ermöglichen, z. B. zur Betreuung und Pflege von Angehörigen oder Kindern
- Lebensarbeitszeit verkürzen
- Personalkosten reduzieren
- Arbeitsplätze schaffen
- demografischen Wandel bewältigen und Wissensmanagement organisieren.

Haustarifverträge

Die Haustarifverträge, die in diese Auswertung einbezogen wurden, enthalten größtenteils keine Zielformulierungen – vor allem dann nicht, wenn sie lediglich eine Öffnungsklausel enthalten, die Langzeit-

konto-Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene ermöglichen. Einige vorliegende Haustarifverträge regeln hingegen ausschließlich den Rahmen für Langzeitkonten. Ihre einzigen erklärten Ziele bestehen darin, Beschäftigung zu sichern und Auftragsschwankungen aufzufangen.

»Ziel dieses Zusatztarifvertrages ist einerseits die flexible Gestaltung der Arbeitszeit in Abhängigkeit vom jeweiligen Kapazitäts- und Personalbedarf und andererseits die Ergänzung und Förderung von Maßnahmen zur Beschäftigung und Beschäftigungssicherung.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1276/1999

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Die meisten der vorliegenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen formulieren ein übergeordnetes Ziel: Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Allgemeinen und die Vereinbarung von Langzeitkonten im Speziellen soll eine neue »Vertrauenskultur« in den Unternehmen etabliert werden. Dies soll das unternehmerische Denken und Handeln aller Beschäftigten fördern. Hierzu wird die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit stärker dezentralisiert und den Vorgesetzten in Abteilungen, Gruppen oder Teams übertragen. Auch den Beschäftigten wird mehr Eigenverantwortlichkeit hinsichtlich ihrer Arbeitszeitgestaltung zugestanden.

»Diese Betriebsvereinbarung ist ein zentraler Baustein der Vertrauenskultur im Unternehmen. Sie bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen entsprechend flexiblen Rahmen für die Erbringung ihrer mit der Führungskraft zu vereinbarenden Arbeitsleistung. Innerhalb dieses Rahmens kann schnell und unbürokratisch auf die ständig wechselnden Anforderungen des Marktes reagiert werden. Diese Betriebsvereinbarung setzt ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Absprachen im Arbeitsteam voraus.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1065/1997

Im zweiten Satz der vorangehenden Vereinbarung wird die erhöhte Flexibilität des Unternehmens als Ziel genannt. In den vorliegenden Vereinbarungen werden oft eher arbeitnehmerorientierte Ziele wie Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit und eher arbeitgeberorientierte Ziele aneinander gekoppelt. Auch die folgende Vereinbarung setzt auf einen Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Beschäftigten und überantwortet ihn den Beschäftigten.

»Ziel der variablen Arbeitszeit ist eine bedarfsorientierte und flexible Verteilung der Arbeitszeit. Die variable Arbeitszeit erfordert ein Zeit-Management der Mitarbeiter im Sinne eines Ausgleichs zwischen den persönlichen Belangen und Einzelinteressen sowie den bedarfs- und aufgabenorientierten Anforderungen der Bank. Im Rahmen dieser selbstständigen und eigenverantwortlichen Gestaltung der Arbeitszeit stimmen sich die Mitarbeiter innerhalb der zeitautonomen Arbeitsbereiche selbst ab. Der zuständige Vorgesetzte wirkt im Rahmen seiner Verantwortung steuernd und koordinierend, um die Funktionsfähigkeit der Arbeitsbereiche zu gewährleisten. Die variable Arbeitszeit erfordert somit ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und gegenseitige Rücksichtnahme.«

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/1966/2001

Beschäftigung zu sichern und zu fördern wird fast ebenso oft in den Vereinbarungen als Ziel herausgestellt. Laut folgendem Beispiel sollen sowohl die Beschäftigung gesichert als auch die Personalkosten gesenkt werden.

»Die nachfolgende Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat [...] soll mehreren Zielen dienen: [...]
– die Beschäftigung im Unternehmen sichern und der Geschäftsführung eine zusätzliche Möglichkeit zur Senkung der Personalkosten eröffnen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2213/2004

Nachstehend dient das Konto dazu, einerseits Mehrarbeit zu vermeiden und andererseits Teilzeitmöglichkeiten zu schaffen. Eingebunden wird dieses Ziel in den Rahmen einer eigenverantwortlichen Arbeitszeitsteuerung.

»Erklärtes Ziel dieser Vereinbarung ist die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch Vermeidung von Mehrarbeit und Gewährung von individuellen Teilzeitwünschen. Sollte dennoch erforderliche Mehrarbeit entstehen, soll ein Ausgleich durch Freizeit erfolgen. Allen Beschäftigten wird eine möglichst freizügige Gestaltung ihrer Arbeitszeit in Eigenverantwortung und unter Berücksichtigung der Firmenbelange ermöglicht.«

☛ DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1260/2000

Mitunter fungiert das Langzeitkonto als Zeitspeicher für flexible Arbeitszeit und insbesondere für Mehrarbeitszeiten.

»Langzeitkonten dienen nicht der Erleichterung von Mehrarbeit. Das Langzeitkonto ist ein mittel- und langfristiger ›Zeitspeicher‹, in den Mehrarbeitszeiten eingestellt werden können. Dies gibt den Mitarbeitern die Sicherheit, dass in Phasen starker Arbeitsbelastung entstandene Mehrarbeit nicht verfällt, wenn entsprechende Freizeit nicht zeitnah genommen werden kann.«

☛ KREDITGEWERBE, 030200/2150/2002

Das nachstehende Zitat zeigt noch deutlicher, dass in diesem Unternehmen durch Langzeitkonten größere Auftragsschwankungen aufgefangen und Kündigungen vermieden werden sollen. Sie tragen somit zur Sicherung der Arbeitsplätze bei.

»Bei Anpassungsmaßnahmen in Folge von Beschäftigungsmangel soll diese Vereinbarung weiterhin dazu beitragen, betriebsbedingte Kündigungen sowie das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge zu vermeiden.«

☛ METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2466/2011

Auch die folgende Vereinbarung hebt auf Beschäftigungssicherung ab und thematisiert ergänzend die individuelle Lebenszeitplanung.

»Die Entwicklung zeitgemäßer Arbeitszeitsysteme ist eine der zentralen Aufgaben des Arbeitgebers und des Gesamtbetriebsrates, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig im Hinblick auf die Einstellung hochqualifizierter Mitarbeiter bleiben zu können.

Die Einrichtung eines Langzeitkontos ist ein Beitrag zur Beschäftigungssicherung und dient gleichzeitig – unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse – der persönlichen Lebenszeitplanung des einzelnen Beschäftigten.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2271/2006

Die vorliegende Auswertung zeigt jedoch: Langzeitkonten werden nicht nur eingerichtet, um Beschäftigung zu sichern, indem man die Personalkosten reduziert. Es wird auch angestrebt, dass die Beschäftigten freizügiger über befristete Auszeiten, Teilzeit- oder Weiterbildungsphasen verfügen können.

»Langzeitkonten sind eine Möglichkeit, persönliche Fort- und Weiterbildung zu fördern, den Übergang in Teilzeit zu erleichtern und sind ein Baustein für die aktive Gestaltung eines vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand, z. B. im Zusammenhang mit der Altersteilzeit.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/1602/2001

Neuere Vereinbarungen nennen zwei weitere Ziele: Einerseits sollen Familie und Beruf besser vereinbart werden (können), insbesondere bei Pflegeverantwortung. Andererseits gilt es, die Auswirkungen des demografischen Wandels zu bewältigen.

»Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, dass der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besondere Bedeutung zukommt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich der häuslichen Pflege naher Angehöriger widmen, nehmen eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe wahr. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Diese Vereinbarung soll daher Mitarbeiter dabei unterstützen, familienbedingte Pflegezeiten in Anspruch zu nehmen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

Der demografische Wandel sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden auch nachstehend als Ziele genannt. Diesbezüg-

lich soll das Lebensarbeitskonto sowohl den Beschäftigten als auch dem Arbeitgeber eine erhöhte Flexibilität ermöglichen.

»Ziel des Lebensarbeitskontos – ›Wertkonto‹ – ist es, sowohl den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen – ›AN‹ – als auch dem Arbeitgeber – ›AG‹ – zu ermöglichen, auf die Anhebung des Renteneintrittsalters und die Herausforderungen der demographischen Entwicklung zu reagieren sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der AN zu fördern. Durch die Möglichkeit eines früheren oder gleitenden Übergangs in den Ruhestand oder einer Freistellung während des Arbeitslebens für private Zwecke und für Weiterbildungsmaßnahmen soll eine Flexibilisierung für beide Seiten erreicht werden.«

🔑 ANONYM, 030200/2529/2006

Im Folgenden werden ebenso Langzeitkonten etabliert, um es den Beschäftigten zu erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Pflege von Angehörigen wird ausdrücklich angesprochen.

»Diese Gesamtbetriebsvereinbarung soll es den Mitarbeitenden erleichtern, Erwerbstätigkeit und Verantwortung für Angehörige miteinander in Einklang zu bringen – speziell im Fall der Notwendigkeit zur Pflege von Angehörigen bei Krankheit.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/149/2008

Einige Vereinbarungen behandeln das Langzeitkonto überwiegend im Sinne eines Lebensarbeitszeitkontos. Es wird mit dem Ziel angelegt, den Beschäftigten einen vorgezogenen Ruhestand zu ermöglichen. Die folgende Gesamtbetriebsvereinbarung verknüpft dabei zwei Ziele: den vorgezogenen Ruhestand und – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – den erhöhten Qualifizierungsbedarf.

»Der Gesamtbetriebsrat [...] und die Unternehmensleitung [...] stimmen überein, dass vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der sich verändernden Sozialgesetzgebung hinsichtlich Rentenniveau und Renteneintrittsalter zukunftsorientierte Konzepte für einen erhöhten Weiterbildungsbedarf und zur flexiblen

Gestaltung der Lebensarbeitszeit zu implementieren sind. Aus diesem Grund schließen die Unternehmensleitung [...] und der Gesamtbetriebsrat [...] die vorliegende Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einrichtung und Durchführung eines Langzeitkontos. Das Langzeitkonto dient insbesondere dem Zweck einer Inanspruchnahme für Qualifizierung und einer bezahlten Freistellung vor Eintritt in Altersrente. Die Nutzung eines Langzeitkontos im Sinne dieser Vereinbarung ist freiwillig.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2274/2007

Neben dem Vorruhestand hebt folgende Vereinbarung auf die Möglichkeiten eines verbesserten Wissensmanagements ab. Sie ergeben sich, indem Langzeitkonten und Lebensarbeitszeitkonten genutzt werden.

»Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (im Folgenden ›Mitarbeiter‹ genannt) [...] zu ermöglichen, ihre Lebensarbeitszeit flexibel zu gestalten, haben die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat [...] die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten/Zeitwertkonten (im Folgenden ›Zeitwertkonto‹ genannt) vereinbart.

Durch dieses Instrument soll insbesondere die Know-how-Übertragung von älteren Mitarbeitern an jüngere Mitarbeiter ermöglicht, das Wissen gesichert und die Produktivität der älteren Mitarbeiter erhalten bleiben. Mit dem Zeitwertkonto können die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit insbesondere gegen Ende des Erwerbslebens reduzieren und ihr Wissen auf ihre Nachfolger übertragen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Mit Hilfe eines Langzeitkontos soll bisweilen der vorgezogene Ruhestand finanziell attraktiver gestaltet werden. Zwischen den Zeilen lässt sich nachstehend lesen, dass bisher das Interesse am Lebensarbeitszeitkonto eher gering ist.

»Durch die Einführung von flexiblen Arbeitszeit-/Lebensarbeitszeitkonten sollen die Reaktion auf schwankende Auftrags- und Beschäftigungssituationen verbessert und darüber hinaus die Möglichkeiten des vorgezogenen Ruhestandes für die Mitarbeiter finanziell attraktiver gestaltet werden.

Zwischen Geschäftsführungen und Betriebsrat besteht Einigkeit darüber, dass das Lebensarbeitszeitkonto ein grundsätzlich sinnvolles Instrument ist, das aktiv weitergeführt wird. Weiterhin soll eine verbesserte und den Informationsbedürfnissen angepasste Kommunikation zum Nutzen des Lebensarbeitszeitkontos entwickelt werden.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2466/2011

Sicherlich muss bei der Formulierung von Zielen berücksichtigt werden, dass diese keine einklagbaren Regelungen darstellen. Doch Zielformulierungen können immerhin als Richtschnur für die weiteren tariflichen bzw. betrieblichen Regelungen dienen.

2.2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich einer Vereinbarung legt fest, für welche Personenkreise (personeller Geltungsbereich) und für welche Betriebsteile (räumlicher Geltungsbereich) sie anzuwenden ist. Für den räumlichen Geltungsbereich werden in den Vereinbarungen die deutschen Unternehmensstandorte aufgeführt. Der personelle Geltungsbereich wird unterschiedlich ausgestaltet.

In die vorliegende Auswertung wurden auch einige Haustarifverträge einbezogen. Sie gelten nur für a) Beschäftigte jener Betriebe, die Mitglied in der Gewerkschaft sind, die den Tarifvertrag abschließt, und b) alle Beschäftigten, die tariflich vergütet werden.

»Dieser Tarifvertrag gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [...], die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaften sind und unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fallen oder für die der Manteltarifvertrag angewendet wird.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1226/2000

Betriebsvereinbarungen, die aufgrund derartiger Tarifverträge abgeschlossen werden, gelten jedoch im personellen Geltungsbereich über die tariflich Beschäftigten hinaus.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter/-innen des Werkes [...], die an der Zeiterfassung teilnehmen [...].«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1278/1999

Alle Betriebs- und Dienstvereinbarungen ohne tariflichen Rahmen gelten grundsätzlich für alle Beschäftigten des Betriebes, die durch §5 BetrVG in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen sind. Dazu zählen nicht die leitenden Angestellten.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der [...] Datenverarbeitung; ausgenommen sind die leitenden Angestellten gemäß §5 Abs.3 BetrVG sowie kurzzeitig Beschäftigte, die auf Stundenbasis bezahlt werden.«

☛ DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1260/2000

Vielfach werden weitere Ausnahmen formuliert: beispielsweise schließen Langzeitkonto-Vereinbarungen in der Regel die Auszubildenden aus. Auch Aushilfskräfte, Studierende, Praktikanten usw. werden durch den Geltungsbereich in den meisten Vereinbarungen zu Langzeitkonten herausgenommen. Dazu werden bisweilen die entsprechenden Gruppen ausführlich benannt.

»Ausgenommen sind Auszubildende, Trainees, studentische Aushilfskräfte, Jugendliche unter 18 Jahren, Praktikanten, Diplomanden, Ärzte im Praktikum, Referendare, Aushilfskräfte, leitende Angestellte und außertarifliche Angestellte, mit denen eine arbeitsvertragliche Vereinbarung getroffen wurde, nach der mit dem Jahresgehalt jegliche Mehrarbeit abgegolten ist.«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Die Pauschalabgeltung von Überstunden aus dieser Regelung ist zumindest für Tarifbeschäftigte vermutlich unwirksam, weil sie u. a. nicht transparent ist (BAG Urteil v. 17.8.2011, 5 AZR 406/10).

Für befristet Beschäftigte und teilweise auch für Beschäftigte in der Probezeit werden gewöhnlich keine Langzeitkonten eingerichtet. Ihre möglicherweise auf wenige Monate oder Jahre begrenzte Betriebszugehörigkeit widerspricht den Kontenmodellen, die meist auf viel längere Laufzeiten angelegt sind. Das Flexi II-Gesetz bietet jedoch eine Portabilitätsmöglichkeit (→ Glossar). Demnach können auch für diese Gruppen Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten vereinbart werden. Der Evaluationsbericht zum Flexi II-Gesetz zeigt jedoch: Bisher schließen viele Betriebe die Gruppe der Befristeten aus.

»Die Regelung über die Einrichtung von Langzeit-Arbeitszeitkonten gilt für alle Arbeitnehmer/innen, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/974/1999

Nachstehend werden sowohl befristet Beschäftigte als auch Beschäftigte über 55 Jahren ausgeschlossen – vermutlich, da Älteren nur noch begrenzte Möglichkeiten bleiben, Arbeitsstunden anzusammeln und sie vor überlangen Wochenarbeitszeiten geschützt werden sollen. In der chemischen Industrie wurden in den letzten Jahren demographiesensible Tarifverträge abgeschlossen. Sie ermöglichen, Lebensarbeitszeitkonten für ältere Beschäftigte zu regeln.

»Kein flexibles Wertkonto wird eingerichtet für

- Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr bereits bei In-Kraft-Treten der Vereinbarung vollendet haben,
- Mitarbeiter in einem befristeten Arbeitsverhältnis,
- Mitarbeiter in einem Probearbeitsverhältnis.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

Beschäftigte, die starren Arbeitszeitregelungen unterliegen und im Schichtdienst arbeiten, werden ebenfalls oft von den Regelungen zu Langzeitkonten ausgeschlossen. Dies demonstriert die folgende Formulierung eines Geltungsbereichs.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt gem. § 5 Abs. 1 BetrVG für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Firma [...]. Ausgenommen sind die Auszubildenden und die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, für die feste Arbeitszeiten oder Schichtregelungen gelten.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1304/1999

Auf den ersten Blick erscheint es selbstverständlich, dass der Geltungsbereich begrenzt wird. Es bestehen jedoch zahlreiche Möglichkeiten, Schichtarbeit, Zusatz- und Freischichten etc. zu gestalten oder finanzielle Zuwendungen, Urlaubstage etc. zu übertragen (vgl. Kap. 2.4.4). Angesichts dessen lässt sich durchaus fragen, ob in diesen Unternehmen nicht Möglichkeiten der Flexibilisierung in beiderseitigem Interesse besser genutzt werden könnten.

Eine Besonderheit stellt folgende Vereinbarung dar: Sie regelt Langzeitkonten lediglich für außertarifliche Angestellte.

»Diese Vereinbarung gilt für alle außertariflichen Mitarbeiter [...] mit Ausnahme der leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3 BetrVG.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

Eine weitere Ausnahmeregelung enthält der folgende Textabschnitt. Hier wird einerseits eine Mindestbetriebszugehörigkeit definiert. Andererseits wird die Art des Arbeitsplatzes bzw. dessen Abhängigkeit von Auftragsschwankungen berücksichtigt.

»Die Betriebsvereinbarung gilt für alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiter/innen (nach mindestens 6 Monaten Betriebszugehörigkeit), bei denen ein Auftragseinbruch direkt bzw. indirekt zu einer Unterbeschäftigung führt bzw. führen kann.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 030200/1772/2001

Gelegentlich wird sogar ein mindestens dreijähriges Arbeitsverhältnis vorausgesetzt, um ein Langzeitkonto nutzen zu können.

»Teilnahmeberechtigt sind alle Mitarbeiter [...], sofern die folgenden Voraussetzungen für die Einbringung gegeben sind:

- Dreijähriges Bestehen eines unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnisses [...] zum Zeitpunkt der ersten Einbringung von Arbeitszeit oder Entgeltbestandteilen in das persönliche ZeitWert-Konto.
- Nicht teilnahmeberechtigt sind geringfügig beschäftigte Mitarbeiter und Aushilfen.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2237/2006

Einige Einschränkungen sind an die persönlichen Bedingungen der bzw. des Beschäftigten gebunden. Andere Vereinbarungen beziehen sich auf betriebliche Gegebenheiten.

»Die Teilnahme am Modell [...] nach dieser Betriebsvereinbarung ist für die unbefristet Beschäftigten [...] freiwillig und ist nur nach Absprache mit der betroffenen Einrichtungs- bzw. Betriebsleitung bei tragfähiger Mehrjahresplanung möglich.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/2517/2009

Die Vereinbarungen zu Langzeitkonten gelten in der Regel für tarifliche und unbefristet Beschäftigte. Sie können als Privileg der Stammbesellschaft betrachtet werden, die Randbeschaften bleiben weitgehend unberücksichtigt. Außertariflich Angestellte werden möglicherweise deshalb ausgenommen, weil individuelle Arbeitsverträge Regelungen enthalten oder auch weil die Mehrarbeit, die sie über die tarifliche Arbeitszeit hinaus leisten, bereits als abgegolten angesehen wird. Eine solche Pauschalabgeltung kann wie bereits angedeutet juristisch jedoch problematisch sein. Ausgenommen werden aus dem persönlichen Geltungsbereich a) Beschäftigtengruppen, für die es keinen Sinn macht, langfristig flexible Arbeitszeitformen zu gestalten (befristet Beschäftigte, Beschäftigte in der Probezeit) und b) Beschäftigte, deren Arbeitszeit nicht flexibilisiert werden kann oder soll. Besondere Ausnahmeregelungen bestehen nur in spezifischen betrieblichen Umgebungen. Das Flexi II-Gesetz nennt explizit die geringfügig Beschäftigten als mögliche Zielgruppe für ein Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto. Darüber hinaus wird durch die Portabilität auch die Option eröffnet, dass befris-

tet Beschäftigte Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten ansparen und ihr Konto bei Arbeitgeberwechsel mitnehmen, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

2.3 Einrichtung und Steuerung von Langzeitkonten


Soll ein Langzeitkonto eingerichtet werden, müssen zunächst die damit verfolgten Ziele sowie der berechnigte Personenkreis festgelegt werden. Danach bedarf es einiger grundsätzlicher Regelungen, die weitreichend und langfristig bindend gestaltet sind. Zunächst muss geklärt werden, ob für alle Beschäftigten im Geltungsbereich ein Langzeitkonto eingerichtet wird oder ob dies individuell von der bzw. dem Beschäftigten selbst entschieden wird (vgl. Kap. 2.3.1).

Eine weitere zentrale Entscheidung betrifft die Frage, ob die Langzeitkonten in Zeit oder Geldwert geführt werden. Dies wirkt sich u. a. auf die Wertbeständigkeit und -entwicklung der Kontosalen aus (vgl. Kap. 2.3.2). Zudem lassen sich Langzeitkonten in mehreren Varianten steuern und organisieren (vgl. Kap. 2.3.3). Eine Sonderform von Langzeitkonten stellt das Sabbatical dar (vgl. Kap. 2.3.4).

2.3.1 Initiative zur Einrichtung von Langzeitkonten

Die meisten ausgewerteten Vereinbarungen setzen seitens des Unternehmens und der Arbeitnehmervertretung die grundsätzliche Bereitschaft voraus, Langzeitkonten einzurichten. Vielfach ist es den einzelnen Beschäftigten überlassen, ob bzw. ab wann sie dieses Angebot nutzen möchten. Eine betriebliche Richtlinie formuliert dies beispielhaft.

»Das Konto kann nur auf Antrag eines/r Mitarbeiters/in eingerichtet werden.«

 LANDVERKEHR, 030200/974/1999

Auch laut folgender Betriebsvereinbarung wird ein Langzeitkonto erst auf Wunsch und Initiative der Beschäftigten etabliert.

»Ein individuelles Langzeitkonto wird eingerichtet, sobald ein/e Mitarbeiter/in, der/die unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fällt, erstmalig den Wunsch äußert, Zeit- oder Geldansprüche auf ein Langzeitkonto zu übertragen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2524/2003

Zwar wird nachstehend ausführlicher festgelegt, dass für alle Beschäftigten ein Langzeitkonto eingerichtet wird. Dies verpflichtet jedoch nicht dazu, es zu nutzen. Zudem kann das Unternehmen in Einzelfällen den entsprechenden Wunsch von Beschäftigten zurückweisen.

»Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ein Langzeitkonto eingerichtet. Für die Nutzung des Langzeitkontos ist eine beiderseitige Freiwilligkeit gegeben. Zur Teilnahme kann weder der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin verpflichtet werden, noch ist das Unternehmen verpflichtet eine Teilnahme zu gewähren.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1278/1999

Im Folgenden wird betont, dass die Teilnahme an einem Langzeitkonto für die Beschäftigten freiwillig ist. Der entsprechende Wunsch eines Beschäftigten darf arbeitgeberseitig nur aus sachlichem Grund abgelehnt werden.

»Mit Beschäftigten der in Anlage 2 geregelten Beschäftigtengruppe können vertraglich bis zu 5 Stunden Arbeitszeit pro Woche zusätzlich zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden. Lehnen Beschäftigte eine solche Vereinbarung ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Wünscht ein Beschäftigter eine solche Vereinbarung, darf dies nur mit einem sachlichen Grund abgelehnt werden.«

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 030200/2270/2002

Im Gegensatz dazu ist manchmal die Teilnahme am Langzeitkonto beiderseits freiwillig. Die Auslastungssituation des Unternehmens gibt

hier den Ausschlag dafür, ob Tarifbeschäftigte Langzeitkonten nutzen können.

»Für alle Tarifmitarbeiter und Tarifmitarbeiterinnen wird ein Langzeitkonto und ein Lebensarbeitszeitkonto gemäß Ergänzungstarifvertrag [...] eingerichtet. Für die Nutzung des Langzeitkontos ist eine beiderseitige Freiwilligkeit gegeben. Zur Teilnahme kann weder der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin verpflichtet werden, noch ist das Unternehmen verpflichtet eine Teilnahme zu gewähren. Entscheidend für die Teilnahme ist die jeweilige Kapazitätsbedarfssituation.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/2339/2001

Mitunter können die Beschäftigten zweimal pro Jahr die Höhe ihrer freiwilligen Einzahlung verändern.

»Jeder AN kann die Teilnahme beantragen. Die Teilnahmeerklärung muss schriftlich auf dem zur Verfügung gestellten Vordruck erfolgen. Der AN ist nicht dauerhaft an einen Betrag oder Vergütungsanteil gebunden. Die Höhe regelmäßiger wie auch einmaliger Einzahlungen kann halbjährlich jeweils zum 01.04. oder 01.10. durch Einreichung einer aktualisierten Teilnahmeerklärung geändert werden. Diese muss bis spätestens 01.03. bzw. 01.09. in der Personalabteilung eingereicht werden. Rückwirkende Änderungen können nicht vorgenommen werden.«

🔑 ANONYM, 030200/2529/2006

Haustarifverträge zur Einrichtung von Langzeitkonten schreiben den Unternehmen vor, dass sie den Beschäftigten ein Langzeitkonto anbieten müssen. Sie betonen jedoch ebenfalls, dass die Nutzung freiwillig ist.

»Um Arbeitnehmern sowohl eine vorzeitige als auch vorübergehende Freistellung aus dem Arbeitsverhältnis zu ermöglichen, kann, vorbehaltlich einer unternehmensübergreifenden Regelung für verschiedene Unternehmen des [...]Konzerns, jedem Arbeitnehmer auf Antrag ein Langzeitkonto eingerichtet werden.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 030200/1887/2003

Nur vereinzelt, z. B. in folgender Dienstvereinbarung, werden die Beschäftigten bereits beim (freiwilligen) Einrichten des Langzeitkontos dazu verpflichtet, die gewünschte Auszeit festzulegen.

»Das Langzeitkonto ermöglicht der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter, die Zeitguthaben in einem zusammenhängenden Freizeitblock – auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters auch in mehreren längeren Freizeitblöcken – ausgleichen zu können. In der Vereinbarung ist festzulegen, wann bzw. bis zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter diesen Zeitausgleich erhält.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030200/1410/2001

Gelegentlich legen Vereinbarungen für alle Beschäftigten im Geltungsbereich fest, dass sie Zeiten in ein Langzeitkonto überführen müssen. Diese Variante geht meist mit dem Zugriffsrecht des Arbeitgebers einher. Er ist befugt, in betrieblichen Notsituationen Zeiten von den Konten zu entnehmen, so dass die Betroffenen unter Fortzahlung der Bezüge dem Arbeitsplatz fernbleiben können (vgl. Kapitel 2.5).

Laut den meisten ausgewerteten Vereinbarungen können Langzeitkonten freiwillig genutzt werden. Daher ist davon auszugehen, dass die Interessen der Beschäftigten (vgl. Kap. 2.1) im Vordergrund dieser Regelungen stehen.

2.3.2 Zeit- oder Geldwertkonten

Bis zur Verabschiedung des Flexi II-Gesetzes am 1. 1. 2009 bestanden grundsätzlich zwei Möglichkeiten, die angesparte Zeit auf Langzeitkonten zu buchen: a) die Konten wurden in Zeit geführt oder b) die Arbeitszeit wurde in Geldwert umgerechnet und die Konten in Euro-Beträgen geführt. Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, die nach dem Stichtag eingerichtet wurden bzw. werden, dürfen nur noch in Geld geführt werden. Der Großteil der vorliegenden Vereinbarungen wurde jedoch vor 2009 verabschiedet, so dass im Folgenden beide Varianten betrachtet werden.

Mitunter findet sich eine Mischform, bei der das Langzeitkonto sowohl

in Zeit als auch in Geld geführt wird. Man kann davon ausgehen, dass die meisten Vereinbarungen, die in Zeit geführt werden, die Stunden für die Insolvenzversicherung in Geld umrechnen, dies jedoch nicht explizit benennen.

»Das Zeitkonto wird vierteljährlich gegenüber den Beschäftigten dokumentiert. Dabei werden die Wertguthaben in Zeit ausgewiesen, gegenüber der Insolvenzversicherung in Geld [...].«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/2458/2006

Langzeitkonten, wie sie durch die vorliegenden Vereinbarungen und Haustarifverträge definiert sind, werden überwiegend als Zeitkonten geführt.

»Das Langzeitkonto wird in Zeit geführt und dient zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1497/2001

Bei Zeitkonten ist eine nähere Bestimmung möglich. Gelegentlich wird beispielsweise die Kontenführung in Stunden und Minuten oder in Tagen geregelt.

»Das Langzeitkonto wird in Zeit (Stunden und Minuten) geführt. Ein negativer Zeitsaldo ist nicht möglich.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2524/2003

Die zuletzt zitierte Vereinbarung schließt Minusstunden explizit aus.

»Das Langzeitkonto wird für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in ganzen Tagen entsprechend der einzelvertraglich festgelegten Arbeitszeit geführt.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 030200/1917/2001

Nur vereinzelt wird angeordnet, dass Zeit in Geldwert umgerechnet und das Konto als Geldkonto geführt wird. Der folgende Haustarifvertrag regelt dies beispielhaft und erläutert zugleich die Umrechnung von Zeit in Geld.

»Das Langzeitkonto wird in Geldwerten geführt. Zu diesem Zweck werden zeitbezogene Ansprüche, die in das Langzeitkonto eingebracht werden, aus dem Entgeltanspruch des Monats, in dem sie entstanden sind, umgerechnet und als Geldwert gutgeschrieben.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 030200/1887/2003

Unterschiede zwischen Geld- und Zeitkonten spielen insbesondere für die Wertentwicklung und Verzinsung eine wichtige Rolle (vgl. Kap. 2.6). Laut einer Vereinbarung erfolgt die Rückdeckung des Zeitkontos in Geldwert, wobei das Geld in bestimmten Fonds angelegt wird.

»Die Führung der Flexiblen Wertkonten AT erfolgt in Geld auf Euro-Basis. Eingestellte Beträge auf dem Flexiblen Wertkonto AT werden in Höhe der Gutschriften in Fonds angelegt [...]. Das jeweilige Guthaben des Flexiblen Wertkontos AT ergibt sich aus der dem Mitarbeiter auf Basis seiner Gutschriften zugeordneten Fondsanlage und dokumentiert einen Anspruch gegenüber dem Unternehmen auf bezahlte Freistellung. Der mögliche Umfang der Freistellungsphase bemisst sich nach dem Wertguthaben des Flexiblen Wertkontos AT zum Zeitpunkt der Entnahme.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

2.3.3 Kontoverwaltung und -organisation

In einigen Vereinbarungen wird der organisatorische Rahmen für das Ansparen auf Langzeitkonten geregelt, insbesondere

- die organisatorische Einbindung der Langzeitkonten
- Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten
- Stichtage und Antragsfristen.

Mitunter ist es sinnvoll, in Betriebs- und Dienstvereinbarungen genauer zu regeln, wie die Langzeitkonten betrieblich organisiert und verwaltet werden. Haustarifverträge und Rahmenvereinbarungen befassen sich meist nicht mit diesen Details. Nur wenige vorliegende Vereinbarungen äußern sich zu diesem Themenbereich.

»Die Führung der Zeitkonten erfolgt für alle Mitarbeiter im Sachgebiet ›Personalwirtschaft‹.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1382/2001

In folgender Rahmenbetriebsvereinbarung werden Zuständigkeiten festgelegt. Dabei werden stets Vorgesetzte, die Personalabteilung und der Betriebsrat einbezogen, wenn Zeiten auf das Langzeitkonto gebucht werden.

»Auf Wunsch des Mitarbeiters kann nach Absprache mit den verantwortlichen Vorgesetzten sowie in Abstimmung mit der Personalabteilung und dem Betriebsrat ein Zeitguthaben auch auf das Langzeitkonto gebucht werden.«

🔑 VERSICHERUNG, 030200/2210/1997

Zur Rolle und Einbeziehung des Betriebsrats finden sich weitere Ausführungen in Kapitel 3.

Eine Betriebsvereinbarung legt den Gleitzeitbeauftragten als betrieblichen Zuständigen fest und zudem eine Antragsfrist. Die Höhe der Zeitsalden, die übertragen werden, wird begrenzt.

»Zeitguthaben über 50 Stunden bis 100 Stunden werden auf das Langzeitkonto übertragen. [...] Der Arbeitnehmer kann spätestens am letzten Arbeitstag des Bewertungszeitraums gegenüber dem Gleitzeitbeauftragten erklären, dass Zeitguthaben über 50 Stunden bis 100 Stunden nicht auf das Langzeitkonto übertragen, sondern finanziell abgegolten werden sollen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/1709/2003

Eine typische Stichtagsregelung enthält die nachstehend zitierte Dienstvereinbarung.

»Für Dienstkräfte, die an der Gleitzeit teilnehmen, wird das Zeitguthaben zum abgerechneten Stichtag 31. Dezember eines jeden Jahres dem Lebensarbeitszeitkonto vollständig gutgeschrieben.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/1597/2002

Wie in diesem Beispiel wird häufig der Jahreswechsel zum Anlass genommen, Zeitwerte auf Langzeitkonten zu übertragen. Einige Vereinbarungen legen zwei Stichtage pro Jahr fest oder lassen zu, dass monatsweise umgebucht wird.

Anhand der organisatorischen Regelungen sollen nicht nur die administrativen Vorgänge geregelt und vereinfacht werden. Sie dienen vorrangig dazu, das Unternehmen und die Beschäftigten abzusichern. Das Verfahren wird untermauert, indem Zuständigkeiten und Verantwortliche klar festgelegt und Arbeitnehmervertreter einbezogen werden. Zudem werden die Beschäftigten gewissermaßen gegen zu hohe Arbeitszeiten geschützt, indem die Zahl der Stunden, die auf das Langzeitkonto übertragen werden dürfen, begrenzt und an Stichtage gebunden wird. Sofern sich Vereinbarungen hierzu nicht eindeutig äußern, besteht die Gefahr, dass die Beschäftigten das Angebot von Langzeitkonten nicht annehmen. Die meisten ausgewerteten Vereinbarungen erweisen sich in diesen Punkten als lückenhaft.

2.3.4 Sabbaticalkonten

Sabbaticalkonten stellen eine Sonderform der Langzeitkonten dar: Über mehrere Jahre werden Stunden bzw. Entgelte angespart, die für eine längere Auszeit genutzt werden. Das Arbeitsverhältnis besteht währenddessen fort. Die Auszeit wird meist während des laufenden Arbeitsverhältnisses genommen und nicht an dessen Ende wie bei Vorruhestandsregelungen oder Lebensarbeitszeitkonten. Ein wesentliches Ziel der Sabbaticals ist es, Beschäftigten zu ermöglichen, existenziell gesichert für einen deutlich längeren Zeitraum als den Jahresurlaub »auszusteigen«.

Gemäß folgender Betriebsvereinbarung können Zeiten für ein Sabbatical angespart werden. Sie nennt einige finanzielle Ansprüche der Beschäftigten, die auf das Langzeitkonto übertragen werden dürfen.

»Die Auszeit ist vom Mitarbeiter vorfinanziert. Zur Finanzierung der Auszeit kann [...] der Mitarbeiter innerhalb von maximal zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren Urlaubsgeld, Jahresleistung und/

oder (Teile der) Tantieme auf ein Wertkonto einzahlen. Die Auszeit ist spätestens im zweiten Kalenderjahr abzunehmen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2213/2004

Mitunter wird das Sabbatical lediglich als Möglichkeit genannt, die in einer weiteren, gesonderten Vereinbarung konkretisiert werden kann.

»Durch gesonderte Vereinbarung kann im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten durch eine Herabsetzung der Bezüge bei unverändertem Beschäftigungsumfang eine Langzeit-Freistellung (unter Fortzahlung der herabgesetzten Bezüge) ermöglicht werden.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030100/468/2011

Anders in folgender Vereinbarung: Kleinteilig und detailliert wird die Verfahrensweise für ein Sabbatical beschrieben.

»Vor einer Entscheidung durch die Leitung der dezentralen Organisationseinheit, ob dem Wunsche der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters entsprochen werden kann, ist das Benehmen mit dem Personalmanagement herzustellen. Das Personalmanagement berät über die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen sowie über die beamten- und versorgungsrechtlichen Auswirkungen.

Diese Form der Teilzeitbeschäftigung soll insgesamt ein Jahr nicht unterschreiten und insgesamt 7 Jahre (Arbeitszeit einschließlich Freistellung) nicht übersteigen. Die sich ergebende durchschnittliche Arbeitszeit muss mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. Die Freizeitphase kann in der Regel frühestens nach der Hälfte des vereinbarten Gesamtzeitraumes realisiert werden.

Durch das ›Sabbatjahr‹ wird eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, die sich über den gesamten vereinbarten Zeitraum erstreckt. Die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses bestimmt sich nach den für Teilzeitbeschäftigung bestehenden gesetzlichen, tariflichen sowie sozialversicherungs- bzw. versorgungsrechtlichen Regelungen.

Die Melde- und Nachweispflichten im Krankheitsfalle bestehen auch während des Freistellungszeitraumes. Krankheitszeiten unterbrechen

die vereinbarte Freistellung nicht, insbesondere verlängert sich der Freistellungszeitraum nicht.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 030100/468/2011

In einer Dienstvereinbarung wird das Sabbatical ausschließlich Teilzeitbeschäftigten angeboten. Auch hier wird der Freistellungszeitraum begrenzt.

»Teilzeitbeschäftigten wird es, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen [...], ermöglicht, ihre Arbeitszeit so zu verteilen, dass die Zeit der Freistellung von der Arbeit zusammengefasst am Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung genommen werden kann (Sabbatierung). Dabei darf der Freistellungszeitraum die Dauer von einem Jahr nicht überschreiten. Sabbatierung ist auch unterjährig möglich [...].«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/1446/2001

Auch die nachstehende Sabbatical-Regelung einer Dienstvereinbarung benennt Möglichkeiten, die noch detailliert geregelt werden müssen.

»Mit der Stadtverwaltung kann eine befristete Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbaticals vereinbart werden. Der Sabbaticalzeitraum gliedert sich in eine in Vollzeit durchzuarbeitende Arbeitsphase und in eine Freizeitphase, in der eine Freistellung vom Dienst erfolgt. Während der Gesamtzeit werden anteilige Bezüge durchgehend gezahlt.

Der erlaubte Zeitrahmen eines Sabbaticals (Gesamtzeitraum) reicht von 3 Jahren [...] bis zu 7 Jahren (mit 6/7 der Bezüge), wenn eine jährliche Freistellung erfolgen soll.

Arbeitsphasen und Freizeitphasen müssen nicht durchgehend erfolgen.

Kurzzeitsabbaticals mit Ansparen von Freizeit von 6 Monaten bis zu 1 Jahr sind zulässig.

Zur Ausgestaltung der Regelung ist bis zum [...] eine Dienstvereinbarung abzuschließen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100300/141/1999

Ankündigungszeiten für längere Sabbaticals werden des Öfteren in abgestufter Form geregelt, beispielsweise erneut in einer Dienstvereinbarung.

»Die Beantragungsfrist richtet sich nach der Gesamtgeltungsdauer der Zeitabsprachen. Bei Kombination von Blockzeitabsprachen mit Urlaub sind für die Ermittlung der Gesamtgeltungsdauer die Urlaubstage einzurechnen.

Gesamtgeltungsdauer [...]	Antrag ist mindestens [...] vor Antritt zu stellen	
bis 4 Wochen	2 Wochen	Entscheidung [...] innerhalb 1 Woche
über 4 bis 12 Wochen	8 Wochen	Entscheidung [...] innerhalb 4 Wochen
über 12 Wochen	12 Wochen	Entscheidung [...] innerhalb 4 Wochen

Im gegenseitigen Einvernehmen können die Antrags- und Entscheidungsfristen auch verkürzt werden.«

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/2150/2002

Hier werden neben den Antragsfristen auch jene Fristen geregelt, innerhalb derer der Arbeitgeber entscheiden muss, ob er den Freistellungsantrag annimmt oder ablehnt (siehe rechte Spalte der Tabelle).

Längerfristige Freistellungen im Rahmen eines weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses werfen die wichtige Frage nach einer Ersatzeinstellung auf. Idealerweise wird der vakante Arbeitsplatz durch eine andere Person befristet besetzt, damit die Nutzung des Langzeitkontos keine Belastung für die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen darstellt. Dieser Regelungsbedarf wird nur vereinzelt erkannt. In folgender Dienstvereinbarung wird ihm mithilfe einer Soll-Vorschrift entsprochen.

»Bei Inanspruchnahme des Langzeitkontos für eine Freizeit von ½ Jahr und länger soll eine befristete Ersatzeinstellung vorgenommen werden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1161/1999

2.4 Ansparen auf Langzeitkonten

Bei der Vereinbarung von Langzeitkonten können die betrieblichen Partner zahlreiche »Stellschrauben« nutzen, um die Regelungen anzupassen. In diesem Kapitel wird erörtert, wie die Übertragung von Zeit- und Geldwerten auf Langzeitkonten geregelt wird. Der Unterschied zwischen Haustarifvertrag, Betriebs- und Dienstvereinbarung ist hierbei eher gering. Haustarifverträge regeln diese Fragen ebenso wie Rahmenbetriebsvereinbarungen nicht detailliert. Sie gewähren damit den betrieblichen Akteuren für ihre Betriebsvereinbarungen einen gewissen Spielraum.

In den meisten Fällen werden Gleitzeit- oder (Jahres-)Arbeitszeitkonten genannt, deren Zeitsalden unter bestimmten Bedingungen auf das Langzeitkonto übertragen werden können. Für die Übertragung wird in der Regel ein Stichtag festgelegt – meist der 31. 12. eines Jahres. Zu diesem Zeitpunkt werden die Kontostände geprüft und entsprechende Umbuchungen veranlasst. Einige Vereinbarungen sehen zwei Stichtage pro Jahr vor, andere legen eine monatliche Überprüfung fest.

Die Festlegung von Stichtagen bzw. definierten Anlässen zur Übertragung von Zeiten auf das Langzeitkonto steht in enger Beziehung zur tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit und den Einwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung. Herkömmliche Arbeitszeitkonten ermöglichen kurzfristige Schwankungen der Arbeitszeit. Gleichzeitig wird darauf geachtet, dass die tariflich festgelegte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt eines relativ kurzen Zeitraums (bis zu einem Jahr) erreicht wird. Dies dient insbesondere, wie schon das Arbeitszeitgesetz, dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Langzeitkonten könnten diesen ausbalancierten Mechanismus jedoch aushebeln, wenn jederzeit eine beliebige Zeitmenge (Mehrarbeit) für die Durchschnittsbetrachtung entfernt und auf dem Langzeitkonto gespeichert werden könnte. Meist werden daher – abgestimmt mit den Regelungen zum Kurzzeitkonto – ein Stichtag oder wenige Stichtage pro Jahr vereinbart, an denen Buchungen auf das Langzeitkonto stattfinden können.

2.4.1 Ansparen von Langzeitkonten durch Zeitwerte

Folgende Zeitwerte lassen sich in Langzeitkonten überführen:

- Mehrarbeits- bzw. Überstundenzeiten
- verlängerte wöchentliche Arbeitszeit
- beibehaltene Wochenarbeitszeit trotz tariflich vereinbarter Arbeitszeitverkürzung
- vorab definierte Zeitvolumina von Mehrarbeit, z. B. für Projekte
- »geplante« Plusstunden, d. h. die wöchentliche Arbeitszeit liegt über der vertraglich vereinbarten Soll-Arbeitszeit
- Urlaubsansprüche

Die folgende Betriebsvereinbarung benennt Stichtage, an denen dem Langzeitkonto Ansprüche aus Resturlaub sowie Stunden aus dem Gleitzeitkonto übertragen werden können.

»Zuführung aus Gleitzeitkonten

Zum Stichtag 31.10. jeden Jahres werden aus dem Gleitzeitkonto Guthaben über 100 Stunden in Langzeitkonten übertragen. Auf Wunsch der Mitarbeiter/innen können aus ihren Gleitzeitkonten auch höhere Guthaben dem Langzeitkonto zugeführt werden.

Zuführungen aus dem Erholungsurlaub

Der am 31.03. des Folgejahres bestehende Resturlaubsanspruch – soweit er über dem geltenden gesetzlichen Mindesturlaub (zurzeit bei einer 5-Tage-Arbeitswoche 20 Urlaubstage) liegt – geht in das Langzeitkonto über, soweit die Mitarbeiter/innen den Resturlaub erfolglos geltend gemacht haben.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2238/2004

Am häufigsten findet sich in den vorliegenden Regelungen die Möglichkeit, Mehrarbeits- bzw. Überstundenzeiten auf ein Langzeitkonto zu übertragen. Damit wird teilweise auf die Zuschläge verzichtet, die vor Abschluss dieser Regelung gezahlt wurden. In anderen Fällen wird der Zuschlag ausbezahlt oder ebenfalls auf das Langzeitkonto gebucht (siehe Kap. 2.4.3). Häufig sehen Tarifverträge entsprechende Regelungen vor.

»Auf die Langzeitkonten können genehmigte Mehrarbeitszeiten inklusive Mehrarbeitszuschläge [...] eingestellt werden.«

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/2150/2002

Hier wurden keine Details geregelt. Andere Varianten dieser Regelung, z. B. in folgender Dienstvereinbarung, bestimmen beispielsweise die Höhe oder den Zeitpunkt (z. B. einen Stichtag oder den Jahreswechsel) der übertragbaren Mehrarbeitsstunden.

»Auf die Langzeitkonten können genehmigte Mehrarbeitszeiten inklusive Mehrarbeitszuschläge sowie [...] die zum Abrechnungstichtag vorhandenen Zeitguthaben eingestellt werden. Pro Abrechnungstichtag und Mitarbeiter können maximal 175 Stunden (zuzüglich etwaiger Mehrarbeitszuschläge) übertragen werden.«

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/1966/2001

Mitunter wird auf die Gefahr verwiesen, dass Langzeitkonten zu einer Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeit führen und damit gesundheitsgefährdend sein könnten. Die Betriebsvereinbarung versucht regulierend einzugreifen und bevorzugt Freizeitausgleich für Mehrarbeit.

»Mehrarbeitsstunden sind nach den betrieblichen Regelungen grundsätzlich durch Freizeitausgleich abzugelten. Grundsätzlich sollen Zeitwertkonten nicht zu einer Erhöhung der Arbeitszeit führen. Aus diesem Grunde ist die Einbringung von Mehrarbeitsvergütung in das Zeitwertkonto in der Regel nicht vorgesehen.

Sollte geleistete Mehrarbeit nicht in der nach dem Manteltarifvertrag festgesetzten Frist durch Freizeitausgleich abgebaut werden können und nach dem Manteltarifvertrag zur Auszahlung kommen, können Mehrarbeitsstunden in Form der Mehrarbeitsabgeltung in das Zeitwertkonto eingebracht werden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

In einer anderen Variante speist sich das Langzeitkonto aus dem Arbeitszeitkonto. In einer Art Kaskade fließen Stunden über – allerdings muss die bzw. der Beschäftigte dem zwingend zustimmen.

»Auf dieses Konto werden mit Zustimmung des Mitarbeiters Mehrarbeitsstunden eingebracht, wenn im regulären Arbeitszeitkonto 300 Stunden überschritten werden. Zuschläge werden zunächst nicht in Zeit umgewandelt sondern ausgezahlt. Das Langzeitkonto hat keine Obergrenze. Der Beschäftigte entscheidet selbst über den Aufbau des Langzeitkontos.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/2458/2006

Vereinbarungen, die das Langzeitkonto zusätzlich oder stattdessen über andere Quellen speisen lassen, existieren in unterschiedlichster Form. Eine Möglichkeit besteht darin, die wöchentliche Arbeitszeit – meist zeitlich befristet – ohne Entgelterhöhung zu verlängern. Die zusätzlich gearbeiteten Stunden werden auf das Langzeitkonto gebucht. Dies erfolgt grundsätzlich in zwei Ausprägungen: Die eine Variante sieht eine allgemeine Arbeitszeitverlängerung vor.

»Auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters kann innerhalb der Arbeitszeit-Bandbreite [...] in entsprechender Stufung mehr als die vertragliche Arbeitszeit eingeteilt und die Differenz dem persönlichen Langzeitkonto gutgeschrieben werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1065/1997

Die andere Variante knüpft die Arbeitszeitverlängerung an Projekte oder spezielle Aufträge. Für sie wird ein gesondertes Zeitbudget vereinbart, das vollständig auf das Langzeitkonto gebucht wird.

»In das Langzeitkonto können Zeiten aus Arbeitszeitbudgetvereinbarungen und vereinbarte Mehrarbeitszeiten (Grundstunden ohne Zuschläge) eingebracht werden. Die Arbeitszeitbudgetvereinbarung hat zur Folge, daß diese Stunden dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden. Die entsprechenden Stunden werden unmittelbar auf dem Langzeitkonto und nicht auf dem Schichtkonto oder auf dem Gleitzeitkonto verbucht.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/1602/2001

Für Teilzeitkräfte werden diese Regelungen meist in angepasster Form angewendet. Fraglich ist jedoch, ob sie überhaupt auf Entgeltbestandteile verzichten können.

Vergleichbare Regelungen wie etwa folgende Dienstvereinbarung sehen vor, dass die Beschäftigten zwar ihre vertragliche Arbeitszeit leisten. Sie verzichten jedoch auf das Entgelt für mehrere Wochenstunden, die stattdessen auf das Langzeitkonto gebucht werden.

»Jeder/jede Mitarbeiter/-in ist berechtigt [...] unter Reduzierung des jeweiligen Monatsentgeltes seine Sollarbeitszeit um bis zu 2,5 Stunden pro Woche und ab dem 50. Lebensjahr bis zu 5 Stunden pro Woche zu reduzieren. Bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die eine solche Reduzierung vereinbart haben, werden Arbeitszeiten die – bis zum Erreichen der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten geleistet werden – dem Langzeit- bzw. dem Vorruhestandskonto gutgeschrieben. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Regelung mit der Maßgabe, dass das Verhältnis der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Regelarbeitszeit zugrunde gelegt wird.«

☛ WASSERVERSORGER, 030200/1681/2003

In einem Ergänzungstarifvertrag wird die Arbeitszeitabsenkung zeitlich begrenzt. Darüber hinaus wird festgeschrieben, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit absenken, wie Vollzeitbeschäftigte behandelt werden.

»Auf Wunsch des Beschäftigten wird die individuelle vergütete Arbeitszeit befristet für bis zu 10 Jahre um bis zu 5 Stunden abgesenkt. Zugleich wird vereinbart, dass der Beschäftigte die Stunden, um die er die vergütete Arbeitszeit absenkt, als zusätzliche Stunden pro Woche arbeitet. Diese zusätzlichen Stunden fließen in das Langzeitkonto gemäß § 5 dieses Ergänzungstarifvertrages ein.

Die Beschäftigten werden bezüglich tariflicher Ansprüche wie Vollzeitbeschäftigte behandelt. In der Durchschnittsberechnung für tarifliche Leistungen wird die jeweils vereinbarte Vergütung berücksichtigt.«

☛ VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 030200/2270/2002

Nachstehend wird Ähnliches geregelt, ohne dass jedoch eine Stundenzahl genannt wird. In diesem Fall bleibt es der einzelnen Arbeitskraft und der Geschäftsführung überlassen, die Details individuell zu vereinbaren. Derartige Regelungen finden sich vor allem in Vereinbarungen zu Lebensarbeitszeitkonten.

»Auf Wunsch des Mitarbeiters kann auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen [der Firma] und dem Mitarbeiter eine weitere Zuführung von Zeitguthaben auf ein Langzeitkonto erfolgen durch vertragliche Reduzierung der Gehaltsbezüge bei gleichbleibender Arbeitszeit, damit [entsteht ein] kontinuierlicher Aufbau von Zeitguthaben.«

☛ MINERALÖLVERARBEITUNG, 030200/1658/2002

In einem Fall wird eine Variante hierzu geregelt: Trotz einer tariflich vereinbarten Arbeitszeitverkürzung wird die gewohnte Arbeitszeit beibehalten. Die zusätzlich gearbeiteten Stunden werden auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben. Ob dies tariflich zulässig ist, muss allerdings im konkreten Einzelfall geprüft werden.

Beliebtermaßen werden Langzeitkonten aufgefüllt, indem auf Urlaubstage bzw. -ansprüche verzichtet wird. Entsprechende Vereinbarungen berücksichtigen jedoch stets, dass genügend Urlaubstage zur Erholung übrig bleiben. Teilweise wird die Anzahl der übertragbaren Urlaubstage auf zwei Wochen begrenzt. In anderen Fällen wird der gesetzliche Mindesturlaub in Höhe von zurzeit 24 Tagen pro Jahr berücksichtigt.

»Für alle Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, die über den gesetzlichen Mindesturlaub (derzeit 4 Wochen) hinausgehenden Tage (derzeit 10 pro Jahr) [...] in einem Langzeitkonto anzusparen.«

☛ TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 030200/1917/2001

Diese Möglichkeit setzt voraus, dass dem tarifvertraglich nichts entgegensteht. Alternativ wird mitunter Resturlaub aus dem Vorjahr übertragen, der bis zu einem bestimmten Zeitpunkt des aktuellen Jahres – meist Ende März oder April – nicht genommen wurde.

»Jeweils per 31. März bestehender Resturlaub, der vom Mitarbeiter aus betriebsbedingten Gründen nicht in Anspruch genommen werden konnte, kann ebenfalls dem Langzeitkonto zugeführt werden. Es erfolgt eine Umrechnung in Stunden – ohne Zuschläge – entsprechend der täglichen Arbeitszeit des Mitarbeiters. Der Antrag ist vom Vorgesetzten an die Personalabteilung zu richten.«

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 030200/1658/2002

Laut folgender Betriebsvereinbarung können nur Urlaubsansprüche, die nicht realisiert wurden, in das Arbeitszeitkonto eingebracht werden.

»Für die über den gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen hinaus einbringbaren Urlaubsansprüche gilt folgende Regelung:

Hat der Mitarbeiter am 31.03. des Folgejahres noch Anspruch auf Urlaub aus dem Vorjahr und hat der Mitarbeiter diesen aufgrund von dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht nehmen können, so kann der Mitarbeiter die Einbringung von bis zu 10 Urlaubstagen bis zum 31.03. des Folgejahres beantragen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine zeitnahe Realisierung der zu übertragenden Urlaubstage nach dem 31.03. nicht möglich ist.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Gemäß dieser Regelung kann Resturlaub optional eingebracht werden. Eine andere Betriebsvereinbarung schreibt vor, dass der bis Ende April des Folgejahres nicht verbrauchte Resturlaub auf das Langzeitkonto gebucht werden muss.

Weiterhin ist bisweilen geregelt, dass Zusatzurlaubsansprüche aus Schicht-, Wechselschicht- und Nachtarbeit auf das Langzeitkonto übertragen werden können. Voraussetzung ist auch hier, dass dies tarifvertraglich zulässig ist. Zusätzlich muss darauf geachtet werden, dass notwendige Erholungsphasen nicht beeinträchtigt werden, indem Zeit übertragen wird.

2.4.2 Ansparen von Langzeitkonten durch Geldwerte

Prinzipiell sind jegliche finanzielle Leistungen des Arbeitgebers an die Beschäftigten auf das Langzeitkonto übertragbar. Dies muss tarifvertraglich zulässig sein oder darf nicht aus anderen Gründen untersagt sein.

- »Von der Einbringung in [Langzeitkonten] ausgeschlossen sind:
- Kranken- oder Verletztengeld,
 - steuerfreie Vergütungsansprüche (z. B. Beträge aus laufendem Gehalt in Zeiten des Bezugs eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld),
 - Altersteilzeitbezüge.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

Langzeitkonten können nicht nur durch Zeiten, Stunden oder Tage aufgefüllt werden. Dies ist auch durch Geldwerte bzw. finanzielle Ansprüche der Beschäftigten aus ihrem Beschäftigungsverhältnis möglich.

Laut folgender Betriebsvereinbarung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig Teile ihres Grundentgelts in das Lebensarbeitskonto einbringen.

»Zusätzlich zu einer Einbringung gem. Ziffer 2.4 können [...] neu-Mitarbeiter auf freiwilliger Basis einen Betrag in Höhe von 3 % ihres Grundeinkommens dem LZK zuführen (LZK-Zusatzbaustein). Diese Zuführung kann nur in der Form erfolgen, dass der Mitarbeiter einen Teil seiner [erfolgsabhängigen Vergütung, EAV], auf die er Anspruch hat, in das LZK einbringt und damit die Auszahlung der EAV im Juni des Folgejahres auf entsprechend verringerter Basis erfolgt. Dazu muss der Mitarbeiter bis spätestens 30.09. eines Kalenderjahres seiner zuständigen Personalabteilung melden, wenn er den LZK-Zusatzbaustein in das LZK einbringen möchte.«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2584/2011

Wird das Langzeitkonto in Zeit geführt, wie es vor Verabschiedung des Flexi-II-Gesetzes möglich war, muss eine Umrechnungsformel von Geld in Zeit gefunden werden. Wird es in Geldwert geführt, muss die übertragene Zeit entsprechend bewertet werden. Ein Haustarifvertrag regelt dies wie folgt.

»In das Langzeitkonto können sowohl die Geldwerte nach den in diesem Tarifvertrag näher geregelten Tatbeständen [...] als auch Ansprüche (z. B. Jahressonderzahlungen) durch Umwandlung in Geldwerte eingebracht werden. [...] Näheres dazu ist in einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu regeln.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 030200/1887/2003

Auch eine Betriebsvereinbarung legt einen Umrechnungsmodus fest.

»In das Zeitwertkonto lassen sich nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung Zeit- und Entgeltbestandteile einbringen. Das Zeitwertkonto wird in Geld geführt. Alle eingebrachten Entgeltbestandteile und Zeitguthaben werden daher zum Zeitpunkt ihrer Einstellung in das Zeitwertkonto auf Basis des im Zeitpunkt der Einbringung vereinbarten Arbeitsentgelts in einen Geldwert umgerechnet.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

In einer weiteren Variante wird das Konto in Geld geführt, das in Fonds angelegt wird. Das Guthaben aus den Fonds bestimmt den Umfang der Freistellung.

»Die Führung der Flexiblen Wertkonten AT erfolgt in Geld auf Euro-Basis. Eingestellte Beträge auf dem Flexiblen Wertkonto AT werden in Höhe der Gutschriften in Fonds angelegt (Anlage 3). Das jeweilige Guthaben des Flexiblen Wertkontos AT ergibt sich aus der dem Mitarbeiter auf Basis seiner Gutschriften zugeordneten Fondsanlage und dokumentiert einen Anspruch gegenüber dem Unternehmen auf bezahlte Freistellung. Der mögliche Umfang der Freistellungsphase bemisst sich nach dem Wertguthaben des Flexiblen Wertkontos AT zum Zeitpunkt der Entnahme.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

In den ausgewerteten Vereinbarungen werden vor allem die Jahreszuwendung (»Weihnachtsgeld«), das Urlaubsgeld sowie weitere tariflich vereinbarte Sonderzahlungen in das Langzeitkonto übertragen statt ausgezahlt.

Mitunter werden zahlreiche Entgeltbestandteile aufgelistet, die auf das Langzeitkonto eingebracht werden können.

»Der Beschäftigte kann zum Aufbau des Guthabens auf dem Langzeitkonto auch Bestandteile des Arbeitsentgelts verwenden.

Solche Entgeltbestandteile können sein.

- Teile des regelmäßigen Monatsentgelts
- sonstige feste oder variable Entgeltbestandteile, soweit diese sozialversicherungs- und steuerpflichtig sind
- zusätzliche Urlaubsvergütung/freiwillige Sonderzahlung
- 13. [Monatseinkommen] bzw. die betriebliche Sonderzahlung/Weihnachtsgratifikation
- Mehrarbeitsgrundvergütungen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2271/2006

Auch laut nachstehender Betriebsvereinbarung können die Beschäftigten unterschiedlichste Entgeltbestandteile sowie einen Anteil des Grundentgelts in das Langzeitkonto einbringen.

»Folgende Entgeltbestandteile können – auch additiv – in ein Langzeitkonto eingebracht werden:

- bis zu 30 Prozent des individuellen Funktionseinkommens (FE) pro Jahr,
- die Variable Einkommenskomponente (VEK) oder Teile der VEK,
- die Individuelle Einmalzahlung (IEZ) oder Teile der IEZ,
- Cash Settlement aus Aktien-Incentiveprogrammen,
- Prämien aus dem betrieblichen Vorschlagswesen ([...] Ideenpool).«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2274/2007

Mehrfach wird zudem die Rufbereitschaftsvergütung vereinbarungsgemäß auf dem Konto gutgeschrieben. Im Folgenden bleiben auch bei Faktorisierung die Zuschläge erhalten.

»Darüber hinaus können angesammelt werden (Wahlrecht des Arbeitnehmers):

- faktorisierte Rufbereitschaftsvergütung
- faktorisierte Zeitzuschläge.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1161/1999

Einige Unternehmen bieten zusätzlich freiwillige Leistungen oder finanzielle Anreize im Sinne eines Cafeteria-Systems (→ Glossar). Diese Leistungen können gemäß Betriebsvereinbarung vollständig oder teilweise auf Wunsch der Beschäftigten in ihr Langzeitkonto übertragen werden.

»Zeitguthaben können außerdem auch im Rahmen eines Cafeteria-Systems erworben werden. Die hierfür entwickelten Grundsätze gelten unmittelbar, sobald die hierfür erforderliche gesonderte Betriebsvereinbarung abgeschlossen sein wird.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/0974/1999

Gelegentlich wird den Beschäftigten ein Änderungs- oder Widerrufsrecht bezüglich des Einbringens von Entgeltbestandteilen eingeräumt.

»Mitarbeiter und Unternehmen sind berechtigt, vereinbarte laufende Einbringungen von Entgeltbestandteilen schriftlich spätestens einen Monat vor dem Wirksamwerden zu ändern oder zu widerrufen. Das bis dahin auf dem Lebensarbeitszeitkonto angesammelte Wertguthaben bleibt vom Widerruf unberührt.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2428/2008

2.4.3 Ansparen von Langzeitkonten durch Geldwerte und Zeitwerte

Überwiegend legen Regelungen zu Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten fest, dass sowohl Zeit- als auch Geldwerte angespart werden können. Vielfach wird detailliert geregelt, welche Werte genau auf die Langzeitkonten eingestellt werden können. Dabei werden ggf. nicht nur bereits bestehende Zuwendungen und Prämien, sondern auch zukünftige Möglichkeiten thematisiert.

»Einbringung von Stunden auf das Konto
Plusstunden aus einer flexiblen Arbeitszeit über die zwanzigste Stunde können auf das Konto eingebracht werden.
Jubiläumszuwendungen können zum Aufbau in das Konto eingebracht werden. Berechnungsformel ist hier Zuwendung/Stundenlohn.

Teile des Weihnachts- und Urlaubsgeldes können auf das Konto eingebracht werden. Berechnungsformel ist hier Sonderzahlung/Stundenlohn.

Zukünftige tarifliche Arbeitszeitverkürzungen können zum Aufbau des Kontos verwendet werden.

Zukünftige Prämien aus einer Prämienvereinbarung können umgerechnet werden in Stunden und dem Konto gutgeschrieben werden.«

🔑 SCHMUCKHERSTELLER, 100100/344/2001

Die folgende Betriebsvereinbarung wurde nach Verabschiedung des Flexi II-Gesetzes abgeschlossen. Sie lässt ebenfalls eine Vielzahl von Ansparmöglichkeiten zu. Zeitanteile werden hier in Geld umgerechnet.

»Zum Aufbau von Wertguthaben können – ggf. nach Umrechnung in den aktuellen Geldwert – die im Folgenden beschriebenen Leistungen verwendet werden:

- Tarifliche oder betriebliche Sonderzahlungen (z. B. Gewinnbeteiligung) oder Teile davon
- Teile des gleichmäßigen Monatslohns/-gehalts
- Variable Lohn- oder Gehaltsbestandteile
- Mehrarbeitsgrundvergütungen
- Zuschläge für Mehrarbeit (nur sozialversicherungs- und steuerpflichtige)
- Vermögenswirksame Leistungen
- Nachtfreischichten (nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber).«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2466/2011

2.4.4 Begrenzungen des Ansparens und Ausgleichszeiträume

Um den Zufluss von Zeiten in das Langzeitkonto zu begrenzen, legen einige Vereinbarungen Höchstwerte fest, die in einem bestimmten Zeitraum nicht überschritten werden dürfen. Die obere Grenze für Kontosalden ist eine Stundenzahl, die beim Ansparen nicht überschritten werden darf. Eine untere Kontogrenze erübrigt sich bei Langzeitkonten, da diese nur im Positiven geführt werden. In etwa einem Drittel aller

vorliegenden Vereinbarungen und Haustarifverträge wird eine derartige Kontogrenze vereinbart.

Laut folgender Betriebsvereinbarung werden einmal pro Jahr Zeiten auf das Langzeitkonto übertragen. Zudem ist eine Höchstgrenze festgelegt.

»Jeweils zum 31. 12. eines jeden Jahres kann ein Zeitguthaben vom Gleitzeitkonto von maximal 180 Stunden auf das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/1105/1997

Eine Dienstvereinbarung definiert ebenfalls eine Kontogrenze. Sie lässt dabei jedoch deutlich höhere Werte zu.

»Für jeden/jede Mitarbeiter/-in wird ein Langzeitkonto eingerichtet, auf dem max. 2000 Stunden angesammelt werden können.«

🔑 WASSERVERSORGER, 030200/1681/2003

Ähnlich hohe Salden finden sich überwiegend bei Konten, auf denen Zeiten für einen vorzeitigen Ruhestand angespart werden.

»Der Stand des Lebensarbeitszeitkontos darf zu keiner Zeit mehr als 3000 Stunden betragen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Bei Langzeitkonten, die sowohl für längere berufliche Auszeiten als auch für einen vorgezogenen Ruhestand genutzt werden können, finden sich teilweise unterschiedliche Kontogrenzen – abhängig vom Lebensalter der bzw. des jeweiligen Beschäftigten.

»Mitarbeiter unter 45 Jahren können max. 1800 Stunden (ca. 1 Jahr) auf das Langzeitkonto ansparen. Ab dem 45sten Lebensjahr wird diese Deckelung aufgehoben und der Mitarbeiter kann unbegrenzt Stunden auf dem Langzeitkonto ansparen.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1497/2001

Eine andere Variante sieht unterschiedliche Grenzen des Langzeitkontos hinsichtlich der Ansparjahre vor. Allerdings bleibt hier ein Hintertürchen offen: Die Betriebsparteien haben die Möglichkeit, bedarfsweise zu erhöhen.

»Das Volumen des Langzeitkontos staffelt sich wie folgt:

- Vom 01.01.2000 bis 31.12.2000 nicht mehr als 150 Stunden
In dringenden betrieblichen Fällen (z. B. bei terminkritischen Projekten) kann mit Zustimmung der Betriebsparteien die Obergrenze von 150 Stunden erhöht werden. Zeitguthaben über 150 Stunden werden im Jahr 2000 ohne Zuschläge abgegolten.
- Vom 01.01.2001 bis 31.12.2004 nicht mehr als 300 Stunden
In dringenden betrieblichen Fällen (z. B. bei terminkritischen Projekten) kann mit Zustimmung der Betriebsparteien die Obergrenze von 300 Stunden erhöht werden. Sobald ein Zeitguthaben von mehr als 213 der zulässigen Stunden erreicht ist, müssen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gemeinsam mit dem Vorgesetzten eine Abbauregelung finden.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/2340/1999

In einer Betriebsvereinbarung werden unterschiedliche Grenzen je nach Lebensalter gezogen. Ältere Beschäftigte dürfen mehr Stunden buchen als jüngere.

»Für Zeitannteile aus anderen Arbeitszeitkonten darf auf dem Konto jährlich max. der Geldwert von 169 Stunden aufgebucht werden. Insgesamt dürfen Beschäftigte pro Jahr maximal 15 %, ab Vollendung des 45. Lebensjahres 20 % ihres Bruttojahresentgelts aufbuchen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2528/2005

Nachstehend werden die Einbuchungen »logisch« begrenzt: Es dürfen nicht mehr Stunden angesammelt werden, als durch einen vorgezogenen Rentenbeginn abgebaut werden können.

»Die Einbuchungen auf das Lebensarbeitszeitkonto sind jedoch begrenzt auf maximal 4800 Stunden, allerdings höchstens auf die An-

zahl von Stunden, die bis zum voraussichtlichen Renteneintritt noch in Freizeit genommen werden können.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2466/2011

Einen anderen Bezugspunkt wählt folgende Betriebsvereinbarung. Hier ist nicht die Zahl der Stunden begrenzt, die die Arbeitnehmer ansammeln können, sondern der Wert, den die Guthaben höchstens annehmen dürfen.

»Der Wert der angesammelten Zeitguthaben darf für alle Berechtigten zusammen € 500 000 nicht überschreiten.

Ist der Wert von € 500 000 erreicht und wird durch Entnahme von Zeitguthaben wieder verlassen, gilt zur Einzahlungsberechtigung die Reihenfolge (Datum) des Eingangs der Anträge.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2524/2003

Vereinzelt werden Ausnahmeregelungen für Schwerbehinderte getroffen. Darin werden die vereinbarten Kontogrenzen aufgehoben. Bisweilen werden Grenzen variabel gestaltet und an den Umfang der vertraglichen Arbeitszeit gekoppelt.

»Schwerbehinderte, die nach ihrem Grad der Behinderung vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden können, haben die Möglichkeit, im Langzeitkonto über 200 Stunden anzusammeln. Die angesammelte Stundenzahl ist für den vor dem offiziellen Ausscheidungsstermin liegenden Zeitraum zu verwenden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1336/2000

Teilweise wird alternativ oder zusätzlich zur Höchstgrenze eine Mindeststundenzahl festgelegt, die auf dem abgebenden Arbeitszeitkonto vorhanden sein muss. Dies erhält vorrangig die Flexibilität, die durch Kurzzeitkonten geschaffen wird.

»Falls dieses Zeitguthaben am Ende eines Abrechnungsjahres größer als 20 Stunden ist, wird es bis max. 200 Stunden auf das Langzeitkonto übertragen.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1260/2000

Vereinzelt wird zusätzlich festgelegt, dass die Zeiten in gleichmäßigen Blöcken zu je 50 Stunden übertragen werden müssen.

»Der Mitarbeiter kann jeweils durch formlose Mitteilung an die Personalabteilung bis zu 100 Stunden pro Jahr, in Blöcken von jeweils 50 Stunden, aus seinem Gleitzeitkonto in das Langzeitkonto übertragen.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030200/1465/2000

Im Folgenden ist die Stundenzahl, die auf das Langzeitkonto gebucht werden kann, begrenzt. Den Zufluss kann der Arbeitgeber weiter begrenzen, indem er die Stundenzahl weiter senkt.

»Die Innendienstmitarbeiter können Arbeitszeitguthaben, Zeitausgleichstage und Urlaubsansprüche, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, auf das Langzeitkonto übertragen lassen, maximal jedoch bis zu 75 Arbeitsstunden pro Jahr. Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen Gründen die Anzahl dieser Arbeitsstunden mit einer Ankündigungsfrist von mindestens drei Monaten zum Monatsende sowohl mit Wirkung für das laufende Kalenderjahr als auch für künftige Kalenderjahre auf bis zu 50 Arbeitsstunden pro Jahr zu verringern; etwaige höhere Guthaben sind rückabzuwickeln.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2386/2008

Einige Vereinbarungen enthalten zusätzliche Regelungen, die das Auffüllen von Langzeitkonten beschränken. Sie bekunden einen Wunsch der betrieblichen Verhandlungspartner: Das Langzeitkonto soll möglichst als letztes Mittel genutzt werden, um Überstunden zu verarbeiten. Zuvor sollten alle anderen Wege genutzt werden, um Mehrarbeit auszugleichen, z. B. direkter Freizeitanspruch.

»Auf dem Langzeitkonto werden folgende Zeiten angesammelt:

- Zeitguthaben über 20 Plusstunden zum Monatsende, die im Rahmen der Ausnahmeregelung [...] angefallen sind.
- Überstunden/Mehrarbeit [...], die nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden können.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1161/1999

Geringfügigkeitsgrenze

Einige Vereinbarungen – so auch der folgende Haustarifvertrag – setzen keine Grenzen im wörtlichen Sinn. Sie regeln jedoch, dass das verbleibende, auszahlende Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze entsprechend § 8 Abs. 1 SGB IV nicht unterschreiten darf. Diese Regelungen sollen offenbar sicherstellen, dass der Sozialversicherung keine Beiträge entzogen werden und die Beschäftigten Ansprüche an die Sozialversicherung erwerben.

»Soweit weitere monetäre Ansprüche eingebracht werden sollen, ist sicherzustellen, dass dem Arbeitnehmer ein Einkommen oberhalb der Grenzen der geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 SGB IV erhalten bleibt und die Erfüllung von rechtmäßigen Ansprüchen Dritter dadurch nicht unmöglich werden.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 030200/1887/2003

Auch nachstehend stellt die Geringfügigkeitsgrenze die Untergrenze für die Umwandlung von Entgelt in Zeit dar.

»Jeder Mitarbeiter, für den ein Langzeitkonto geführt wird, hat die Möglichkeit, auf die Auszahlung von maximal fünf vollen Arbeitsstunden pro Woche zu verzichten und diese Zeiten stattdessen auf seinem Langzeitkonto oder dem Zeitwertpapier gutschreiben zu lassen. Die Vereinbarung zur Umwandlung von Bruttoentgelt ist monatsweise im Voraus für mindestens sechs Monate schriftlich zwischen Führungskraft, Mitarbeiter und HR-Bereich zu treffen. Die Vereinbarung kann jederzeit zum Monatsende, frühestens jedoch zum Ende des sechsten Monats, schriftlich vom Mitarbeiter widerrufen werden. Umgewandelt werden kann jedoch nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1497/2001

Eine andere Regelung nimmt neben der Geringfügigkeitsgrenze Bezug auf a) Zuschüsse zu Kranken- oder Mutterschaftsgeld sowie b) lohnsteuerfreie Entgeltbestandteile, die nicht auf das Langzeitkonto eingestellt werden dürfen.

»Von der Einzahlung ausgeschlossen sind:

- a) Beträge, die die zur Auszahlung kommende regelmäßige Vergütung unter die Grenze des § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV (400 Euro) fallen lassen,
- b) lohnsteuerfreie Vergütungsbestandteile,
- c) Krankengeldzuschuss (§ 13 MTV Nr. 3)
- d) Beträge aus laufender Vergütung in Zeiten des Bezugs eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld.«

🔑 ANONYM, 030200/2529/2006

Mit Anzahl und Volumen der finanziellen oder anderen Leistungen, die in ein Langzeitkonto eingebracht werden können, wächst die erzielbare Flexibilität. Davon profitiert zunächst, wer über die Zeiten oder Werte im Langzeitkonto verfügt. Das sind je nach Vereinbarung die Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber. Bisweilen haben Arbeitnehmer und ihre Vertretung besonderes Interesse daran, das Volumen im Langzeitkonto und dessen Verfügbarkeit zu begrenzen: z. B. um zu verhindern, dass tarifliche oder sogar gesetzliche Ansprüche unterlaufen werden. Insbesondere jedoch dann, wenn der Arbeitgeber an erster Stelle über das Langzeitkonto-Guthaben verfügt bzw. bestimmt, wann und zu welchem Zweck Guthaben entnommen oder gebildet wird.

Ausgleichszeitraum

Zusätzlich zu den Kontogrenzen werden vereinzelt Ausgleichszeiträume festgelegt, in denen das angesammelte Guthaben auf den Langzeitkonten »verbraucht« sein soll. Die Zeiträume erstrecken sich zwischen einem und fünf Jahren.

»Der Ausgleichszeitraum für die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit wird auf längstens fünf Jahre ausgeweitet.«

🔑 NACHRICHENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1305/1999

Kontogrenzen oder Ausgleichszeiträume sind nicht immer absolut definiert, sondern an diverse Regelungen gebunden. Einige davon regeln das Überschreiten der Zeitgrenzen. Sie bringen einen bestimmten Handlungsbedarf für Führungskräfte mit sich und beziehen meist den Betriebsrat ein.

Die Vereinbarungen zu Kontogrenzen und Ausgleichszeiträumen dienen im Wesentlichen dazu, den Umgang mit Langzeitkonten und damit langfristig den Umfang der Flexibilität zu steuern. Niedrige Kontogrenzen begrenzen die Flexibilität des Unternehmens, aber auch die Dauer von Auszeiten (Sabbaticals) für die Beschäftigten. Sie tragen dazu bei, dass die Arbeitnehmer gegen Überarbeitung geschützt werden und das Unternehmen keine unüberschaubaren Verpflichtungen eingeht. Ebenso verhindern sie, dass die tarifliche Wochenarbeitszeit ausgehebelt wird. Bei Lebensarbeitszeitkonten werden eher hohe (oder keine) Kontogrenzen vereinbart, um ein deutlich früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben zu erzielen.

2.4.5 Zuschläge für Zeitguthaben

Indem sie Langzeitkonten einführen, wollen Unternehmen vermutlich einerseits Mehrarbeitszuschläge einsparen, andererseits die Flexibilität erhöhen. Deshalb bieten sie teilweise Anreize zum Ansparen, d. h. spezielle Zuschläge für angesparte Zeiten. Die Interessenvertretungen sind daran interessiert, die Zuschläge als Möglichkeit des Mehrverdienstes zu erhalten und den Umfang der Flexibilität durch die dadurch entstehenden Kosten zu beschränken. Tatsächlich schreiben einige Vereinbarungen gesonderte Zuschläge oder Bonuszahlungen für jede in das Langzeitkonto übertragene Stunde fest. Mitunter wird der für Mehrarbeit übliche Zuschlagssatz von 25 Prozent genannt, in anderen Fällen auf die tariflichen Mehrarbeitszuschläge verwiesen.

»Die übertragenen Stunden werden pauschal mit 25 % Zeitzuschlägen vergütet.«

 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1260/2000

Im Folgenden wird die Zahl der Stunden begrenzt, die aus Zeitkonten eingebracht werden können (und damit auch die Mehrarbeitsstunden). Darüber hinaus werden diese Stunden mit einem Zuschlag bewertet.

»Das Einbringen von Vergütungen aus Zeitkonten ist auf den Gegenwert von maximal 152 Stunden pro Kalenderjahr begrenzt (§ 3, Nr. 2

und 3 TV LZK). Diese Vergütungen werden mit einem Bewertungsfaktor von 1,2 in das Lebensarbeitszeitkonto eingebracht.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2428/2008

Andere Vereinbarungen regeln einen Zuschlag von 10 bis 20 Prozent, im folgenden Beispiel sogar 30 Prozent für den Fall, dass mehr als 120 Stunden in das Langzeitkonto übertragen werden.

»Jede/r Beschäftigte, die/der Stunden auf das Langzeitkonto übertragen lässt, erhält dafür Bonusstunden. Damit wird auf den individuellen Freizeitausgleich verzichtet. Für jede übertragene Stunde werden 20% zusätzliche Stundenanteile in einem separaten Bonusstundenkonto gutgeschrieben. Ist ein Kontostand »übertragene Stunden« von 120 Stunden erreicht bzw. wieder erreicht (nach Entnahmen), so erhöht sich der Bonus ab der 121. Stunde für jede weitere übertragene Stunde auf 30%.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 030200/2124/2004

Eine Pauschale in Höhe von 3,5 Prozent gewährt die folgende Betriebsvereinbarung den AT-Beschäftigten, die ein Langzeitkonto einrichten.

»Die [...] neu-Mitarbeiter erhalten gem. der Gesamtbetriebsvereinbarung »Vergütungssystem für Mitarbeiter der übertariflichen Entgeltgruppe [...]« vom 01.10.2007 zusätzlich zu dem Grundeinkommen (GE) und der erfolgsabhängigen Vergütung (EAV) eine Langzeitkontenpauschale in Höhe von 3,5 % ihres Grundeinkommens (LZK-Pauschale). Für diese Mitarbeiter wird ein in Geld geführtes Langzeitkonto eingeführt. Entsprechend der vertraglichen Regelung geht die LZK-Pauschale nicht in die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung (EAV) ein.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2584/2011

Nicht immer sind Zuschläge in Prozentangaben zu finden. Es besteht auch die Variante der Faktorisierung. Danach wird beispielsweise eine Stunde mit dem Faktor 1,1 bewertet, was einem zehnzehnten Zuschlag entspricht. Laut folgendem Manteltarifvertrag werden auch faktorierte Stunden in Langzeitkonten übertragen.

»Am 31. Dezember eines Kalenderjahres bestehende positive Zeitalsden werden zum 01. Januar eines Kalenderjahres wie folgt abgegolten:

- Bis zu 50 Stunden mit dem Faktor 1,1,
- ab der 51. Stunde mit dem Faktor 1,2,
- ab der 101. Stunde mit dem Faktor 1,3 und
- ab der 151. Stunde bis zur 200. Stunde mit dem Faktor 1,4.

Von dem positiven Zeitalsdo werden die ersten 50 Stunden in das Langzeitkonto überführt [...].«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2211/2005

2.5 Zeitentnahme aus dem Langzeitkonto

Auf Langzeitkonten werden geleistete Arbeitszeit und weitere Ansprüche gebucht, um sie zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen. Das bedeutet: Die erbrachte Arbeitszeit und die Zahlung des entsprechenden Entgeltes fallen zeitlich auseinander. Die angesparten Guthaben können für unterschiedliche Zwecke verwendet werden, die geregelt werden müssen.

Dieses Kapitel behandelt jene Regelungen in Tarifverträgen bzw. Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die sich mit der Entnahme der auf Langzeitkonten gebuchten Zeiten befassen. Zunächst wird untersucht, welche Verwendungszwecke in den vorliegenden Vereinbarungen explizit genannt werden (Kap. 2.5.1). Daraufhin werden Regelungen beschrieben, die der Zeitentnahme durch die Beschäftigten bzw. durch die Arbeitgeber bestimmte Bedingungen auferlegen (Kap. 2.5.2 und 2.5.3). Anschließend werden Besonderheiten der Entnahme von Lebensarbeitszeitkonten erörtert (Kap. 2.5.4). Zuletzt werden Regelungen dargestellt, die sich auf die Zeit der Freistellung (Auszeit, Vorruhestand etc.) der Beschäftigten beziehen (Kap. 2.5.5).

2.5.1 Entnahmezwecke/Verwendung von Zeitguthaben

Den Rahmen für Betriebsvereinbarungen zu Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten gibt seit 2009 das Flexi II-Gesetz vor. Darin werden Verwendungszwecke ausdrücklich genannt. Freistellungen oder eine Verringerung der Arbeitszeit können eingesetzt werden für gesetzlich geregelte Tatbestände, im Einzelnen:

- Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz
- Elternzeiten nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- Reduzierung von Arbeitszeiten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Ergänzend räumt das Flexi II-Gesetz die Möglichkeit ein, per Vertrag oder Vereinbarung weitere Verwendungsmöglichkeiten festzulegen, wie z. B. für den Vorruhestand oder für Qualifizierungen. Viele Vereinbarungen benennen mehrere Verwendungsvarianten und bieten damit den Beschäftigten zahlreiche Möglichkeiten. Exemplarisch orientiert sich folgende Betriebsvereinbarung an den Vorgaben des Flexi II-Gesetzes.

- »Die Verwendung von Wertguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto ist grundsätzlich zu folgenden Zwecken möglich:
- Freistellung von der Arbeitsleistung, um unmittelbar im Anschluss daran eine Altersrente zu beziehen (Vollrente oder Vollrente mit Abschlägen)
 - Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit), um unmittelbar im Anschluss daran eine Altersrente zu beziehen (Vollrente oder Vollrente mit Abschlägen).
 - Freistellung von der Arbeitsleistung oder Reduzierung der Arbeitszeit unmittelbar im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit oder zur Finanzierung der gesetzlichen Elternzeit in dem Zeitraum, in welchem kein Elterngeld mehr bezogen wird
 - Freistellung von der Arbeitsleistung oder Reduzierung der Arbeitszeit für eine aktive Gesundheitsförderung (siehe auch §4 Abs.2)
 - Freistellung von der Arbeitsleistung oder Reduzierung der Arbeitszeit für eine persönliche Qualifizierungsmaßnahme
 - Freistellung von der Arbeitsleistung für eine berufliche Arbeitspause
 - zur Finanzierung der Pflegezeit.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Auch die nachstehend zitierte Dienstvereinbarung richtet sich hinsichtlich der Verwendungszwecke nach den gesetzlichen Vorgaben.

»Über Zeitguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit verfügen, soweit die dienstlichen Belange dies zulassen.

Größere Zeitguthaben können beispielsweise genutzt werden, um

- die Lebensarbeitszeit zu verkürzen
- die Arbeitszeit vor dem Ruhestand stufenweise zu verkürzen
- eine längere Pause im Arbeitsleben als bezahlte Freistellung aus persönlichen Gründen einzulegen (Mindestentnahme 3 Monate)
- für einen befristeten Zeitraum Teilzeit bei vollem Gehaltsausgleich zu arbeiten.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/2460/2010

Eine weitere Betriebsvereinbarung enthält folgende Auflistung.

»Die Zeitguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto können genutzt werden, z. B.

- um die Lebensarbeitszeit zu verkürzen (z. B. um einige Monate/ Jahre als bezahlte Freistellung bis zum Ruhestand)
- um die Arbeitszeit vor dem Ruhestand stufenweise zu verkürzen (z. B. ab 55. Lebensjahr 4-Tage-Woche, ab 59. Lebensjahr 3-Tageweche etc. – als bezahlte Freistellung)
- um eine längere Pause im Arbeitsleben als bezahlte Freistellung einzulegen (z. B. einige Wochen, Monate oder Jahre, für den Bau eines Hauses, Weltreise, Weiterbildung, sonstige persönliche Planungen)
- um für einen befristeten Zeitraum (einige Monate oder Jahre) Teilzeit bei vollem Lohnausgleich zu arbeiten.
- als Ausgleich für zeitintensive Schulungsmaßnahmen bzw. Seminare, für die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ihre/seine Guthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto bereitstellt und der Arbeitgeber die Kosten übernimmt [...].«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Mitunter ist der Verwendungszweck begrenzt, wie z. B. bei folgendem Lebensarbeitszeitkonto.

»Die Werte aus diesem Konto können ausschließlich für folgende Zwecke verwendet werden:

- zur vollständigen oder teilweisen (analog Teilzeitarbeit) vorzeitigen Freistellung für die Überbrückung von Zeiten bis zum Erreichen des Rentenalters,
- zur vorzeitigen Beendigung der Arbeitsphase im Rahmen des Blockmodells Altersteilzeit.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2466/2011

Auch im Folgenden werden die Verwendungsmöglichkeiten für das Langzeitkonto eingeschränkt.

»Wertguthaben aus den Flexiblen Wertkonten AT können mitarbeiterseitig genutzt werden, um

- dem gesetzlichen bzw. betrieblichen Rentenbeginn unmittelbar eine Phase der bezahlten Freistellung vorzuschalten (rentennahe Freistellung);
- bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres eine längere Pause (zusammenhängend mindestens sechs Monate) im Arbeitsleben unter Fortzahlung der bisherigen Bezüge zum Zweck der Weiterbildung/ Qualifizierung einzurichten [...].«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

Häufiger jedoch findet sich eine Palette von Verwendungszwecken, um den Interessen und Wünschen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen entsprechen zu können.

»Freistellung von der Arbeit

Entnahmen aus dem individuellen Langzeitkonto erfolgen ausschließlich durch bezahlte Freistellung von der Arbeit.

Bezahlte Freistellung erfolgt zweckgebunden grundsätzlich für einen längeren zusammenhängenden Zeitraum, z. B. für

- individuelle Qualifizierungsmaßnahmen,
- Betreuung und Erziehung von Kindern,

- Pflege von Kindern oder Angehörigen,
- Verlängerung des Tarifurlaubes,
- Sabbaticals,
- oder sonstige persönliche Gründe.

Alternativ kann Guthaben langfristig zur Gestaltung/Verkürzung der Lebensarbeitszeit verwendet werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2284/2006

Einmalig wurde folgende Verwendungsmöglichkeit vereinbart.

»Für den Bau eines selbst genutzten Eigenheims
 Jeder Betriebsangehörige kann für den Bau eines selbst genutzten Eigenheims eine Auszeit beantragen. Die benötigten Stunden können auf dem Langzeitkonto angespart werden. Hat der Betriebsangehörige nicht genug Plusstunden, so kann er auch Minusstunden beanspruchen.«

🔑 SCHMUCKHERSTELLER, 100100/344/2001

2.5.2 Verwendung der Zeitguthaben durch Beschäftigte

Wie in folgender Rahmenbetriebsvereinbarung sind überwiegend allein die Beschäftigten befugt, auf ihr Konto zuzugreifen, um Zeit zu entnehmen.

»Jede/r Arbeitnehmer/in hat den Anspruch, unter Verwendung von Guthaben des Langzeitkontos Freizeit zu nehmen.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
 030200/1304/1999

Dieses Recht wird meist jedoch dahingehend eingeschränkt, dass betriebliche Belange berücksichtigt werden müssen. Das räumt dem Arbeitgeber eine gewisse Sicherheit ein, wenngleich die Beschäftigten durch weitere Regelungen relativ autonom über die Zeitentnahme aus den Langzeitkonten entscheiden können.

»Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können für eine geplante längere Abwesenheit aus persönlichen Gründen das Langzeitkonto in Anspruch nehmen, wenn dem gewichtige betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. In diesem Fall ist nach Einigung mit dem Vorgesetzten ein formloser, schriftlicher Antrag an die Personalabteilung zu richten.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1278/1999

Auch nachstehend findet sich der einschränkende Passus, dass betriebliche Belange angemessen berücksichtigt werden müssen. Darüber hinaus wird hier die Bedeutung der Antragsfristen hervorgehoben.

»Über die Entnahme von Langzeitguthaben entscheidet im Rahmen der vereinbarten Ziele der Mitarbeiter nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung. Die Lage der Arbeitsfreistellung wird vom Mitarbeiter unter angemessener Berücksichtigung der betrieblichen Belange bestimmt. Dabei steht die Abstimmung mit dem Vorgesetzten im Vordergrund.

Bei der Beantragung von Arbeitsfreistellungen sind daher die aus betrieblicher Sicht notwendigen, den einzelnen Abbauzwecken angemessenen Ankündigungsfristen einzuhalten.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2428/2008

Umgang mit Zuschlägen

Die vorhergehenden Betriebsvereinbarungen setzen auf einen Ausgleich des Langzeitkontos durch Freizeit. Dahingegen wird im Folgenden eine weitere Abbaumöglichkeit geregelt: Die angesparten Stunden können ausbezahlt werden, allerdings ohne Zuschläge. Dies verbilligt die Arbeitsstunden für den Arbeitgeber, da zuschlagspflichtige Mehrarbeit auf diesem Weg zu »normaler« Arbeitszeit wird. Die Beschäftigten verzichten auf Geld.

»Abbau von Langzeitkonten

- Jede/r Arbeitnehmer/in hat den Anspruch, unter Verwendung von Guthaben des Langzeitkontos Freizeit zu nehmen. Diese Freizeit soll zusammenhängend mindestens eine Woche betragen. Es kann aber auch ein kürzerer Zeitraum vereinbart werden.

- Durch Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht durch das innerbetriebliche Weiterbildungsangebot abgedeckt sind.
- Durch Absenken der Planarbeitszeit unter die Vertragsarbeitszeit (z. B. von 35 Stunden Vertragsarbeitszeit auf 30 Stunden Planarbeitszeit).
- Durch Auszahlung ohne Zuschläge, nachdem mindestens 100 Stunden im Langzeitkonto vorhanden sind, nach den in § 7, Ziffer 3. genannten Bedingungen.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/2339/2001

Begrenzungen

Sowohl die längere Freistellung von der Arbeit als auch eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit werden meist in mehrfacher Hinsicht näher bestimmt durch:

- Mindest-Freistellungszeiten: Sie liegen meist zwischen 5 und 20 Tagen, können im Rahmen eines Sabbaticals oder von Teilzeitphasen mehrere Monate umfassen.
- Ankündigungsfristen für längere Freistellungszeiten: Sie betragen in der Regel mindestens die Länge der gewünschten Freistellungszeit.
- Entscheidungsfristen für den Arbeitgeber über Annahme oder Ablehnung des Freistellungsantrags
- Regelungen über die Möglichkeit, die vorgeleistete Arbeitszeit als verlängerten Urlaubsanspruch zu nutzen.

Nachstehend wird durch einen Nebensatz die Mindestlänge eines Sabbaticals festgelegt.

»Die Entnahme ist nur aus folgenden Anlässen möglich:

- Sabbaticals, d. h. Freistellungszeiträume von mehr als 3 Monaten,
- Freistellung vor der Berentung, ggf. im Zusammenwirken mit Altersteilzeit.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/974/1999

Eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) setzt die Freistellungszeit auf mindestens eine Woche fest.

»Jede/r Arbeitnehmer/in hat den Anspruch, unter Verwendung von Guthaben des Langzeitkontos Freizeit zu nehmen. Diese Freizeit soll zusammenhängend mindestens eine Woche betragen.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1304/1999

Gelegentlich sollen die Freistellungszeiträume ganze Kalendermonate umfassen, wahrscheinlich um deren Organisation zu vereinfachen.

»Der Zeitraum der Freistellung muss immer volle Kalendermonate umfassen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2584/2011

Antragsfristen

Längere Freistellungsphasen oder der befristete Übergang in Teilzeit stellen meist für das Arbeitsumfeld der bzw. des Beschäftigten sowie für Vorgesetzte, Personalabteilung und Arbeitgeber ein größeres organisatorisches Problem dar. Vielfach werden daher Antrags- bzw. Ankündigungsfristen für Freistellungen vereinbart. Dies soll die Ressourcensicherheit für den Arbeitgeber gewährleisten.

»Eine Freistellung ist rechtzeitig mit dem Vorgesetzten abzustimmen. Als Ankündigungsfrist gilt die doppelte Zeit der jeweiligen Freistellung.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1304/1999

Auch nachfolgend wird gefordert, eine Entnahme rechtzeitig anzumelden. Für eine längere Freistellung beträgt die Anmeldefrist 6 Monate.

»Entnahmen aus dem Langzeitkonto erfolgen durch Gewährung von Freizeit in ganzen Tagen. Hierbei sind betriebliche Erfordernisse zu berücksichtigen. Die Entnahme aus dem Langzeitkonto muss durch den Arbeitnehmer rechtzeitig angemeldet werden. Die Zustimmung des Vorgesetzten ist erforderlich.

Eine Entnahme von mehr als 30 aufeinander folgenden Arbeitstagen aus dem Langzeitkonto ist durch den Arbeitnehmer 6 Monate vor der gewünschten Entnahme anzumelden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2311/2006

Mitunter wird deutlich strikter vorgegangen. Die Vorlaufphase kann bis zu einem Jahr betragen.

»Die Verwendung von Wertguthaben zu Zwecken der Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit i. S. v. Abs. 1 hat der Mitarbeiter in Abstimmung mit dem jeweiligen Vorgesetzten grundsätzlich spätestens 12 Monate vor Beginn des beabsichtigten Zeitraums der Freistellung/Reduzierung der Arbeitszeit bei der Personalabteilung zu beantragen. In besonderen Ausnahmefällen kann eine kürzere Antragsfrist ausreichen.

Der Antrag ist gemeinsam vom Vorgesetzten und von der Personalabteilung zu genehmigen, sofern der Freistellung/Reduzierung der Arbeitszeit nicht betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Betriebliche Erfordernisse können auch dazu führen, dass anstelle einer vollen Freistellung nur eine Reduzierung der Arbeitszeit möglich ist oder umgekehrt. Die Entscheidung ist dem Mitarbeiter innerhalb von 3 Monaten nach Antragstellung schriftlich mitzuteilen. Die [Firma] und der Mitarbeiter schließen über den Zeitraum und die Art der Freistellung eine schriftliche Vereinbarung.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Wie in folgendem Haustarifvertrag wird vielfach festgelegt, wie in Ausnahme- und Notfällen von den vereinbarten Fristen abgewichen werden kann.

»Im Einzelfall können der Mitarbeiter und [der Arbeitgeber] die Ankündigungsfristen einvernehmlich verkürzen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1226/2000

Gegebenenfalls wird das Langzeitkonto ausschließlich für den vorgezogenen Ruhestand geführt. In diesem Fall erübrigen sich Ankündigungsfristen in bisher beschriebener Weise. Bei diesen Lebensar-

beitszeitkonten kann der Eintritt der Beschäftigten in den Vorruhestand relativ genau aus den angesparten Zeiten berechnet werden.

»Der Abbau des Lebensarbeitszeitkontos hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Guthaben mehr vorhanden ist (z. B. vor der Verrentung).«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Widerspruchsrecht des Arbeitgebers

Einige Vereinbarungen gestehen dem Arbeitgeber ein Widerspruchsrecht zu. In der Regel verhindern Formulierungen wie die folgende einen mehrfachen Widerspruch.

»Der/die Mitarbeiter/in kann die Inanspruchnahme seines Arbeitszeitkontos jederzeit, auch stundenweise, verlangen. Der Arbeitgeber kann dies bei betrieblicher Erfordernis durch die einzelne/n Mitarbeiter/in, unter Nennung von Gründen, einmalig im laufenden Jahr ablehnen. Macht er von diesem Recht der Zurückweisung Gebrauch, kann der/die Mitarbeiter/in den Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG (Urlaubsfestlegung) einschalten oder aber einen Ersatzwunsch äußern, der dann als durch den Arbeitgeber als akzeptiert gilt.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1622/2002

Hervorzuheben ist dabei, dass der Widerspruch nicht ohne Grund und innerhalb eines Zeitraums nur einmal erfolgen darf. So wird das Verfügungsrecht der Beschäftigten über die Langzeitkonten ausbalanciert. Dem Unternehmen wird zwar ein Widerspruchsrecht eingeräumt. Dieses wird jedoch begrenzt, um zu verhindern, dass es ausgenutzt oder willkürlich gehandhabt wird.

Das folgende Beispiel unterscheidet beim Widerspruchsrecht des Arbeitgebers zwischen tariflichen und außertariflichen Beschäftigten und lässt unterschiedliche Möglichkeiten zu.

»Das Unternehmen ist berechtigt, den Antrag abzulehnen, wenn das Lebensarbeitszeitkonto nicht die für die beantragte Arbeitsfreistellung erforderlichen Geldeinheiten aufweist. Bei außertariflichen

Mitarbeitern ist das Unternehmen berechtigt, den Antrag abzulehnen, wenn der Arbeitsfreistellung dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Bei Meinungsverschiedenheiten kann die Einigungsstelle [...] angerufen werden.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2428/2008

Derartige Fristenregelungen finden sich auch in weiteren Vereinbarungen. Teils wird der Widerspruch des Arbeitgebers auf ein einziges Mal pro Antragstellung begrenzt, teils eine Schlichtungskommission eingeschaltet. Bisweilen zahlt der Arbeitgeber für seinen Widerspruch einen hohen Preis.

»Soweit ein genehmigter Antrag im Zeitraum bis zur Inanspruchnahme aus betrieblichen Gründen widerrufen wird, erhält der betroffene Mitarbeiter einen Ausgleich hierfür in Form einer Stundengutschrift auf sein Langzeitkonto. Die Höhe der Zeitgutschrift beträgt bei einer Beantragung von mind. 6 Monate vor Freistellung die Hälfte und bei mind. 3 Monate vor Freistellung ein Viertel seiner genehmigten Stunden. Falls dadurch die Maximalgrenze des Langzeitkontos überschritten wird, erfolgt die entsprechende Auszahlung mit der nächstmöglichen Vergütungsabrechnung.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2053/2001

In den meisten Vereinbarungen wird berücksichtigt, dass der Antrag eines Beschäftigten auf Freistellungszeit vom Arbeitgeber abgelehnt werden kann. Derartige Regelungen sind in dem Maße notwendig, wie der Arbeitgeber Planungs- und Ressourcensicherheit behalten muss. Damit der Widerspruch jedoch nicht willkürlich und in jedem Fall möglich ist, setzen Regelungen mitunter eindeutige Grenzen.

»Die Freistellung kann einmal aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Bei einer weiteren Beantragung ist die Freistellung zu gewähren, es sei denn, betriebliche dringende Gründe stehen entgegen. In diesem Fall muß der Betriebsrat der Ablehnung zustimmen.«

🔑 NACHRICHENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1305/1999

Einige Vereinbarungen gehen weiter: Sie setzen Widerspruchsfristen ein. Werden diese eingehalten, entstehen der bzw. dem Beschäftigten zusätzliche Vorteile: beispielsweise wird zusätzliche Zeit auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben oder der Arbeitgeber übernimmt entstandene Kosten. Die dargestellten Regelungen dienen überwiegend dem Zweck, allen Betroffenen genügend Zeit einzuräumen. Auch Ressourcenprobleme durch längere Auszeiten oder vorzeitigen Ruhestand sollen bewältigt werden. Dementsprechend fallen die Regelungen je nach betrieblichem Zusammenhang sehr unterschiedlich aus.

2.5.3 Verwendung der Zeitguthaben durch den Arbeitgeber

Bemerkenswerterweise wird in mehreren ausgewerteten Vereinbarungen geregelt, dass auch der Unternehmer über die Langzeitkonten verfügen kann. Dazu darf er Beschäftigte zwangsweise von der Arbeit freistellen, wobei die Bezüge fortgezahlt werden.

»Wenn betriebliche Belange, insbesondere wirtschaftlicher Arbeitseinsatz, dies erfordern, können Mitarbeiter mit einer Ankündigungsfrist von 3 Tagen vom Vorgesetzten mit Zustimmung des Betriebsrates ganz- oder teiltätig zu Lasten ihres Langzeitkontos von der Arbeit freigestellt werden. Der Betriebsrat kann nur bei unbilligen Härten widersprechen. Bei einem Widerspruch des Betriebsrates kann die Maßnahme nicht umgesetzt werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1336/2000

Die Zugriffsmöglichkeit des Arbeitgebers ist klar in Umfang und Zeitraum begrenzt und an eine (wenn auch kurze) Ankündigungsfrist gebunden.

Eine weichere Formulierung dokumentiert folgender Haustarifvertrag.

»Aufbau und Abbau des Langzeitkontos können differenziert nach dem auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeitergruppen bzw. Org.-Einheiten bezogenen Beschäftigungsbedarf von den Betriebsparteien einvernehmlich gesteuert werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1276/1999

Hier wird zwar die einvernehmliche Lösung der Betriebsparteien gefordert. Als Maßstab gilt allerdings ausschließlich der Beschäftigungsbedarf, nicht jedoch der Freizeitanspruch der Beschäftigten.

In einer weiteren Variante wird in Ausnahmefällen, die es noch zu definieren gilt, dem Arbeitgeber ein besonderes Recht zugestanden: Er kann den Abbau der Langzeitkonten anordnen. Dem muss jedoch der Betriebsrat zustimmen.

»In besonders gelagerten Ausnahmefällen kann der Abbau der Wertguthaben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vom [Arbeitgeber] angeordnet werden.«

🔑 ANONYM, 030200/2529/2006

Mehrfach ist vereinbarungsgemäß vorgesehen, dass Arbeitgeber auf die Guthaben in den Langzeitkonten der Beschäftigten zugreifen können. Dieses Recht wird in den meisten Fällen auf Situationen begrenzt, in denen durch diese Maßnahme die Arbeitsplätze über einen längeren Zeitraum gesichert werden – laut folgender Betriebsvereinbarung z. B. im »Krisenfall«. Der Begriff wird jedoch nicht näher definiert.

»Im Krisenfall kann der Abbau der Zeitkonten aufgrund einer mit dem BR getroffenen Vereinbarung vom Arbeitgeber angeordnet werden. Die Betriebsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) verpflichten sich, eine derartige Vereinbarung abzuschließen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Mitunter muss der Zugriff des Arbeitgebers auf die Langzeitkonten nicht nur begründet und mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Er wird auch zeitlich und umfänglich begrenzt.

»Der Arbeitgeber kann unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß §§ 87 u. 99 BetrVG, aus zwingenden betrieblichen Gründen, die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos verlangen, jedoch nicht mehr als 24 Std. und nur einmalig im laufenden Jahr. Die betroffenen Mitarbeiter/innen sind hiervon rechtzeitig, mindestens jedoch 5 Arbeitstage vorher, zu informieren.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1622/2002

Der nachstehende Haustarifvertrag zeigt eine weitere Variante dieser Regelungen. Er verhindert, dass einzelne Beschäftigte betroffen sind, indem ganze Organisationseinheiten einbezogen werden. Weiterhin gilt eine relativ lange Ankündigungsfrist.

»Bei Auslastungsschwächen in einzelnen Organisationseinheiten kann auf Grund einer Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien die kollektive Entnahme von Guthaben von Langzeitkonten angeordnet werden, dabei ist eine Ankündigungsfrist von einem Monat einzuhalten.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1305/1999

Entnimmt der Arbeitgeber Zeit von Guthaben aus Langzeitkonten, muss er zwingend die Regelungen des Sozialgesetzbuch III (SGB III) beachten. Dort ist in §96 Abs.4 Satz 3 der Zugriff auf Arbeitszeitkonten zur Überbrückung von Arbeitsausfällen u. a. dahingehend begrenzt, dass Lebensarbeitszeitkonten nicht angetastet werden dürfen. Der betreffende Gesetzestext lautet:

»Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§101 Absatz1) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,
2. ausschließlich für die in §7c Absatz1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,
3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
4. den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder
5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.«

In einem Haustarifvertrag wird die Einhaltung dieser Sozialgesetzgebung hervorgehoben.

»Zeitentnahmen wegen betriebsbedingten Notwendigkeiten sind im Rahmen des SGB III § 170 möglich, soweit das Zeitguthaben ab dem 48. Lebensjahr nicht für eine vorzeitige Freistellung vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmt ist.«

☛ NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1305/1999

Die ausgewerteten Vereinbarungen und Haustarifverträge zeigen, dass Langzeitkonten nicht ausschließlich im Sinne der Beschäftigten eingerichtet werden. Vielfach dienen sie dazu, die Ressourcenverfügbarkeit des Arbeitgebers zu verbessern. Die Konten fungieren in diesen Fällen als Zeitspeicher für längere wirtschaftliche Krisen des Unternehmens. Die Rechte des Arbeitgebers, über die Kontozeiten zu verfügen, werden wiederum beschränkt durch Ankündigungsfristen, Mengenbeschränkung und Beteiligungsrechte des Betriebsrates. Es wird also versucht, eine gewisse Balance zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefugnis herzustellen. Auch die gesetzlichen Regelungen (SGB III) schränken die Nutzbarkeit des Zeitspeichers für den Arbeitgeber ein.

2.5.4 Zeitentnahmen bei Lebensarbeitszeitkonten

Eine besondere Situation ergibt sich bei den Lebensarbeitszeitkonten, die für einen vorgezogenen Ruhestand geführt werden. Hier muss der genaue Zeitpunkt abgepasst werden, an dem das Zeitguthaben jenen Saldo erreicht, der bis zur offiziellen Verrentung durch Fortzahlung des Entgelts vollständig abgebaut werden kann. Eine Dienstvereinbarung regelt dies explizit.

»Das Zeitguthaben ist spätestens zum Zeitpunkt abzurufen, zu dem eine Inanspruchnahme vor Renten- bzw. Pensionsbeginn möglich ist.«

☛ WASSERVERSORGER, 030200/1681/2003

Auch nachstehend wird eine Untergrenze festgelegt, an der frühestens Stunden aus dem Lebensarbeitszeitkonto abgebaut werden können.

»Die Entnahme aus dem Lebensarbeitszeitkonto kann frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beginnen.

Die Dauer des Anspruchs auf Freistellung wird auf der Basis des zuletzt erzielten Monatsentgelts [...] und der entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge berechnet. Durch Individualvereinbarung kann der Freistellungsanspruch verlängert werden.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2528/2005

Um vorzeitigen Ruhestand beanspruchen zu können, muss das Guthaben auf dem Konto bis zum offiziellen Beginn des Ruhestandes aufgebraucht sein.

»Eine Entnahme aus dem Vorruhestandskonto ist nur im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen wegen Erreichens der Altersgrenze möglich. Die Entnahme kann erfolgen als – vor dem Ausscheiden liegender, längerer Freizeitblock – oder/und Übergang auf Teilzeitarbeit bis zum Ausscheiden.

In beiden Fällen erfolgt die Fortzahlung der Bezüge in voller Höhe. Im Falle des Austritts wegen Erreichens der Altersgrenze besteht eine Verpflichtung, das Konto entsprechend den vorstehenden Bestimmungen abzubauen.«

🔑 BAUWERBE, 030200/1144/1997

In vielen Vereinbarungen zu Lebensarbeitszeitkonten sind derartige Regelungen nicht vorhanden. Offenbar sehen die Vertragsparteien in diesem Punkt keinen Regelungsbedarf. Möglicherweise werden jeweils individuelle Verfahrensweisen gefunden. So können beispielsweise Entgeltzahlungen angepasst oder restliche Zeitsalden zum Zeitpunkt der Verrentung ausbezahlt bzw. einer betrieblichen Altersvorsorge zugeführt werden (vgl. Kap. 2.6).

2.5.5 Regelungen zur Freistellungszeit

Für Beschäftigte, die eine längere Auszeit (Freistellungszeit) nehmen, muss geregelt werden, wie ihre Rechte abgesichert sind. Geklärt werden sollte mindestens

- der Fortbestand ihres Beschäftigungsverhältnisses bzw. der Arbeitnehmerstatus während und nach der Freistellungszeit
- die Rückkehr auf den angestammten Arbeitsplatz
- die Berücksichtigung von Krankheitszeiten
- der Anspruch auf Urlaub und die Verbindung von Urlaub und Freistellungszeit
- die Regelung für eine vorzeitige Beendigung der Freistellungszeit.

Einige vorliegende Vereinbarungen beziehen sich auf den Freistellungszeitraum. Sie werden im Folgenden näher beschrieben.

Beschäftigungsverhältnis und Arbeitnehmerstatus

Eine tarifvertragliche Regelung sichert den Beschäftigten während der Freistellungszeit alle Rechte zu, die ihren Arbeitnehmerstatus erhalten.

»Während der Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung ist der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin von seiner/ihrer Arbeitspflicht befreit. Alle anderen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben unberührt. Hierzu zählen insbesondere während der Arbeitsbefreiung stattfindende tarifliche Entgeltveränderungen, Betriebszugehörigkeit, Regelungen bei der Altersversorgung und des Urlaubs. [...] Aus Anlaß der Arbeitsbefreiung findet keine Versetzung statt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1276/1999

Nur vereinzelt wird festgeschrieben, dass das Beschäftigungsverhältnis auch während einer längeren Auszeit bzw. bei vorzeitigem Ruhestand weiterbesteht.

»Bei Freistellung von der Arbeit durch Entnahme von Zeitguthaben besteht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten unverändert weiter.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/1392/1997

Konkreter werden nachstehend der Arbeitnehmerstatus und darüber hinaus die Themen Urlaub, Entgelt, Krankheit während der Freistellung geregelt.

»Während der Freistellungsphase ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter weiterhin Arbeitnehmer/in der jeweiligen Gesellschaft des [...] Konzerns.

Die Behandlung von Urlaub im Zusammenhang mit Freistellungsphasen aus dem Langzeitkonto erfolgt gemäß Anlage 7.

Für die Phase der Freistellung besteht kein Anspruch auf Zahlung einer Variablen Einkommenskomponente (VEK).

Eine Freistellungsphase für Weiterbildung wird bei ärztlich attestierter Arbeitsunfähigkeit unterbrochen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2274/2007

Wenn Beschäftigte die Freistellungszeit nicht zur Erholung oder Weiterbildung nutzen, sondern einer Nebenbeschäftigung nachgehen möchten, könnte das mit bestehenden betrieblichen Regelungen kollidieren. Es empfiehlt sich, hier eindeutige Regelungen zu finden.

»Für den Zeitraum der Freistellung gelten weiterhin die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten (z. B. Genehmigung von Nebentätigkeiten). Während der Freistellung können keine Beratertätigkeiten bei der [...] ausgeübt werden.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Ebenso eindeutig, allerdings mit entgegengesetztem Inhalt, formuliert eine Betriebsvereinbarung. Sie erlaubt den Beschäftigten in der Freistellungszeit Nebentätigkeiten, sofern diese nicht in Konkurrenz zum Unternehmen steht.

»Der Mitarbeiter kann während der Auszeit andere entgeltliche Tätigkeiten ausüben, einer Genehmigung durch den Arbeitgeber bedarf es nicht. Ausgeschlossen sind solche Tätigkeiten, die in mittelbarer oder unmittelbarer Konkurrenz zum Unternehmen stehen. Bei Zweifeln ist der Mitarbeiter gehalten, sich vorher mit dem Arbeitgeber abzustimmen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2213/2004

Arbeitsplatz

Beschäftigte erwarten meist, nach einer Freistellung wieder auf ihrem alten Arbeitsplatz eingesetzt zu werden. Der Arbeitgeber wird sich die Möglichkeit der Reorganisation zumindest bei längerer Freistellung offen halten wollen. Um unliebsame Überraschungen zu vermeiden, sollten die Beschäftigten Klarheit haben, ob sie auf ihrem alten Arbeitsplatz eingesetzt werden und welcher Einsatz nach ihrer Rückkehr als zumutbar gilt.

In der Regel wird den Beschäftigten die Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz garantiert. Bei längeren Freistellungszeiten ist es möglich, dass ihnen ihr angestammter Arbeitsplatz nicht in jedem Fall freigehalten werden kann. Die folgende Rahmenbetriebsvereinbarung berücksichtigt diese Problematik.

»Bei einer Arbeitsunterbrechung bis zu 3 Monaten wird dem Mitarbeiter der gleiche Arbeitsplatz wie vorher angeboten; bei einer Arbeitsunterbrechung von mehr als 3 bis zu 12 Monaten wird dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz am gleichen Standort angeboten, der dem früheren Arbeitsplatz gleichwertig ist. Bei einer Unterbrechung von mehr als einem Jahr wird dem Mitarbeiter ein vergleichbarer Arbeitsplatz in der tariflichen Lohn-/Gehaltsgruppe nach Möglichkeit am gleichen Standort, wie vor dem Ausscheiden angeboten. Die Eingruppierung richtet sich nach der übertragenen Tätigkeit.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/1602/2001

Andere Vereinbarungen sichern den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Rückkehr an ihren bisherigen Arbeitsplatz zwar zu. Die Formulierungen bieten jedoch keine hundertprozentige Sicherheit. Die folgenden drei Betriebsvereinbarungen zeigen dies beispielhaft.

»Während des Zeitraums der Inanspruchnahme soll der Arbeitsplatz garantiert werden.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/2082/2005

»Der Mitarbeiter kehrt nach der Auszeit grundsätzlich auf den alten Arbeitsplatz bzw. in seinen bisherigen Aufgabenbereich oder in sein bisheriges Arbeitsteam zurück.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2213/2004

»Nach Ende der Freistellung wird dem Mitarbeiter ein gleichwertiger Arbeitsplatz am Standort, vorrangig in der bisherigen Abteilung, angeboten.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2584/2011

Krankheit

Mitunter erkranken Beschäftigte während der Freistellungsphase. Laut folgender Dienstvereinbarung werden die Bezüge über einen Zeitraum von 6 Wochen fortgezahlt. Sie verweist darüber hinaus auf weitere Verpflichtungen und Konsequenzen für die Beschäftigten.

»Im Falle einer Erkrankung wird für die Dauer von maximal 6 Wochen das Langzeitkonto nicht belastet und das Entgelt fortgezahlt. Sollte die Erkrankung länger dauern, wird für die weiteren Zeiten die Entnahme aus dem Langzeitkonto trotz Erkrankung des Arbeitnehmers fortgesetzt. Der Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung ruht während einer Erkrankung in der Freistellungsphase nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB IV. Die Erkrankung ist vom ersten Tag an durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/2150/2002

Die nachfolgende Betriebsvereinbarung wählt einen anderen Weg: Hier wird bei Erkrankung während der Freistellungsphase das Langzeitkonto belastet. Kommt es zur Erkrankung, während die Arbeitszeit durch Stunden aus dem Langzeitkonto reduziert ist, wird das Entgelt fortgezahlt.

»Bei Erkrankung während der Zeit einer vollen Freistellung von der Arbeitsleistung gemäß § 4 Abs. 1 erhält der Mitarbeiter keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auch kein Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung, da keine Pflicht zur Erbringung

der Arbeitsleistung besteht. Im Freistellungszeitraum erhält der Mitarbeiter in einem solchen Fall daher die angesparte Vergütung aus dem Zeitwertkonto. Bei Erkrankungen während der Zeit einer teilweisen Freistellung im Wege der Reduzierung der Arbeitszeit gemäß § 4 Abs. 1 erhält der Mitarbeiter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung im Umfang seiner Teilzeitarbeit.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Urlaub

Gelegentlich werden längere Freistellungszeiten mit Urlaubszeiten kombiniert. Die meisten Regelungen sehen keinen Widerspruch zwischen Urlaubszeiten und Freistellungszeiten, so dass durch den Urlaubsanspruch die Auszeit entsprechend verlängert werden kann.

»Die Inanspruchnahme des angesparten Zeitguthabens vom persönlichen Langzeitkonto ist auch unter Einschluß von Urlaub möglich und mit der verantwortlichen Führungskraft rechtzeitig abzustimmen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1065/1997

Des Öfteren kann vereinbarungsgemäß während einer (längeren) Freistellungszeit kein Urlaubsanspruch erworben werden.

»Es werden während der Auszeit keine Urlaubsansprüche erworben. In einem laufenden Urlaubsjahr anfallende Freistellungen mindern den Jahres-Urlaubsanspruch nach dem Prinzip der Zwölfteilung.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2213/2004

Vorzeitige Beendigung

Sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite können Gründe auftreten, derentwegen die Freistellungszeit unterbrochen oder vorzeitig beendet werden muss. Möglicherweise kann auch eine geplante und beantragte Auszeit nicht angetreten werden. Für diese Situationen sehen mehrere Vereinbarungen entsprechende Regelungen vor. Mehrfach werden diese Situationen in Vereinbarungen berücksichtigt, ohne dass abschließende Verhaltensregeln vorgeschrieben würden. Vielmehr wird auf einvernehmliche Lösungen verwiesen.

»In besonderen persönlichen Härtefällen kann der Arbeitnehmer beantragen, dass seine Auszeit vorzeitig beendet wird bzw. eine bereits vereinbarte Finanzierung der Auszeit rückgängig gemacht wird. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind in diesen Fällen – auf Antrag des Mitarbeiters unter Beteiligung des Betriebsrates – bemüht, Einvernehmen zu erzielen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2213/2004

Deutlich seltener wird dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt, Beschäftigte aus ihrer Freistellungsphase zurückzuholen. Hierzu sind die Bedingungen weitaus härter formuliert, wie etwa in einem Haustarifvertrag.

»In nicht vorhersehbaren betriebsbedingten Ausnahmefällen von existentieller Bedeutung ist der Mitarbeiter verpflichtet, auf bereits beantragten Freizeitausgleich zu verzichten bzw. bereits angetretenen Freizeitausgleich abzubrechen. Die dadurch dem Mitarbeiter entstandenen Aufwendungen werden von [der Firma] erstattet.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1226/2000

Laut folgender Dienstvereinbarung wird der Arbeitgeber bei kurzfristiger Absage der Auszeit sogar bestraft. Die Strafe fällt jedoch relativ gering aus angesichts des finanziellen Vorteils, der durch den Arbeitseinsatz der bzw. des Beschäftigten zu erwarten ist.

»Bei kurzfristigem Widerruf durch den Arbeitgeber (bis zu zwei Wochen vor Antritt) eines bereits genehmigten Abrufes aus dem Langzeitkonto ist eine Verzinsung des abgerufenen Zeitguthabens mit 5% vorzunehmen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/1161/1999

Die Regelungen, die sich auf die Freistellungszeit beziehen, sind in den vorliegenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen teils sehr betriebspezifisch ausgestaltet. Vielfach fehlen sie sogar gänzlich. Vermutlich existieren in diesen Fällen zusätzliche betriebliche Verfahrensregelungen. Möglicherweise entstehen in der Praxis auch Verfahrensweisen, anhand derer die Vereinbarungen eindeutig und einheitlich umgesetzt werden.

2.6 Geldwert, Verzinsung und Schutz von Zeitguthaben

Mit den Guthaben auf Langzeitkonten gewähren die Beschäftigten dem Unternehmen einen Kredit in meist nicht unbedeutender Höhe und teils mit erheblichen Laufzeiten. Daraus ergeben sich zwei wesentliche Fragen, die durch entsprechende Regelungen in Haustarifverträgen bzw. Vereinbarungen zu Langzeitkonten beantwortet werden müssen:

- Wie lässt sich verhindern, dass Arbeitszeitguthaben bei Konkurs/Insolvenz verloren gehen?
- Inwieweit lässt sich ein Wertverlust durch Inflation verhindern?

Beide Aspekte werden in diesem Kapitel ausführlich beleuchtet und mit Zitaten belegt. In diesem Zusammenhang wird auch der Frage nachgegangen, ob bzw. unter welchen Bedingungen Zeitguthaben in Geld ausbezahlt werden.

2.6.1 Wert und Verzinsung von Zeitguthaben

Tarifentwicklung

Die Beschäftigten können in der Regel davon ausgehen, dass bei einem Langzeitkonto der Wert der dort angesparten Zeiten steigt, entsprechend langfristig angelegten Geldern. Mit Tarifsteigerungen, die die Inflationsrate ausgleichen bzw. übersteigen, erfolgt dies quasi automatisch. In den meisten vorliegenden Vereinbarungen wird diese Entwicklung angenommen.

»Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto werden mit den jeweils gültigen Tarifen bewertet.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/984/1997

Bleibt die Tarifierhöhung jedoch unterhalb der Inflationsrate, verlieren bei einem in Zeit geführten Konto die angesparten Zeiten an Wert.

Beruflicher Werdegang

Automatisch verzinst werden die auf dem Langzeitkonto angesparten Zeiten immer dann, wenn Beschäftigte durch ihren beruflichen Werdegang aufsteigen und in eine höher bezahlte Stellung wechseln. Damit werden die vorher angesparten Zeiten entsprechend höher bewertet, wie die folgende Arbeitszeitrichtlinie beschreibt.

»Als Verzinsung gilt der Steigerungswert, der sich aus allgemeinen Lohn- bzw. Vergütungserhöhungen sowie Lohn- und Gehaltsveränderungen infolge des beruflichen Werdegangs ergibt.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/0974/1999

Allerdings ist auch hier Vorsicht geboten. Was passiert, wenn es nicht zum erwarteten beruflichen Aufstieg kommt, sondern Beschäftigte eine geringer bezahlte Tätigkeit übernehmen müssen? Ein Langzeitkonto würde entsprechend an Wert verlieren, wäre es nicht durch eine Vereinbarung abgesichert. Leider findet sich dazu keine Regelung im Untersuchungsmaterial. Darüber hinaus stellt sich durch die Neuregelung des Flexi II-Gesetzes die Frage: Was wird aus den in Geld bewerteten Stunden, wenn die oder der Beschäftigte Karriere macht und sich so der Wert der angesparten Summe verringert, da eine Stunde jetzt teurer wird? Der Gesetzgeber hat hierfür keine Regelung vorgesehen.

Arbeitszeitänderungen

Einige Vereinbarungen legen fest, dass das Langzeitkonto nicht in Stunden, sondern in Arbeitstagen geführt wird. Ein Tag wird entsprechend der aktuellen Tarifregelung bewertet.

»Bei der Entnahme von Guthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto wird bei Vollzeitbeschäftigten von einer 38,5-Stundenwoche sowie der 5-Tageweche ausgegangen. Pro Arbeitstag werden 7,7 Stunden berechnet. [...] Bei künftigen Arbeitszeitveränderungen gilt die dann jeweils maßgebende durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (d. h. tarifliche wöchentliche Arbeitszeit dividiert durch fünf Arbeitstage).«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Kommt es tarifvertraglich zu einer Arbeitszeitverlängerung ohne Entgeltausgleich, wächst der Wert der auf dem Langzeitkonto angesparten Arbeitstage entsprechend der Verlängerung des Arbeitstages. Würde jedoch die Wochenarbeitszeit reduziert auf beispielsweise 35 Stunden pro Woche, wäre der Tag nur noch 7 Stunden wert. Das entspräche einer Wertminderung von 0,7 Stunden pro Tag. In der aktuellen gesamtpolitischen und wirtschaftlichen Situation ist eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit nicht zu erwarten. Dennoch sollte man bei der Aushandlung dieser Aspekte ein besonderes Augenmerk auf alle denkbaren Veränderungen legen.

Geldkonten

Bei Langzeitkonten, die in Geldwert geführt werden (siehe Kap. 2.3.2), spielt die tarifliche Entwicklung keine Rolle. Die Arbeitszeit wird zu dem Zeitpunkt in Geld bewertet, an dem sie erbracht wurde. Der entsprechende Kaufkraftwert bzw. der in Freizeit umgewandelte Wert verändert sich jedoch abhängig von der Inflationsrate. Wenn ausdrücklich eine Verzinsung vereinbart werden kann, könnte dies einen Wertverlust vermindern und die Wertsteigerung sogar erhöhen.

»Die eingebrachten Gelder werden in Fonds angelegt. Hierdurch soll eine Wertentwicklung oberhalb des durchschnittlichen Gehaltstrends der Mitarbeiter ermöglicht werden.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

Wie in vergleichbaren Vereinbarungen wird auch hier kein fester Zinssatz angegeben. Eine Wertsteigerung ist nicht sicher vorauszusetzen. Für diesen Fall sollte zumindest der Werterhalt des eingebrachten Geldes geregelt sein.

Verzinsung

Nur selten wird wie in diesem Fall in der Vereinbarung genauer geregelt, wie die Zeit- bzw. Geldwerte vom Unternehmen angelegt und verzinst werden sollen. Gemäß dem Flexi-II-Gesetz dürfen inzwischen jedoch max. 20% in Aktien angelegt werden. Das Unternehmen hat darüber hinaus freie Hand bezüglich der Anlageform. Aus den vorliegenden Vereinbarungen ist der konkrete Umgang mit der entsprechenden Geld-

anlage oder die Hinzuziehung externer Experten bzw. Anlageverwalter nicht ableitbar (siehe Kap. 2.6.2). Bei Zeitkonten geht man offenbar stillschweigend davon aus, dass eine Werterhaltung bzw. Verzinsung stattfindet, indem die Bezüge regelmäßig erhöht werden. Mitunter wird eine Verzinsung ausdrücklich festgelegt.

»Das Langzeitkonto wird extern als Geldkonto geführt. Das jeweilige monatliche Guthaben im Langzeitkonto wird mit 0,5 % je Monat verzinst, so dass sich daraus eine Verzinsung der jeweiligen Monatsguthaben von 6 % je Jahr ergibt. Unterjährig erfolgt keine Zinseszinsberechnung. Die Verzinsung wird zum 31. 12. des Kalenderjahres dem Konto gutgeschrieben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt eine entsprechende anteilige Verzinsung.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2269/2002

Auch nachstehend ist eine Verzinsung vorgesehen – und interessanterweise an den geltenden Zinssatz gekoppelt.

»Verzinsung

Die Guthaben der Langzeitkonten werden einmal jährlich zum 31. 10. nachschüssig mit einem Zinssatz von 4 % über dem jeweils zu diesem Zeitpunkt geltenden Basis-Zinssatz der Europäischen Zentralbank verzinst.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2238/2004

Auch einer der vorliegenden Haustarifverträge enthält einen entsprechenden Hinweis.

»Grundvoraussetzung und hauptsächliches Entscheidungskriterium ist sowohl eine insolvenzsichernde als auch gewinnbringende Anlage des Wertguthabens.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 030200/1917/2001

Nur wenige Vereinbarungen gehen davon aus, dass in Zeit geführte Langzeitkonten zusätzlich verzinst werden. Die Höhe der vereinbarten Zinsen wird mitunter festgelegt.

»Das Lebensarbeitszeitkonto wird nach dem jeweiligen Tarifabschluss des einschlägigen Tarifvertrages bewertet. Darüber hinaus wird das Lebensarbeitszeitkonto jährlich mit 1 % verzinst. Die Festlegung dieses Zinssatzes erfolgt immer für den Zeitraum 01.07. des laufenden Jahres bis zum 30.06. des Folgejahres.«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2152/2004

Im Rahmen der Insolvenzsicherung (vgl. Kap. 2.6.2) müssen Langzeitkonten rückgedeckt sein. Dies erfolgt beispielsweise, indem der Arbeitgeber die entsprechenden Finanzmittel passend anlegt. Dadurch lässt sich ein wesentlich höherer Zinsgewinn erzielen. In der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung ist dann geregelt, wem die Zinsgewinne zukommen bzw. zu welchem Anteil die Beschäftigten von Zinsgewinnen profitieren.

»Innerhalb dieser Insolvenzsicherung erfolgt eine Verzinsung, die in der Regel sicherstellen soll, daß die Geldguthaben mindestens dem Gegenwert der aktuellen Zeitguthaben unter Berücksichtigung von Tarifsteigerungen entsprechen.

Die Einzelverträge über Zeitkontenrückdeckung garantieren eine jährliche Verzinsung von 3%.«

☛ PAPIERGEWERBE, 030200/1772/2001

Nachstehend orientiert sich die Verzinsung der Guthaben auf den Langzeitkonten am Garantiezins einer Pensionskasse. Zusätzlich wird eine Überschussbeteiligung gewährt.

»Die Mindestverzinsung für Wertguthaben auf Langzeitkonten entspricht dem Garantiezins der [...] Pensionskasse zuzüglich einer Überschussbeteiligung, welche unter anderem von den am Kapitalmarkt erzielten Erträgen des [Pensionsfonds] abhängt und sich grundsätzlich an der Überschussbeteiligung der [...] Pensionskasse orientiert, sofern eine Risiko- und Fristenkongruenz beider Anlagestrategien gegeben ist.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2274/2007

Was geschieht mit Gewinnen, die ein Langzeitkonto erwirtschaftet? Diese Frage wird nur in wenigen Betriebsvereinbarungen thematisiert.

»Für den Insolvenzschutz nach 8.3. wird eine Arbeitszeitlangzeitkasse gegründet, die analog der [...] Unterstützungskasse verwaltet wird.

Sollte durch die Verzinsung eine Kapitalüberdeckung bestehen, werden die Zeitguthaben entsprechend aufgestockt. (Bei 10% mehr Kapital als Zeitguthaben erfolgt eine Erhöhung der Zeitguthaben 1:1,1).«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030200/2007/2001

Die folgende Regelung wirft eine weitere Frage auf: Wer profitiert von möglichen Zinsgewinnen, die sich aus der Insolvenzsicherung ergeben könnten?

»Übersteigt das extern für ihn geführte Geldwertkonto beim Insolvenzversicherer diesen Gegenwert seines internen Kontos [...], hat der Mitarbeiter Anspruch auf diese Differenz, entweder in Form einer zusätzlichen Auszahlung (steuer- und SV-pflichtig) unter Beachtung des AG-Anteils an der SV bzw. einer weitergehenden Freistellung bis zur Gesamtstundenzahl des LZK [...] und anschließenden Auszahlung der dann noch verbleibenden Differenz.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 030200/2124/2004

Eine aktuelle Betriebsvereinbarung sichert den Bestand des Wertguthabens ab und gewährt darüber hinaus eine garantierte Verzinsung über die gesamte Laufzeit der Vereinbarung.

»Die Wertguthaben werden extern geführt. Die Rendite richtet sich nach der Anlageform. Eine durchschnittliche Verzinsung des eingezahlten Kapitals von mindestens 2,5% wird über die gesamte Laufzeit garantiert; überdies ist das eingezahlte Kapital in vollem Umfang gesichert.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2466/2011

Es sei erwähnt, dass gelegentlich die Kosten für eine Geldanlage zumindest teilweise auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Auch Flexi-II klärt nicht, wer die Kosten dafür übernehmen muss. Geregelt ist inzwischen nur, dass der ursprüngliche Wert erhalten bleiben muss.

Zuschüsse

Laut einigen Vereinbarungen erhalten Beschäftigte, die ein Langzeitkonto nutzen, Zuschüsse bzw. Förderungen. Vermutlich soll dadurch die Attraktivität der Konten gesteigert werden (vgl. Kap. 2.4.5).

Im folgenden Beispiel erhalten Beschäftigte eine Grundförderung, die allerdings ggf. rückzahlbar ist. Daneben besteht eine Sonderförderung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um ihnen den Vorruhestand zu ermöglichen.

»Grundförderung

Mitarbeiter, die ein Zeitwertkonto eröffnen, erhalten [...] einen jährlichen Zuschuss. Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses beträgt 50% des jährlichen Beitrags des Mitarbeiters zum Zeitwertkonto, maximal jedoch € 300,- im Jahr. Der Arbeitgeberzuschuss wird jeweils im Dezember eines Jahres auf einem gesonderten Konto angelegt.

Endet das Beschäftigungsverhältnis nicht aufgrund des Todes des Mitarbeiter, des Eintritts der Invalidität des Mitarbeiters oder des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beantragt werden kann, hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf die [...] gezahlte Grundförderung. Die [...] gezahlte Grundförderung ist [...] zurückzuzahlen. Hat der Mitarbeiter bereits 8 Jahre Beiträge in das Zeitwertkonto eingezahlt und 8 Jahre die Grundförderung erhalten, verzichtet [der Arbeitgeber] auf die Rückforderung der gezahlten Grundförderung.

Sonderförderung

Mitarbeiter, die im Jahr 2009 50 Jahre oder älter sind, erhalten zusätzlich zur Grundförderung noch eine Sonderförderung in Höhe von € 500,- pro Jahr. Sachgrund für diese Sonderförderung ist, dass diese Beschäftigten aufgrund ihres Lebensalters ohne die Sonderförderung nicht mehr die Möglichkeit haben, genügend Geld auf dem Zeitwertkonto anzulegen, so dass es für eine Freistellung/Reduzie-

rung der Arbeitszeit durch Verwendung des Zeitwertkontos vor Bezug einer Rente ausreicht (kurze Ansparphase).«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Nachstehend wird die Förderung als Bonus gewährt, dessen Höhe sich am individuellen Bonus orientiert.

»Das Unternehmen gewährt zusätzlich zur und zusammen mit der jährlichen Bonuszahlung (Ziffer 6 Betriebsvereinbarung 55) einen zweckgebundenen Zusatzbonus Flexible Wertkonten AT. Der Zusatzbonus Flexible Wertkonten AT beträgt 10% des individuellen Bonus und wird automatisch in das Flexible Wertkonto AT eingebracht.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

Steuerliche Entlastung

Finanzielle Vorteile bieten Langzeitkonten in den meisten Fällen sowohl den Unternehmen als auch den Beschäftigten. Unternehmen müssen einerseits die Zahlungsverpflichtungen, die sie gegenüber den Beschäftigten eingegangen sind, in die Bilanz einbringen. Sie können andererseits jedoch mit den dadurch verfügbaren Mitteln arbeiten oder diese anlegen und Zinsgewinne erzielen.

Bisweilen werden Arbeitszeiten, Zuschläge und weitere finanzielle Zuwendungen des Arbeitgebers nicht zusammen mit dem normalen Entgelt ausgezahlt, sondern in das Langzeitkonto überführt. Dies ist für Beschäftigte in steuerlicher Hinsicht vorteilhaft. Die in Langzeitkonten angelegten Werte müssen erst bei Entnahme versteuert werden. Da in den Auszeiten oder bei vorgezogenem Ruhestand voraussichtlich keine weiteren Einnahmen erzielt werden, ist die Steuerbelastung dann in der Regel entsprechend gering. Exakte Berechnungen der steuerlichen Vorteile können nur im Einzelfall vorgenommen werden.

2.6.2 Insolvenzschutz

Werden Langzeitkonten eingerichtet, gehen die Beschäftigten eines Unternehmens grundsätzlich ein finanzielles Risiko ein: Im Falle der Insolvenz können sie nicht damit rechnen, dass die Kredite, die sie dem Unternehmen in Form der Stunden auf den Langzeitkonten bereitgestellt haben, zurückgezahlt werden. Die Zeitguthaben im Langzeitkonto wären verloren, die Arbeitszeit dem Arbeitgeber geschenkt.

Gesetzliche Bestimmungen

Gesetzlich ist ein Insolvenzschutz unter bestimmten Voraussetzungen vorgeschrieben. Nach dem Flexi II-Gesetz muss eine Insolvenzsicherung eingerichtet werden, sobald das Wertguthaben der Beschäftigten inklusive des darin enthaltenen Beitrags zur Sozialversicherung die monatliche Bezugsgröße (→ Glossar) übersteigt. Sie lag 2012 bei 2625 € in Westdeutschland und bei 2240 € in Ostdeutschland.

Die Guthaben auf Langzeitkonten müssen von einem Dritten außerhalb des Unternehmens treuhänderisch geführt und insolvenzgesichert werden. Die Rückführung an den Arbeitgeber ist dabei ausgeschlossen. Erfüllt das Unternehmen diese Vorgaben nicht, können die Beschäftigten die Wertguthabenvereinbarung kündigen.

Stellt die Rentenversicherung bei ihrer Prüfung fest, dass der Arbeitgeber der Insolvenzsicherungspflicht nicht nachgekommen ist, kann sie die gestundeten Sozialversicherungsbeiträge einfordern und die Wertguthabenvereinbarung für nichtig erklären. Verringern sich wegen fehlender Insolvenzsicherung die Wertguthaben, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden.

Eine weitere gesetzliche Verpflichtung zur Insolvenzsicherung wird durch § 8a Altersteilzeitgesetz (AltTZG) geregelt. Es ist jedoch nur anwendbar auf Arbeitszeitkonten, die auf Altersteilzeitvereinbarungen basieren.

Regelungen in Betriebsvereinbarungen

Einige Vereinbarungen verweisen lediglich auf die gesetzlichen Bestimmungen.

»Die [Firma] verpflichtet sich, Vorkehrungen zur Sicherung der Ansprüche der Beschäftigten aus Zeitguthaben gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, Viertes Sozialgesetzbuch (§ 7d), zu treffen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Ausführlichere Regelungen zum Insolvenzschutz liegen nur vereinzelt vor.

»Die Langzeitkonten werden gegen die Insolvenz des Arbeitgebers gesichert. Dazu richtet der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer einen Einzelvertrag über Zeitkontenrückdeckung bei einem Versicherungsgewerbe ein. Die Rechte und Pflichten aus diesem Einzelvertrag stehen ausschließlich dem Arbeitgeber zu. Das Guthaben des Einzelvertrages wird zur Sicherung der Ansprüche des Arbeitnehmers aus seinem Zeitkonto mittels einer Verpfändungsvereinbarung an ihn verpfändet.

Die Kosten für die Insolvenzschutzsicherung (Ausgabeaufschlag und Kontoführungsgebühr) werden in vollem Umfang durch das Unternehmen getragen. Dazu werden die jährliche Kontoführungsgebühr sowie der auf alle Einzahlungen entfallende Ausgabeaufschlag zusätzlich vom Unternehmen überwiesen.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 030200/2124/2004

Gesetzliche Vorgaben in den Vereinbarungen lediglich zu wiederholen, schafft keine Vorteile. Sinnvoll und notwendig erscheint es hingegen, eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat zu vereinbaren. Damit kann der Betriebsrat für die Beschäftigten kontrollieren, ob der Arbeitgeber seine Verpflichtungen hinsichtlich der Insolvenzsicherung tatsächlich erfüllt.

Mitunter haben die Vertragspartner geregelt, dass ein Insolvenzschutz vom Unternehmen eingerichtet wird. Dies kommt oft durch eine einfache Verpflichtung zum Ausdruck.

»Die für die Zeitguthaben gebildeten Rücklagen werden gegen Insolvenz gesichert.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2219/2006

Auch nachstehend wird die Insolvenzsicherung allgemein gefasst. Allerdings wird ein umfassendes Informationsrecht des Betriebsrats festgeschrieben und darüber hinaus den Beschäftigten eine Sanktionsmöglichkeit eingeräumt.

»Das Langzeitkonto wird vom Arbeitgeber vollständig gegen Insolvenz gesichert. Der Betriebsrat wird über die hierzu getroffenen Maßnahmen umfassend informiert. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung, können die Mitarbeiter die sofortige Auszahlung des Geldwertes ihres Langzeitkontos verlangen.«

☛ DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1497/2001

Laut folgender Regelung kann der Arbeitgeber den Insolvenzschutz verändern, sofern die Absicherung der Langzeitkonten mindestens gleichwertig ist.

»Der AG trifft gemäß den gesetzlichen Bestimmungen Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern. Der Arbeitgeber kann die Vorkehrungen vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens beenden, auflösen oder kündigen, sofern die Vorkehrungen durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst werden.«

☛ ANONYM, 030200/2529/2006

Vereinzelt werden Verfahren und Instrumente der Insolvenzsicherung detailliert beschrieben.

»Wertguthaben des Arbeitnehmers nach dieser Betriebsvereinbarung werden auf Lebensarbeitszeitkonten geführt. Diese Lebensarbeitszeitkonten werden ausschließlich in Geld geführt und weisen jeweils den Betrag des Wertguthabens des Arbeitnehmers aus.

Die [Firma] investiert die Wertguthaben in eine Rückdeckungsversicherung. Der Arbeitnehmer hat keinen Einfluss auf die Anlageentscheidung.

Die Insolvenzsicherung der Wertguthaben erfolgt dabei durch Einzahlung der Wertguthaben der Arbeitnehmer zuzüglich der pauschalen

Zuschläge für auf diese Wertguthaben entfallende Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung gemäß § 5 dieser Betriebsvereinbarung einschließlich der für eine Abrechnung im Insolvenzfall vereinbarten Abwicklungsgebühren auf ein [...] einzurichtendes spezielles Sicherungskonto (Rückdeckungsanlage).«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Auch im Folgenden wird die rechtliche Ausgestaltung des Insolvenz sicherungsverfahrens detailliert dargestellt.

»Für die Verwaltung und Führung sowie die Abrechnung der Wertguthaben, auch im Insolvenzfall, schließt die [Firma] einen Treuhandvertrag mit einem Dritten (Verwalter). Im Fall der Kündigung des Treuhandvertrages, gleich von welcher Partei, ist die [Firma] verpflichtet, unverzüglich einen neuen Verwalter zu beauftragen.

Durch die Übertragung der Verwaltung der Wertguthaben auf den Verwalter wird kein Rechtsanspruch auf Auszahlung des Wertguthabens des Arbeitnehmers gegen den Verwalter begründet. Der Arbeitnehmer hat auch kein Weisungsrecht gegenüber dem Verwalter.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Nachstehend wird ebenfalls das Verfahren der Insolvenz sicherung festgelegt, wobei ergänzende Anlagen zur Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

»Als Maßnahmen für die Insolvenz sicherung der Ansprüche aus dem Langzeitkonto und der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung ist folgendes Modell vorgesehen:

Die [Firma] bildet für den Gegenwert der Ansprüche aus dem Langzeitkonto einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung ein Sondervermögen, welches sie bei einer Depotbank anlegt. Die Ansprüche aus dem Depotvertrag werden an die Mitarbeiter, die am Langzeitkonto teilnehmen, verpfändet (siehe Anlagen 1 ›Verpfändungsvereinbarung‹ und 2 ›Besitzmittlungsverhältnis‹). Im Falle einer Insolvenz [...] haben die Mitarbeiter aufgrund der Verpfändung einen direkten Auszahlungsanspruch gegen die Depotbank. Für eine ordnungsgemäße Abwicklung der Ansprü-

che sorgt der Insolvenzverwalter. Um die im Falle der Insolvenz anfallenden Abwicklungskosten abzudecken, wird das Sondervermögen überdotiert.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2584/2011

Mehrere Vereinbarungen verweisen auf eine noch abzuschließende betriebliche Regelung zur Insolvenzsicherung. Der Betriebsrat hat dabei ein Mitbestimmungsrecht.

»Der Insolvenzschutz der Langzeitkonten wird entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen gewährleistet, dazu erfolgt eine gesonderte Vereinbarung.«

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 030200/1658/2002

Gelegentlich wird ein zeitliches Limit gesetzt, bis zu dem die Insolvenzsicherung geregelt sein muss. Dabei kann eine konkrete Maßnahme in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden.

»Das Langzeitkonto wird vom Arbeitgeber vollständig gegen Insolvenz gesichert. Der Betriebsrat wird über die hierzu getroffenen Maßnahmen umfassend informiert. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung, können die Mitarbeiter die sofortige Auszahlung des Geldwertes ihres Langzeitkontos verlangen.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1497/2001

Arbeitgeber, die ihrer Insolvenzsicherungspflicht nicht nachkommen, werden nur selten sanktioniert.

»Führt die Gesellschaft keine Insolvenzsicherung mehr durch, hat der/die Beschäftigte einen Anspruch auf Auszahlung der Arbeitszeitguthaben mit der übernächsten Entgeltabrechnung.

Die Gesellschaft weist die Insolvenzsicherung gegenüber jedem Beschäftigten und dem Betriebsrat nach. Erfolgt kein Nachweis einer Insolvenzsicherung so entsteht dem Beschäftigten der Anspruch auf Auszahlung der Arbeitszeitguthaben mit der übernächsten Entgeltabrechnung.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030200/2458/2006

2.6.3 Störfälle

Laut den meisten Vereinbarungen ist es grundsätzlich unzulässig, die Guthaben der Langzeitkonten auszuzahlen. Dies erscheint aus beschäftigungspolitischen und gesundheitspolitischen Gründen sinnvoll, denn: Ziel und Zweck von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten ist die (bezahlte) Freistellung. Allerdings können sich Situationen ergeben, in denen das Zeitguthaben nicht in Form von Zeit als Freistellung von der Arbeit an die Beschäftigten zurückfließen kann. Diese Situationen lösen sozialversicherungsrechtlich so genannte Störfälle aus, z. B.

- Ausscheiden der bzw. des Beschäftigten aus dem Unternehmen/Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Erwerbsunfähigkeit, langfristige Arbeitsunfähigkeit der bzw. des Beschäftigten
- Tod der bzw. des Beschäftigten
- Pensionierung aus Altersgründen, bevor das angesparte Guthaben verbraucht ist.

Darüber hinaus können Situationen entstehen, in denen eine Auszahlung zwar nicht zwingend notwendig ist, sich jedoch aus sozialer Sicht anbietet. Dies wird vereinzelt in Vereinbarungen und Haustarifverträgen als »persönlicher Notfall« bezeichnet und geregelt.

Häufig werden Störfälle aufgelistet und notwendige Maßnahmen dargestellt.

»Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei Übernahme in den Kreis der Oberen Führungskräfte oder in Fällen, in denen ein Guthaben aus betrieblichen Gründen bis zum Zeitpunkt eines geplanten Austrittes für eine Freistellung nicht verwandt werden konnte, aber auch in Fällen finanzieller Not oder Bedürftigkeit (Notfall) besteht die Möglichkeit der Auszahlung in einem Einmalbetrag. Über das Vorliegen eines Notfalls entscheidet [die Firma] im Einzelfall in entsprechender Anwendung der Grundsätze des § 5 Abs. 1 Ziffer 3 b) KStG. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und in Fällen, in denen ein Guthaben aus betrieblichen Gründen bis zum Zeitpunkt eines geplanten Austrittes für eine Freistellung nicht verwandt werden konnte, wird das Guthaben grundsätzlich am Ende des letzten Beschäftigungsmonats ausgezahlt. [...] In Fällen der Auszahlung wird

das Guthaben zu den genannten Fälligkeiten nach den dann geltenden steuerlichen Vorschriften versteuert und nach dem in § 23 b Abs. 2 SGB IV niedergelegten besonderen Verfahren für die Berechnung und Zuordnung der Sozialversicherungsbeiträge sowie für das Meldewesen verbeitragt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

In jedem Fall muss bei einer Auszahlung geklärt sein, welcher Geldwert dem angesparten Zeitwert entspricht und ausgezahlt werden soll. Darüber hinaus müssen die Guthaben »verbeitragt« werden, d.h. bei Auszahlung fallen Steuer und Sozialversicherung an.

Ausscheiden von Beschäftigten aus dem Unternehmen

Scheiden Beschäftigte aus dem Unternehmen aus, steht ihnen das Guthaben auf ihren Langzeitkonten in jedem Fall zu. Dies ist unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis auf eigenen oder auf Wunsch des Arbeitgebers fristgerecht oder fristlos endet.

In den vorliegenden Vereinbarungen gehen die Vertragspartner ausnahmslos davon aus, dass die Guthaben durch Freistellung von der Arbeit abgebaut werden. Nur wenn dies nicht möglich ist, wird das Guthaben ausgezahlt – etwa bei einer fristlosen Kündigung oder wenn die verbleibende Zeit nicht ausreicht. Die Formulierungen unterscheiden sich im Detail. Im folgenden Beispiel wird die Freizeitgewährung als Soll-Bestimmung formuliert.

»Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll der Ausgleich des Langzeitarbeitszeitkontos durch Freizeitgewährung erfolgen. Soweit dies ausnahmsweise nicht oder nicht vollständig möglich ist, erfolgt ein finanzieller Ausgleich des Restanspruchs zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Zugrundelegung der dann geltenden individuellen Stundenvergütung.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1220/2000

Andere Vereinbarungen verpflichten Beschäftigte, für Ausgleich zu sorgen. Muss-Bestimmungen üben dabei größeren Druck aus. Die folgende Regelung ermöglicht unterschiedliche Verfahrensweisen – abhängig davon, wer die Kündigung verursacht hat.

»Bei Kündigung werden die angesammelten Stunden mit Freizeit oder gemäß dem zum Entnahmzeitpunkt gültigen Stundensatz vergütet. Bei arbeitgeberseitig veranlasster Kündigung kann der Mitarbeiter entscheiden, ob er Freizeitausgleich oder finanzielle Vergütung in Anspruch nehmen will. Eine finanzielle Vergütung von Zeitguthaben kann nicht auf evtl. Abfindungszahlungen angerechnet werden; Zeitguthaben werden bei der Festlegung evtl. Abfindungszahlungen nicht berücksichtigt.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/1105/1997

Bei der Auszahlung von Guthaben müssen wiederum verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. Mitunter verzichten Beschäftigte auf den ihnen zustehenden Zuschlag, etwa beim Übertragen von Mehrarbeitsstunden auf das Langzeitkonto. Dann ist es gerechtfertigt, dass beim Auszahlen dieser Zuschlag nachgewährt wird.

»Bei Kündigung oder Ruhestand muss das [...] Langzeitkonto bis zum Ausscheiden ausgeglichen werden. Ist ein Ausgleich der genannten Konten nicht möglich, so erfolgt eine Abrechnung mit dem zum Zeitpunkt des Ausscheidens geltenden Stundensatz zuzüglich 25 % Zuschlag, soweit dieser noch nicht im Konto enthalten ist.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1260/2000

Betriebsübergang und Wechsel des Arbeitgebers

Für Beschäftigte ist es in der Regel ungünstig, hohe Guthaben des Langzeitkontos ausbezahlt zu bekommen. Die progressive Besteuerung kann dazu führen, dass ein relativ hoher Steuersatz zum Tragen kommt. Besonders ärgerlich ist oft eine Auszahlung aufgrund eines Betriebsübergangs: z. B. weil der neue Arbeitgeber die Langzeitkonten nicht fortführen will.

Es wäre wünschenswert, dass Zeitguthaben bei einem Wechsel des Arbeitgebers jederzeit übertragbar sind. Durch die Portabilitätsmöglichkeit des Flexi II-Gesetzes ist dies eingeschränkt möglich. Eines der ersten Modelle war das VW-Zeitwertpapier (→ Glossar). Eine Regelung zum Betriebsübergang liegt nur in einer einzigen Betriebsvereinbarung vor.

»Im Falle eines Betriebsüberganges nach § 613 a BGB überträgt die [Firma] die Wertguthaben der übergehenden Arbeitnehmer/innen auf den neuen Inhaber. Die [Firma] kann nach Übertragung die Wertguthaben der zu übernehmenden Arbeitnehmer auf Null reduzieren, sobald der neue Inhaber eine vergleichbare Insolvenzschutzregelung mit dem Betriebsrat für die bis zum Betriebsübergang im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung entstandenen Arbeitszeitkonten vereinbart hat. Kommt eine solche Vereinbarung nach Betriebsübergang nicht innerhalb nachfolgend genannten Zeitraumes zustande, werden die Ansprüche der Arbeitnehmer/innen [...] ausbezahlt; Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung bzw. der Auszahlung ist spätestens sechs Monate nach Betriebsübergang.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2136/2001

Tod der bzw. des Beschäftigten

Verstirbt ein Beschäftigter, für den ein Langzeitkonto geführt wird, steht den Erben der Geldwert in Höhe des aktuellen Saldos zu. Der Wert errechnet sich nach den aktuellen Entgelttarifen.

Die vorliegenden Vereinbarungen und Haustarifverträge zu Langzeitkonten regeln diese Situation einheitlich. Sie sind lediglich unterschiedlich formuliert. Bisweilen wird nur knapp auf die gesetzlichen Grundlagen des BGB verwiesen.

»Der Gegenwert des angesparten Zeitguthabens ist im Todesfall der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gemäß BGB zu den dann geltenden Entgelttarifen vererbbar.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1065/1997

Um die Frage der Erbberechtigung eindeutig zu klären, wird sie mitunter ausführlich geregelt. Die folgende Dienstvereinbarung verweist auf die Erbfolgeregelung des SGB. Teilweise wird zusätzlich die Vorlage des Erbscheins verlangt.

»Im Todesfall eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin ist das Zeitguthaben aus allen Zeitkonten an die Erbberechtigten (im Sinne des § 56 SGB 1 – Reihenfolge der 6 Erbberechtigten) mit dem jeweiligen Bemessungssatzenatz [...] auszuzahlen.«

🔑 WASSERVERSORGER, 030200/1681/2003

Andere Vereinbarungen umgehen die Frage der Erbberechtigung, indem das Guthaben auf das bekannte Entgeltkonto überwiesen wird.

»Im Falle des Todes werden bestehende Zeitguthaben unter Berücksichtigung der gesetzlichen Abzüge umgehend auf das dem Unternehmen bekannte Entgeltkonto ausgezahlt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1278/1999

Auf die Steuer- und Sozialversicherungspflicht für das auszuzahlende Guthaben weisen die meisten Vereinbarungen ausdrücklich hin.

»Stirbt der Mitarbeiter, bevor ein Ausgleich des Zeitkontos möglich war, so wird der dem Zeitguthaben entsprechende Geldwert unter Berücksichtigung der jeweiligen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften an den oder die Erben ausgezahlt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/1602/2001

Erwerbsunfähigkeit, langfristige Arbeitsunfähigkeit, persönlicher Notfall

Nur wenige ausgewertete Vereinbarungen und Haustarifverträge gehen auf spezielle Einzelfälle ein, in denen eine Auszahlung der Langzeitkonten sinnvoll sein kann.

»Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist berechtigt, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes schriftlich die finanzielle Abgeltung des Zeitguthabens zu verlangen.

Ein wichtiger Grund liegt vor

- beim Ausscheiden des/der Mitarbeiters/in (z. B. durch Kündigung, Aufhebungsvertrag, Ausscheiden mit Wiedereinstellungszusage etc.)
- bei absehbaren längeren Ruhenszeiten des Arbeitsverhältnisses (z. B. durch Erziehungsurlaub, Wehr-/Zivildienst etc.)

Der Abgeltungsanspruch entsteht in den vorgenannten Fällen zu dem Zeitpunkt, in dem der Beendigungs- bzw. Ruhenstatbestand eintritt.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1305/1999

Andere Vereinbarungen enthalten Regelungen für den »persönlichen Notfall«, ohne diesen näher zu beschreiben. Ob ein Notfall vorliegt, muss im Einzelfall entschieden werden. Dabei muss eventuell auf das Steuer- und Sozialversicherungsrecht zurückgegriffen werden.

»[...] in Fällen finanzieller Not oder Bedürftigkeit (Notfall) besteht die Möglichkeit der Auszahlung in einem Einmalbetrag. Über das Vorliegen eines Notfalls entscheidet [die Firma] im Einzelfall in entsprechender Anwendung der Grundsätze des § 5 Abs. 1 Ziffer 3 b) KStG. [...] In Fällen der Auszahlung wird das Guthaben zu den genannten Fälligkeiten nach den dann geltenden steuerlichen Vorschriften versteuert und nach dem in § 23 b Abs. 2 SGB IV niedergelegten besonderen Verfahren für die Berechnung und Zuordnung der Sozialversicherungsbeiträge sowie für das Meldewesen verarbeitet.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

Der zitierte Paragraf des Körperschaftssteuergesetzes (KStG) regelt, in welchen Fällen das Unternehmen von der Körperschaftsteuer befreit werden kann. § 23 b Abs. 2 SGB IV regelt die Beitragszahlung in so genannten Störfällen. Ein solcher Störfall liegt gemäß § 23 b Abs. 2 SGB IV dann vor, wenn das angesammelte Wertguthaben nicht gemäß einer Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a SGB IV verwendet, also ausbezahlt wird. Während die zuletzt zitierte Vereinbarung die Paragraphen genau benennt, verweist die folgende auf die jeweils aktuell geltenden rechtlichen Grundlagen.

»Der Auszahlungsbetrag wird auf der Grundlage des zum Zeitpunkt der Auszahlung maßgeblichen Gehaltsanspruchs unter Berücksichtigung der zu diesem Zeitpunkt geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften berechnet.«

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/1966/2001

Nachstehend wird das Finanzamt für die Bestimmung einer Notfallsituation zurate gezogen, da auszunehmende Stunden aus einem Langzeitkonto steuerpflichtig werden.

»Die Wertguthaben auf den Zeitwertkonten nach dieser Regelung sind für eine ruhestandsnahe bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung zu verwenden. Geldentnahmen sind – abgesehen von schwerwiegenden Notfallsituationen in Abstimmung mit dem Betriebsstättenfinanzamt – nicht möglich.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2237/2006

Im Folgenden entscheidet eine paritätische Kommission aus Betriebsrat und Arbeitgeber darüber, ob ein Notfall vorliegt, der ein Auszahlen der Stunden aus dem Langzeitkonto rechtfertigt. In einer Pattsituation bleibt das Konto unangetastet und der Arbeitgeber gewährt ein zinsloses Darlehen.

»Sollte ein Mitarbeiter in eine finanzielle Notsituation kommen, so besteht die Möglichkeit der Auszahlung des Guthabens des LZK in einem Einmalbetrag. Über das Vorliegen eines Notfalles entscheidet eine Gruppe bestehend aus zwei Mitgliedern des BR und zwei Vertretern der GF. Sollte es in der Gruppe zu keiner Entscheidung kommen (Patt), so gewährt der AG dem Mitarbeiter ein zinsloses Darlehen in der Höhe von 213 des Guthabens des LZK. Der Zugriff auf das LZK ist bis zur Tilgung des Darlehens gesperrt.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2367/2008

Eine Betriebsvereinbarung wählt einen anderen Weg. Hier sind nur Entgeltbestandteile auszahlbar; die eingezahlten Arbeitsstunden bleiben erhalten. Diese Maßnahme ist dem Gesundheitsschutz verpflichtet und soll Überarbeit verhindern.

»In begründeten Ausnahmefällen (z. B. Notsituationen) können ausschließlich die Stunden aus dem Langzeitkonto, die durch Umwandlung von Geld in Zeit (§ 5 Abs. 2) eingeflossen sind, auf Antrag des/der Mitarbeiters/in ausbezahlt werden. Der Betriebsrat wird in diesen Fällen über Ein- und Auszahlung informiert.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2524/2003

Langzeitkonten sollten in besonderen Situationen und Notlagen der Beschäftigten an diese ausbezahlt werden können. Wer Langzeitkonten

besitzt, muss die Sicherheit haben, dass die angesparten Werte nicht verloren gehen. Die Bereitschaft, Arbeitszeit in ein Langzeitkonto zu übertragen, wächst auch dadurch, dass Beschäftigte in Notfällen darauf zurückgreifen können. Der allgemeine Hinweis in den Vereinbarungen auf gesetzliche Grundlagen, Steuer- und Sozialversicherungsrecht, ist angebracht, um den Beschäftigten die daraus entstehenden Konsequenzen zu verdeutlichen. Bedenkenswert ist auch, dass bei langfristig angelegten Vereinbarungen die Benennung konkreter Gesetze und Paragraphen problematisch sein kann. Möglicherweise wurden sie zum Zeitpunkt der Auszahlung bereits durch neue Gesetze ersetzt bzw. ergänzt, Übergangsfristen sind eventuell abgelaufen.

2.7 Übertragbarkeit von Zeitguthaben (Portabilität)

Ein Problem, das mit Langzeitkonten einhergeht, ist der Arbeitgeberwechsel (vgl. Kap. 2.6.3). Insbesondere auf Lebensarbeitszeitkonten werden oft hohe Stundenzahlen für den Vorruhestand angesammelt. Ein Arbeitgeberwechsel kann dazu führen, dass ihre Zweckbestimmung verloren geht: Anstatt früher in Rente zu gehen, erhalten die Beschäftigten das Langzeitkonto ausgezahlt – in Freizeit oder in Entgelt.

Eine Übertragbarkeit (Portabilität) auf den neuen Arbeitgeber war bisher nur eingeschränkt möglich. Sie setzte voraus, dass der neue Arbeitgeber ebenfalls über Langzeitkonten verfügte und bereit war, die bereits angesammelten Stunden zu übernehmen. Hier hat der Gesetzgeber durch das Flexi II-Gesetz erweiterte Möglichkeiten geschaffen. Beschäftigte haben erstmals den Anspruch darauf, dass ihr Wertguthaben vom alten auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, falls dieser eine Wertguthabenvereinbarung mit ihnen abschließt. Seit dem 1. Juli 2009 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außerdem ihre Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. Allerdings muss das Guthaben einen Schwellenwert erreichen, damit es von der Rentenversicherung akzeptiert wird.

Schon vor Flexi II gab es den »Störfall« Arbeitgeberwechsel und damit Regelungsbedarf in den Betriebsvereinbarungen. Neben der Möglich-

keit, die Guthaben der Langzeitkonten auszuzahlen, finden sich vereinzelt bereits Regelungen zur Übertragbarkeit von Guthaben. Häufig handelt es sich dabei eher um Zielsetzungen als um konkrete Beschreibungen.

»Bei einer Kündigung kann das Wertguthaben einvernehmlich auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2428/2008

Oft sind diese Regelungen eher allgemein und unverbindlich formuliert. Denn: Ein angespartes Langzeitkontoguthaben kann nur übertragen werden, wenn der neue Arbeitgeber bereits über eine Langzeitkonto-Regelung verfügt.

»Das Guthaben des LZK kann auf Wunsch des Mitarbeiters auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden, soweit der neue Arbeitgeber diese Möglichkeit bietet.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2367/2008

Auch nachstehend wird ein Übertrag der Stunden aus dem Langzeitkonto angestrebt, sofern der neue Arbeitgeber über ein ähnliches Arbeitszeitmodell verfügt.

»Vor einem geplanten Betriebswechsel ist seitens des Beschäftigten eine Reduzierung des Arbeitszeitkontos anzustreben. Unter Berücksichtigung der Regelungen des neuen Arbeitszeitsystems erfolgt daran anschließend eine größtmögliche Übertragung der verbleibenden Arbeitszeitkontoumfänge in das neue System des aufnehmenden Betriebes. Die Stunden, die nicht übertragen werden können, werden zuschlagsfrei vergütet.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2370/2007

Da nicht absehbar ist, ob der neue Arbeitgeber über eine Langzeitkonto-Regelung verfügen wird, listen einzelne Betriebsvereinbarungen alle Möglichkeiten auf, die bei einem Arbeitgeberwechsel zum Tragen kommen könnten. Eine Priorisierung findet hier nicht statt.

»Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Möglichkeit, das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber, sofern dieser damit einverstanden ist, zu übertragen. Ansonsten kann das Wertguthaben für eine Freistellung während der Kündigungsfrist verwendet oder ausgezahlt werden.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2466/2011

Einen Sonderfall stellen »Arbeitgeberwechsel« innerhalb eines Konzerns dar, sofern eine konzernweite Vereinbarung gilt. Der folgende Auszug zeigt Regelungsnötigkeiten und -möglichkeiten.

»Wenn das Belegschaftsmitglied ohne Wiedereinstellzusage zu einer anderen Gesellschaft des [...]Konzerns wechselt, bei der ein vergleichbares Modell eines Zeit-Wertpapiers besteht, wird ein [...] geführtes Zeit-Wertguthaben mit Zustimmung der entsprechenden Konzerngesellschaft auf diese übertragen. Die weitere Zusage und die Inanspruchnahme des Zeit-Wertguthabens erfolgen nach den bei der entsprechenden Gesellschaft geltenden Bestimmungen.

Wechselt das Belegschaftsmitglied vorübergehend mit Wiedereinstellzusage [...] zu einer Gesellschaft des [...]Konzerns im Sinne von Ziffer 6 Abs. 1, wird das [...] bestehende Zeit-Wertguthaben [...] weitergeführt. Ein eventuell bei der Konzerngesellschaft entstandenes Zeit-Wertguthaben wird nach Wiedereinstellung von der Konzerngesellschaft [...] übertragen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050101/392/2002

3. Informations- und Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

Dieses Kapitel dokumentiert, wie in den vorliegenden Vereinbarungen die Fragen der Mitbestimmung und weitere Rechte von Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigten geregelt sind.

3.1 Informations- und Beratungsrechte der Beschäftigten

Werden Langzeitkonten für Beschäftigte eingerichtet, haben sie das Recht, regelmäßig Informationen darüber zu erhalten. Zudem besteht ein Informations- und Beratungsbedarf hinsichtlich der Arbeitszeitplanung, bei der die Salden der Langzeitkonten berücksichtigt werden müssen. Die meisten vorliegenden Vereinbarungen enthalten entsprechende Regelungen. In den Haustarifverträgen ist dies hingegen weitgehend nicht geregelt.

Die folgende Betriebsvereinbarung sichert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine jährliche Information über den Kontostand zu.

»Die Beschäftigten werden im Rahmen der Entgeltabrechnung über Bewegungen auf ihrem Lebensarbeitszeitkonto einmal jährlich informiert.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2528/2005

Auch laut folgender Regelung erfolgt die Information einmal jährlich. Dafür erhalten die Beschäftigten und der Gesamtbetriebsrat einen Überblick über die aktuellen Langzeitkontenstände.

»Jede(r) Mitarbeiter/in erhält über den Stand seines Langzeitkontos zum 01.11 einmal jährlich einen Kontoauszug mit den aktuellen geldlichen Kontobewegungen und dem aktuellen Zeitwert. Der Gesamtbetriebsrat erhält zum gleichen Termin eine Gesamtübersicht.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2238/2004

Mitunter wird erläutert, wie mit Informationen verfahren wird, wenn das Arbeitsverhältnis endet.

»Der Mitarbeiter erhält jährlich eine schriftliche Information über den Stand seines Wertguthabens. Wird das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters beendet, ohne dass sein Wertguthaben aufgebraucht ist, so erhält er eine schriftliche Information über den Stand seines Wertguthabens zum Ende des nächsten Abrechnungszeitraumes.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2428/2008

Die folgende Betriebsvereinbarung orientiert sich bei der jährlichen Information an dem Stichtag, an dem die Überschussbeteiligung für die Langzeitkonten berechnet wird.

»Die Tarifmitarbeiterin/der Tarifmitarbeiter erhält jährlich – nach Feststellung der Überschussbeteiligung – eine Kontoinformation, die eine Aufstellung der im Umwandlungszeitraum (Kalenderjahr) getätigten Ein- und gegebenenfalls Auszahlungen sowie eine stichtagsbezogene Bewertung des Bestandes an Wertguthaben enthält.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2275/2007

Vielfach ist vorgesehen, dass die Beschäftigten monatlich, in der Regel zusammen mit dem üblichen Entgelt- oder Zeiterfassungsnachweis, informiert werden.

»Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden monatlich mit der Zeitnachweisliste über den Kontostand ihres Lebensarbeitszeitkontos informiert.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Vereinzelt wird den Beschäftigten ein Einblick zu jeder Zeit gestattet. Sie können die Kontostände im Intranet oder am Zeiterfassungssystem einsehen, wie beispielsweise laut folgender Rahmenbetriebsvereinbarung.

»Der Kontostand des Langzeitkontos wird auf dem Gleitzeitauszug und auf den sonst üblichen Medien zur Information über Zeitkonten (Zeiterfassungsgeräte/Intranet) mitgeteilt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2000/2001

Einen Schritt weiter geht die nachstehende Betriebsvereinbarung. Ihr zufolge muss den Beschäftigten neben dem Nachweis des Zeitsaldos der entsprechende Saldo des Geldwertkontos mitgeteilt werden.

»Die Mitarbeiter/innen erhalten jährlich einen vom Insolvenzversicherer ausgestellten Kontoauszug über das für sie geführte Geldwertkonto.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 030200/2124/2004

Auch im Folgenden werden die Beschäftigten monatlich über ihr Langzeitkonto informiert. Zudem haben sie Anspruch auf einen jährlichen Kontoauszug sowie das Recht, jederzeit ihren Langzeitkontostand und die sich daraus ergebende Freistellung zu erfragen.

»Die Zu- bzw. Abflüsse zum Langzeitkonto werden dem Mitarbeiter monatlich nachgewiesen.

Einmal jährlich erhält der Mitarbeiter einen Kontoauszug über das Gesamtguthaben auf seinem Langzeitkonto einschließlich Verzinsung. Der Kontoauszug wird im Februar des Folgejahres mit dem Kontostand zum 31. 12. des Vorjahres erstellt und an den Mitarbeiter ausgehändigt. Unabhängig davon kann der Mitarbeiter die Höhe seines Kontostandes und die mögliche Freistellungsdauer [...] erfragen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2269/2002

Bei entsprechenden Anlageformen kann es zwischen dem Zeitsaldo und dem Geldwert durch hohe Verzinsung zu Abweichungen kommen. Dies erweist sich mitunter als durchaus interessant und motivierend für die Beschäftigten.

3.2 Informationen für Dritte

Die Kontostände der Langzeitkonten aller Beschäftigten des Unternehmens bzw. einzelner Abteilungen sind für unterschiedliche Funktionsträger im Unternehmen eine wichtige Planungsgrundlage. Sofern der Datenschutz beachtet wird, können die Informationen auch für die Arbeitnehmervertretung hilfreich sein.

Eine Dienstvereinbarung weist auf das berechnete Interesse an der Nutzung der Daten hin.

»Der Vorgesetzte, die Personalabteilung, der Personalrat, die Frauenbeauftragte und gegebenenfalls der Scherbehindertenvertreter erhalten zum Abrechnungstichtag eine Liste über den Stand der Langzeitkonten. Eine entsprechende Information ist bei berechtigtem Interesse auch zu jedem anderen Zeitpunkt möglich.«

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/2150/2002

Weitere Regelungen zu diesem Aspekt liegen nicht vor. Vermutlich besteht auch hier eine allgemeine Regelungslücke, wenn diese Fragen nicht anderweitig, z. B. über Rahmenvereinbarungen zu Arbeitszeit, Zeiterfassung oder Datenschutz beantwortet werden.

Einige Fragen bringen konkreten Beratungsbedarf mit sich: Wie wirken sich Langzeitkonten auf Steuerzahlungen und Sozialversicherungsbeiträge aus? Wie kann Kontoguthaben entnommen werden? Wie lässt sich die Anlage langfristig sichern? Diese Problematik greift nur eine Betriebsvereinbarung ansatzweise auf.

»Die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sind rechtzeitig und umfassend durch das Personalwesen über die Entnahmemöglichkeiten zu beraten.«

🔑 BAUGEWERBE, 030200/1144/1997

Möglicherweise wird der Beratungsbedarf in anderen Unternehmen und Verwaltungen ohne spezielle Regelung abgedeckt.

3.3 Informationsrechte des Betriebsrates

Als erste Voraussetzung für die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung muss diese rechtzeitig und umfassend informiert werden. Wird ihr dies vereinbarungsgemäß zugesichert, kann sie selbst entscheiden und bei Problemen eingreifen. Offenbar sehen nur wenige Verhandlungspartner entsprechenden Regelungsbedarf. Vereinzelt Vereinbarungen legen explizit fest, dass der Betriebsrat regelmäßig über die Salden der Langzeitkonten informiert wird oder auf Wunsch Einsicht nehmen kann.

»Dem Betriebsrat werden die erforderlichen Unterlagen zur Verfolgung der Kontenentwicklung monatlich zur Verfügung gestellt.«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1278/1999

»Der Betriebsrat erhält monatlich einen Nachweis der Arbeitszeitkonten.«

☛ GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030200/2007/2001

Detailliertere Informationen werden dem Betriebsrat laut den beiden folgenden Betriebsvereinbarungen zur Verfügung gestellt. Im ersten Beispiel wird der Gesamtbetriebsrat über die Langzeitkonten sowie über alle Zahlungen informiert – auf welche Weise bleibt dem Arbeitgeber überlassen.

»Der Gesamtbetriebsrat wird jährlich in geeigneter Weise über die Entwicklung der Anlage der Wertguthaben einschließlich der Anlagestrategie informiert und erhält zusätzlich eine Gesamtübersicht über die im Umwandlungszeitraum (Kalenderjahr) getätigten Ein- und gegebenenfalls Auszahlungen in den einzelnen Gesellschaften.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2274/2007

Das zweite Beispiel beschreibt detailliert, welche Informationen der Arbeitgeber dem Betriebsrat übermitteln muss.

»Der Gesamtbetriebsrat wird regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die relevanten Sachverhalte des Instrumentes ›Zeitwertkonto‹ informiert. Zu den relevanten Sachverhalten zählen u. a. Anzahl der Teilnehmer, Summe der Wertguthaben, Nutzung der Kapitalanlagekonzepte, Beratungsaktivitäten, Insolvenzschutz und Freistellungstatbestände.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Bisweilen werden neben dem Betriebsrat auch die Führungskräfte weit im Vorfeld über Freizeitentnahmen aus dem Langzeitkonto informiert.

»Führungskräfte und Betriebsrat werden rechtzeitig (ca. ein Jahr) vor Beginn der geplanten Freizeitentnahme (im Block oder in Teilzeit) über den Freizeitplan der betroffenen Mitarbeiter informiert.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2528/2005

Die nachstehende Betriebsvereinbarung geht einen Schritt über die reine Information hinaus. Hier werden nicht nur Unterlagen vorgelegt, sondern regelmäßige Gespräche bzw. Diskussionen mit bestimmten Zielen vereinbart. Dadurch erhält der Betriebsrat über das Informationsrecht hinaus auch ein Beratungsrecht.

»[...] wird quartalsweise der Status der Zeitkonten zwischen den Betriebsparteien diskutiert. Die Diskussion dient der Transparenz, dem Überblick und dem gegenseitigen Verständnis.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2136/2001

Die Vertragsparteien nutzen die vereinbarten regelmäßigen Gespräche auch dazu, die getroffene Vereinbarung an veränderte Bedingungen anzupassen.

»Die Betriebsparteien werden einmal jährlich die Erfahrungen mit dieser Betriebsvereinbarung austauschen und notwendige Änderungen beraten und die Betriebsvereinbarung entsprechend anpassen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1278/1999

Aufgrund eines erweiterten Beratungsrechts muss nachstehend jeder einzelne Antrag auf ein Sabbatical beraten werden. Um diese Regelung besser zu verstehen ist wissenswert: Für jede Auszeit wird hier ein spezielles Konto eingerichtet; darin sparen Beschäftigte Arbeitszeiten für diese spezielle Auszeit an.

»Die Personalabteilung informiert den Betriebsrat über einen Auszeit-Antrag, sobald dieser eingegangen ist, und berät mit ihm die Auswirkungen auf das unmittelbare Arbeitsumfeld.

Soll ein Auszeit-Antrag abgelehnt werden, wird dies vorher mit dem Betriebsrat mit dem Ziel beraten, eine einvernehmliche Lösung zu finden.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/2213/2004

Die meisten speziellen Langzeitkonto-Vereinbarungen enthalten keine Regelungen über Informations- und Beratungsrechte der Arbeitnehmervertretung. Dies mag darin begründet liegen, dass diese Rechte in anderen Vereinbarungen verbrieft sind. Oft ergänzen die Regelungen zu Langzeitkonten jene Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die ausführlicher gestaltet sind.

3.4 Mitwirkung und Mitbestimmung des BR/PR, betriebliche Kommissionen

Die Mitbestimmung der Betriebs- oder Personalräte wird in den meisten vorliegenden Tarifverträgen sowie Dienst- oder Betriebsvereinbarungen zusammenhängend mit Konflikten über die Auslegung der Regelungen oder über Verfahren der Freistellung angesprochen.

Eine Möglichkeit, Konflikte zu regeln, besteht darin, eine spezielle Kommission einzurichten.

3.4.1 Konfliktlösungen

Im Zusammenhang mit Langzeitkonten kann es einerseits zu Konflikten um die generelle Auslegung der Vereinbarungen kommen. Andererseits entstehen im Einzelfall Probleme, die aus unregulierten oder nicht eindeutig geregelten Aspekten herrühren. Beides wird in einigen ausgewerteten Haustarifverträgen und Vereinbarungen aufgegriffen.

Auslegung der Vereinbarung

In einem Haustarifvertrag ist der Konfliktfall zusammenhängend mit der Auslegung des Tarifvertrags detailliert geregelt. Es wurden Eskalationsstufen sowohl auf betrieblicher als auch auf tariflicher Ebene vereinbart.

»Streitigkeiten grundsätzlicher Art aus der Auslegung dieses Zusatztarifvertrages werden die Betriebsparteien ggf. unter Hinzuziehung der Tarifparteien beilegen. Kommt auch so keine Einigung zustande, erfolgt die Konfliktlösung nach dem Tarifvertrag über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung [...].

Bei Streitigkeiten aus den Regelungen der Betriebsparteien zu diesem Themenkreis wird die betriebliche Einigungsstelle angerufen. Im Falle der erzwingbaren Mitbestimmung nach dem BetrVG entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

Für Tarifschiedsgericht und Einigungsstelle verständigen sich die jeweiligen Parteien auf den Vorsitzenden [...] und einigen sich auf die Anzahl von jeweils 3 Beisitzern.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1276/1999

Nahezu wortgleich formuliert ein Ergänzungstarifvertrag.

»Streitigkeiten grundsätzlicher Art aus der Auslegung dieses Ergänzungstarifvertrages werden die Betriebsparteien ggf. unter Hinzuziehung der Tarifparteien beilegen. Kommt auch so keine Einigung zustande, erfolgt die Konfliktlösung nach dem Tarifvertrag über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung [...].«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/2340/1999

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die meisten vorliegenden Vereinbarungen und Haustarifverträge die Konfliktlösung nicht regeln.

Individuelle Konflikte

Im Zusammenhang mit Langzeitkonten kann es zu Problemen im Einzelfall kommen, insbesondere bei dem Wunsch nach längeren Freistellungszeiten. Die Auszeit einer bzw. eines Beschäftigten kann z. B. mit betrieblichen Anforderungen kollidieren. Mitunter wird lediglich auf den gesetzlich vorgegebenen Weg verwiesen.

»Bei Streitigkeiten über die Entnahme wird ein Verfahren nach § 85 BetrVG eingeleitet.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 030200/2124/2004

§ 85 BetrVG regelt, wie der Betriebsrat Beschwerden behandelt. Arbeitnehmer wenden sich in diesem Fall an den Betriebsrat. Er berät die von ihm als berechtigt angesehenen Beschwerden mit dem Arbeitgeber. Bei Nichteinigung kann er die Einigungsstelle anrufen.

Mehrere Vereinbarungen setzen im Gegensatz dazu zunächst auf das Einvernehmen von Beschäftigten und Vorgesetzten. Nur für den Fall, dass dies nicht zu erzielen ist, werden weitere Eskalationsstufen vereinbart.

Laut folgender Betriebsvereinbarung sollen Beschäftigter und Führungskraft zunächst eine einvernehmliche Lösung finden. Erst wenn dieses Verfahren scheitert, treten weitere Betriebsparteien in die Verhandlungen ein.

»Der Umfang und die konkrete Lage der Freistellung sind unter angemessener Berücksichtigung der persönlichen Belange des Mitarbeiters und der betrieblichen Belange einvernehmlich zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter festzulegen. Kann einem Wunsch des Mitarbeiters nicht Rechnung getragen werden, sollen Vorgesetzter und Mitarbeiter auch prüfen, ob dieser nicht zu einem späteren Zeitpunkt realisiert werden kann. Ziel ist es, dass Vorgesetzter und Mitarbeiter zu einer einvernehmlichen Lösung kommen. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, stehen Personalabteilung und Betriebsrat beratend und vermittelnd zur Seite. In diesem Fall werden

zwischen Personalabteilung, Betriebsrat, Vorgesetztem und Mitarbeiter unverzüglich Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung geführt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2584/2011

Die folgende Regelung ist diesbezüglich besonders ausführlich formuliert. Das im ersten Absatz erwähnte Schlichtungsverfahren wird in den beiden Folgeabsätzen erläutert.

»Ziel ist es, daß Vorgesetzte und Mitarbeiter immer zu einer einvernehmlichen Regelung der Arbeitszeitbudgets kommen. Kommt im Ausnahmefall keine Einigung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter über die Vereinbarung von Arbeitszeitbudgets zustande, kann ein Schlichtungsverfahren [...] durchgeführt werden.

Sofern zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter kein Einvernehmen über eine Arbeitszeitbudgetvereinbarung und die Einbringung in das Langzeitkonto erzielt werden kann, stehen der Personalbereich und der Betriebsrat beratend und vermittelnd zur Seite.

In diesen Fällen werden zwischen Personalbereich, Betriebsrat, Vorgesetztem und Mitarbeiter unverzüglich Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung geführt. Falls erforderlich werden die nächst höheren Führungsebenen, der Personalleiter und der Vorsitzende des Betriebsrats einbezogen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/1602/2001

3.4.2 Gemeinsame Kommissionen

Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung kann praktisch umgesetzt werden, indem sie beispielsweise an einer gemeinsamen Kommission mit dem Arbeitgeber beteiligt wird. Betriebliche Kommissionen dienen jedoch nicht nur dazu, Konflikte zu bearbeiten. Sie verbessern durch offenen Informationsaustausch das innerbetriebliche Klima zwischen den Sozialpartnern. Die für den Informationsaustausch zu bildende gemeinsame Kommission wird nachstehend nicht näher definiert.

»[...] wird quartalsweise der Status der Zeitkonten zwischen den Betriebsparteien diskutiert. Die Diskussion dient der Transparenz, dem Überblick und dem gegenseitigen Verständnis.«

🔑 MASCHINENBAU, 030200/2136/2001

Ähnlich ist die folgende Betriebsvereinbarung zu verstehen. Sie gewährleistet sogar, dass die Vereinbarung stetig angepasst wird.

»Die Betriebsparteien werden einmal jährlich die Erfahrungen mit dieser Betriebsvereinbarung austauschen und notwendige Änderungen beraten und die Betriebsvereinbarung entsprechend anpassen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 030200/1278/1999

Derartige Regelungen veranschaulichen, dass die Einrichtung von Langzeitkonten meist auf gemeinsamer Initiative der Betriebsparteien beruht und diese weitgehend an einem Strang ziehen.

Auf betrieblicher Ebene regeln einige Vereinbarungen den Konfliktfall, indem sie eine paritätisch besetzte Kommission festlegen.

»Zur Lösung von Fragen und Konflikten [...] wird eine paritätisch besetzte Begleitkommission gegründet. Sie besteht aus insgesamt sechs Mitgliedern, von denen drei Unternehmensvertreter sind und zwei der drei Arbeitnehmervertreter vom Betriebsrat benannt werden. Entscheidungen der Begleitkommission werden mit einfacher Mehrheit getroffen und sind verbindlich.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2054/2003

Sehr detailliert wird nachstehend definiert, welche Unterlagen die Arbeitsgruppe erhält und was ihre Aufgaben sind.

»Eine Arbeitsgruppe aus je 3 Vertretern des örtlichen Betriebsrats und der Firma berät jeweils zum Ende jedes Kalenderhalbjahres über Stand und Probleme bei der Umsetzung der Betriebsvereinbarung anhand schriftlicher Unterlagen (soweit wie möglich als [...] -Datei) wie z. B.

– jeweils aktuelle Liste der [...] -Mitarbeiter, die die LKZ-Pauschale in das Langzeitkonto einbringen

- Anzahl und Dauer von Freistellungen (nach [Geschäftsbereich und Abteilung])
 - Liste der Mitarbeiter, deren Anträge zu einer Freistellung abgelehnt wurden
 - Die Zusammensetzung und Entwicklung des Sondervermögens gemäß Ziffer 9 dieser Betriebsvereinbarung (einmal jährlich).
- Die Arbeitsgruppe soll Lösungsvorschläge erarbeiten, wenn
- Probleme allgemeiner Art mit der Auslegung oder Durchführung der Inhalte dieser Betriebsvereinbarung auftreten
 - aus der Praxis der Bedarf entsteht, die bestehenden Regelungen weiterzuentwickeln.«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 030200/2584/2011

Mitunter ist verbindlich vorgesehen, dass eine spezielle innerbetriebliche Kommission angerufen wird. Die Anrufung der Einigungsstelle gemäß §76 BetrVG bleibt unabhängig davon für beide Seiten möglich.

»Unterschiedliche Auslegungen dieser Betriebsvereinbarung, Beschwerden betroffener Beschäftigter sowie etwaige Konflikte im Genehmigungsverfahren werden in einer paritätisch besetzten Beratungskommission, die aus maximal je drei Vertretern der Unternehmensleitung und des Betriebsrates besteht, behandelt.

Die Beratungskommission kann sowohl von betroffenen Beschäftigten als auch von den Fachbereichen angerufen werden.

Die Angelegenheiten, die an die Beratungskommission herangetragen werden, sind mit einer Frist von längstens vier Wochen in der Kommission zu behandeln und zu entscheiden. §76 Betriebsverfassungsgesetz bleibt dabei unberührt.

Der Betriebsrat und die Personalabteilung benennen die Mitglieder für die Beratungskommission, die nur im Bedarfsfall zusammentritt.«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Die Zusammensetzung und Aufgaben einer innerbetrieblichen Kommission oder Schlichtungsstelle werden im Folgenden benannt. Neben einer Überwachungsfunktion hat die Clearingstelle auch das Recht, initiativ zu werden.

»Die betriebliche Clearingstelle besteht aus jeweils drei ständigen Vertretern des Arbeitgebers und zuständigen Betriebsrates. Sie überwacht Handhabung und Praktikabilität dieser Arbeitszeitregelung und kann bei Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich ihrer Anwendung von Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten angerufen werden. Die Clearingstelle kann auch aus eigenem Entschluß tätig werden. Kommt es in der Clearingstelle nicht zu einem Einvernehmen, sind Personalleitung und Betriebsrat zuständig. Im übrigen gilt § 15 dieser Betriebsvereinbarung. Die Clearingstelle gibt sich eine Geschäftsordnung.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/2339/2001

Bisweilen wird ein abgestuftes Verfahren festgelegt: Dabei soll zunächst eine paritätisch besetzte Kommission eine Klärung herbeiführen, bevor Personalvorstand und Betriebsratsvorsitzender eine Entscheidung fällen.

»Sofern ein Antrag abgelehnt wird, kann der AN sich an eine paritätisch besetzte Beratungskommission, die aus max. je zwei Vertretern des AG und des Betriebsrates besteht, wenden. Kann innerhalb der Beratungskommission keine Entscheidung herbeigeführt werden, so entscheidet letztlich der für Personal verantwortliche Vorstand mit dem BR-Vorsitzenden oder in dessen Verhinderungsfall mit dem stellvertretenden BR-Vorsitzenden gemeinsam.«

🔑 ANONYM, 030200/2529/2006

Im letzten Beispiel wird der innerbetrieblichen Kommission ebenfalls eine Art Initiativrecht zugewiesen. Zudem werden die Eskalationsstufen eines Konflikts beschrieben.

»Die Arbeitszeitkommission kann bei Meinungsverschiedenheiten angerufen werden, aber auch von sich aus aktiv werden. Verstöße werden von ihr verfolgt, indem zunächst der betroffene Mitarbeiter und seine Führungskraft angesprochen werden. Die Arbeitszeitkommission entscheidet nach Möglichkeit einvernehmlich; ihre Entscheidungen sind verbindlich. Sollte keine ein-

vernehmliche Einigung möglich sein, entscheidet das Mehrheitsverfahren. Wenn keine Mehrheit zustande kommt, entscheidet die Einigungsstelle.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1497/2001

Allerdings bleibt auch hier festzustellen, dass Konfliktlösungen in den vorliegenden Vereinbarungen nur äußerst selten geregelt werden.

3.5 Bezug zu anderen betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Regelungen

Regelungen zu Langzeitkonten liegen in unterschiedlichen Arten vor:

- Tarifverträge mit Öffnungsklauseln für betriebliche Vereinbarungen
- spezielle tarifliche Vereinbarungen zu Langzeitkonten (Haustarifverträge, Ergänzungstarifverträge)
- Regelungen zu Langzeitkonten als Teil einer allgemeinen Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- spezielle Vereinbarung zu Langzeitkonten, teilweise auf der Basis tariflicher Rahmenregelungen oder Öffnungsklauseln.

Als Beispiel für einen Tarifvertrag mit Öffnungsklausel sei hier der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) zitiert. § 10 Abs. 6 TVöD stellt Arbeitgebern frei, mit Beschäftigten individuell die Einrichtung eines Langzeitkontos zu vereinbaren. Als Bedingungen stellen die Tarifpartner lediglich die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung und die Insolvenzversicherung. Alle weiteren Regelungen sind frei vereinbar.

Ein weiteres Beispiel für einen Tarifvertrag, der sich speziell mit Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten beschäftigt, ist der Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie«: Er wurde erstmals von den Tarifpartnern Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) im Jahr 2008 vereinbart.

Die speziellen tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zu Langzeitkonten stehen immer im Kontext anderer oder weiterreichender Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit. Diese standen jedoch für die vorliegende Auswertung in der Regel nicht zur Verfügung.

Im Zusammenhang mit der Insolvenzversicherung beziehen sich die Vereinbarungen, die dazu Regelungen enthalten, auf den gesetzlich geregelten Insolvenzschutz (siehe Kap. 2.6.2). Einzelne Langzeitkonto-Vereinbarungen verweisen darüber hinaus auf andere Gesetze, die in dem Zusammenhang zu beachten sind. Dabei handelt es sich in erster Linie um Schutzgesetze, die bei Arbeitszeitverlängerung heranzuziehen sind, z. B. ArbZG, JArbSchG, MuSchG, SGB IX, TzBfG.

»Dabei sind die Rahmenbedingungen, die durch gesetzliche Bestimmungen (speziell ArbZG, MuSchG, JArbSchG) gegeben sind, zu beachten.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/2139/2000

Selbstverständlich können betriebliche Vereinbarungen gesetzliche Vorgaben nicht ersetzen. Letztere sind immer einzuhalten – unabhängig davon, ob es dazu eine Bestimmung in der betrieblichen Vereinbarung gibt. Ausnahmen von gesetzlichen Vorschriften bedürfen einer konkreten Öffnung. Ein Gesetz muss ausdrücklich bestimmen, dass von der gesetzlichen Regelung z. B. aufgrund eines Tarifvertrages abgewichen werden kann.

Teils können Urlaubszeiten vereinbarungsgemäß in das Langzeitkonto übertragen werden. In diesen Fällen wird darauf verwiesen, dass der gesetzliche Mindesturlaub entsprechend Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sowie bestimmte Zusatzurlaubsansprüche erhalten bleiben müssen.

»Der gesetzlich vorgegebene Jahresurlaub von 24 Werktagen nach § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz [...] darf durch Überträge in das Lebensarbeitszeitkonto nicht unterschritten werden.

Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX sowie der [...] -Behindertenurlaub dürfen nicht in das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Langzeitkonto-Vereinbarungen sind sehr genau mit dem geltenden Steuer- und Sozialversicherungsrecht abzustimmen und ggf. an veränderte Rechtslagen anzupassen. Dies gilt in jedem Fall, auch wenn nicht explizit wie in folgendem Haustarifvertrag darauf hingewiesen wird.

»Die Tarifvertragspartner werden unverzüglich Verhandlungen aufnehmen, wenn sich zukünftige Veränderungen im Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsrecht verschlechternd auf Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrag auswirken sollten.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/1220/2000

4. Offene Probleme

Einige Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Haustarifverträge, die für diese Auswertung herangezogen wurden, regeln zahlreiche der in den Kapiteln 2 und 3 beschriebenen Aspekte. Andere hingegen beschränken sich auf wenige Gesichtspunkte. Oft enthalten Haustarifverträge und Rahmenvereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten lediglich Öffnungsklauseln, anhand derer Langzeitkonten eingerichtet werden können. Sie verzichten bewusst auf detaillierte Regelungen. Diese überlassen sie den Betriebsparteien. Im Fall der Haustarifverträge wird damit den betrieblichen Vertragspartnern der Weg geebnet, mit eigenen Regelungen den vorgegebenen Rahmen auszufüllen. Im Fall der betrieblichen Arbeitszeit-Vereinbarungen ermöglicht diese Öffnung jedoch auch einzelvertragliche Regelungen. Meist wurde dabei auf weitergehende kollektive Regelungen verzichtet. Die Neuregelungen des Flexi II-Gesetzes erfordern grundsätzlich individuelle schriftliche Vereinbarungen, damit ein Zeitkonto als Wertguthaben anerkannt wird. Neben die Basisregelung durch die Betriebsvereinbarung treten individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. In diese Auswertung konnten neben Rahmenvereinbarungen viele detaillierte Regelungen zu Langzeitkonten einbezogen werden. Doch auch diese lassen sich nur selten als umfassend oder vollständig bezeichnen. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass unter speziellen betrieblichen Rahmenbedingungen nicht jeder Aspekt regelungsbedürftig sein muss. Im Folgenden wird ausgeführt, welche regelungsbedürftigen Aspekte in vielen Vereinbarungen fehlen.

Unklare Definitionen

Die vorliegenden Vereinbarungen definieren gelegentlich nicht klar, was ein Langzeitkonto darstellt und zu welchen Zwecken es eingerichtet werden kann, soll oder muss. In einigen Unternehmen werden beispielsweise Zeitkonten als Langzeitkonten bezeichnet, die in anderen Unter-

nehmen als »normale« Arbeitszeitkonten mit Plus- und Minussalden definiert werden. Die Definition eingangs dieser Auswertung schließt bereits einige der vorliegenden Vereinbarungen von den Untersuchungen aus.

Ob Langzeitkonten vorrangig die Flexibilität und Eigenverantwortung der Beschäftigten oder die Flexibilität und Kostensenkung für das Unternehmen bezwecken, geht meist weder aus der Präambel, der Zieldefinition noch aus dem Regelwerk insgesamt hervor. Für die betroffenen Beschäftigten bleibt daher oft unklar, ob Langzeitkonten ein unerwünschtes aber notwendiges letztes Mittel zur Unternehmenssicherung oder ein bevorzugtes Mittel für die eigene flexible Zeitverwendung darstellen.

Lediglich die Regelungen zu Lebensarbeitszeitkonten formulieren ihr Ziel eindeutig: den vorgezogenen Ruhestand. Dies mag daran liegen, dass sie einfacher zu regeln sind und weniger Folgeprobleme aufwerfen als etwa Fragen nach Arbeitsplatzsicherheit, Wiedereinstieg in den Beruf, Qualifikation oder sozialen Folgen nach einer längeren Auszeit.

Freiwillig oder obligatorisch für alle?

Manche Vereinbarungen stellen Beschäftigten und Arbeitgebern frei, Langzeitkonten einzurichten und zu nutzen oder diesem Ansinnen zu widersprechen. Dies kann Betroffene verunsichern. Klare Regelungen, die Langzeitkonten für die ganze Belegschaft (im Geltungsbereich) verpflichtend vorschreiben oder Auszeiten ermöglichen, sind ggf. die bessere Lösung. Sie sind jedoch selten. Ebenso selten finden sich Vereinbarungen für freiwillig einzurichtende Langzeitkonten, die auch die Widerspruchsrechte eindeutig festlegen.

Langfristige Werte und Wertentwicklung

Viele Vereinbarungen lassen die Beschäftigten über die Werthaltigkeit und Wertentwicklung von Langzeitkonten im Unklaren. Nicht immer ist geregelt, ob die Konten als Geld- oder Zeitkonten geführt werden und welche Konsequenzen daraus für die Verzinsung folgen. Einige Vereinbarungen vertrauen auf die regelmäßige Steigerung der tariflichen Entgelte. Daher ist in einigen Branchen zurzeit mit einem echten Werteverfall der Kontosalden zu rechnen – bedingt durch Tarifabschlüsse unterhalb der Inflationsentwicklung oder die Verlängerung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich.

Für alle Vereinbarungen, die nach 2009 gemäß dem Flexi II-Gesetz abgeschlossen wurden, gilt, dass die Langzeitkonten verpflichtend in Geld geführt werden müssen. Darüber hinaus schreibt Flexi II den Werterhalt der Guthaben fest.

Fehlende Obergrenzen

Die Festlegung von Kontogrenzen ist in mehrfacher Hinsicht sinnvoll. Sie fehlt jedoch in mehreren Vereinbarungen. Obergrenzen für Zeitsalden auf Langzeitkonten werden nur in etwa einem Drittel der Regelungen genannt. Die fehlende Begrenzung ermöglicht z. B. sehr lange Sabbaticals oder einen weit vorgezogenen Ruhestand. Beides ist sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen kaum von Vorteil. Zudem steigt die Gefahr, dass die Gesundheit langfristig beeinträchtigt wird durch uneingeschränktes Stundensammeln. Die Regelungen sollten eine maßvolle Obergrenze vorsehen, die allen Bedingungen gerecht wird. Dabei sollten jeweils die spezifischen betrieblichen Arbeitssituationen berücksichtigt werden.

Verhinderte Flexibilität

Langzeitkonten können auf verschiedenste Art und Weise geführt werden. Einzelne Regelungen lassen fast alle Zeitwerte und auch finanzielle Zuwendungen als Sparguthaben zu. Andere Regelungen begrenzen dies im Extremfall auf einen einzelnen Faktor zu einem bestimmten Zeitpunkt, z. B. auf Mehrarbeitsstunden, die zu einem Stichtag vorhanden sind. Die Mehrzahl der vorliegenden Vereinbarungen grenzen die Möglichkeiten stark ein und verhindern damit eine flexible Nutzung der Langzeitkonten. Insbesondere die Teilzeitregelungen werden selten genutzt. Überwiegend handelt es sich um Verlagerungen von Mehrarbeitszeiten in Langzeitkonten, was aus gesundheitlicher und arbeitsmarktpolitischer Sicht als problematisch beurteilt werden muss. Gelegentlich sind auch Zeit- und Geldzuschläge auf das Langzeitkonto übertragbar. Ob dies immer in Einklang mit geltenden Tarifverträgen steht, muss hier unbeantwortet bleiben.

Unklare Verfügbarkeit von Kontosalzen

Dem Zeitanparen steht die Verfügbarkeit über Kontosalzen gegenüber. Einige Vereinbarungen erlauben nur den Beschäftigten, Zeit vom Langzeitkonto zu entnehmen. In diesem Zusammenhang wird oft auf zu berücksichtigende betriebliche Belange und Widerspruchsrechte des Arbeitgebers hingewiesen. Dies hat nicht selten verunsichernde Wirkung. Andere Vereinbarungen gewähren auch dem Arbeitgeber einen gewissen Zugriff auf die Konten. Notwendige Begrenzungen hierfür fehlen jedoch meist. Weitere Regelungen zur Entnahme für Freistellungszeiten oder vorgezogenen Ruhestand, z. B. die Mindest- und Höchst-Freistellungszeiten und Antragsfristen, sollten aufeinander abgestimmt geregelt sein – ein Ziel, das nur vereinzelt erreicht wurde.

Mangelhafte Organisation

Oft fehlen eindeutige Aussagen zur Organisation der Langzeitkonten und zur Sicherung der Beschäftigtenrechte. Das birgt die Gefahr, dass die Beschäftigten das Angebot von Langzeitkonten nicht annehmen oder dass die Guthaben auf Langzeitkonten einseitig missbraucht werden. Zur Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedarf es eindeutiger Regelungen für die Freistellungszeit. Leider fehlen diese in den meisten Vereinbarungen. Dadurch bleiben Fragen zu Status, Krankheit, Urlaub, Arbeitsplatzsicherheit, vorzeitiger Beendigung etc. unbeantwortet. Mitunter wird auf »einvernehmliche Regelungen« verwiesen, die im Einzelfall zu treffen sind. Ob dies im Konfliktfall ausreicht, kann nur eine Untersuchung der Praxis zeigen.

Mangelnde Insolvenzversicherung

Zahlreiche Veröffentlichungen verweisen eindringlich auf die Probleme, die im Zusammenhang mit Insolvenzen entstehen. Dennoch wird in den vorliegenden Vereinbarungen meist nur kurz auf die Notwendigkeit von Insolvenzschutz hingewiesen. Insgesamt ist festzustellen: Sowohl die Haustarifverträge als auch die Betriebsvereinbarungen messen dem Thema Insolvenzversicherung eine geringe Bedeutung bei. Gelegentlich wird auf die Regelungen des SGB verwiesen, die jedoch in den wenigsten Fällen ausreichen.

Wenig Informationsrechte

Dem Informations- und Beratungsbedarf der Beschäftigten wird in den vorliegenden Regelungen leider nur selten Rechnung getragen. Ebenso selten sind die Informationsrechte von Vorgesetzten, Personalabteilungen oder Geschäftsführungen geregelt. Auch hier kann demnach auf eine allgemeine Regelungslücke geschlossen werden, falls diese Fragen nicht anderweitig, z. B. über Rahmenvereinbarungen zu Arbeitszeit, Zeiterfassung oder Datenschutz beantwortet werden.

Selten Regelungen zur Konfliktlösung

Es sollte nicht unerwähnt bleiben, dass die meisten ausgewerteten Vereinbarungen und Haustarifverträge keinerlei Regelungen für die Konfliktlösung vorsehen. Ebenso fehlen meist weitere Regelungen über Informations- und Beratungsrechte der Arbeitnehmervertretung. Dies mag ebenfalls daran liegen, dass diese Rechte in anderen Vereinbarungen verbrieft sind. Regelungen zu Langzeitkonten ergänzen oft Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die ausführlicher ausgestaltet sind.

Ungenügende Sicherheiten

Letztendlich sollte jede Vereinbarung zu Langzeitkonten alle Fragen der Betroffenen beantworten können, die mit »Aber wenn ...« beginnen und damit die Ausnahme- und Zweifelsfälle ansprechen. Dazu zählt beispielsweise die Kündigung seitens des Arbeitnehmers mit dem Ziel, in einem anderen Unternehmen weiterzuarbeiten. Eine vollständige Auszahlung des Langzeitkontos dürfte Betroffene mit erheblichen Steuerforderungen belasten. Andere Beispiele sind der Wechsel auf einen geringer bewerteten Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen, der Eintritt persönlicher oder familiärer Notsituationen, Krankheit in Freistellungszeiten, Abbruch von Freistellungszeiten – um nur einige zu nennen. Nur selten bieten die vorliegenden Vereinbarungen Ansätze für Verfahrensweisen oder Lösungen, die die notwendige Sicherheit garantieren. Auch hier bietet das Flexi II-Gesetz Ansatzpunkte und regelt die Portabilität auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund. Generell sollten schon länger bestehende Langzeitkonto-Vereinbarungen dahingehend geprüft werden, ob sie den aktuellen gesetzlichen Grundlagen und Anforderungen entsprechen.

5. Zusammenfassende Bewertung

Die Materialgrundlage für diese Auswertung erwies sich als äußerst inhomogen. Es handelt sich um ein relativ junges Thema für die tariflichen und betrieblichen Verhandlungspartner. Dies wird aus der Übersicht der Abschlussjahre der Vereinbarungen deutlich (vgl. Kap. 7). Mehrere Pilotregelungen mit zeitlicher Begrenzung deuten ebenfalls darauf hin, dass die Parteien weitgehend unbekannte Wege beschreiten. Es liegen bislang nur wenige Vereinbarungen vor, die nach dem Inkrafttreten von Flexi II abgeschlossen wurden. Aussagen über den Transfer der rechtlichen Regelungen in den betrieblichen Alltag können daher nur mutmaßlich getroffen werden.

Ausprägungen

Haustarifverträge und Rahmenvereinbarungen enthalten oft nur eine Öffnungsklausel oder vage Rahmenbedingungen. Diese ermöglichen den betrieblichen Partnern, spezifische Regelungen zu verhandeln und abzuschließen. Sie öffnen jedoch seit Jahren die Tür für das langfristige Ansparen von Arbeitszeit, ohne die Gestaltung dahinter wesentlich abzusichern.

Etwas konkreter formulieren Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die neben Regelungen zum »normalen« Arbeitszeitkonto auch solche für langfristiges Zeit-Ansparen enthalten. Angesichts der vorliegenden Vereinbarungen lässt sich aber feststellen, dass auch diesbezüglich die Feinheiten zunächst nicht ausgearbeitet wurden. Die Hinweise auf Pilotregelungen und vergleichbare Formulierungen lassen erkennen, dass hier vorerst anhand von Einzelfällen praktische Erfahrungen gesammelt werden sollen.

Inzwischen liegen etliche Vereinbarungen vor, die sich ausschließlich mit dem Langzeitkonto befassen. Bis auf wenige Ausnahmen werden entweder Lebensarbeitszeitkonten für den vorgezogenen Ruhestand oder aber Langzeitkonten für längere Auszeiten oder Sabbaticals abgeschlos-

sen. Bei letzteren können zwei Ausprägungen unterschieden werden: a) arbeitnehmerorientierte Varianten, die den Beschäftigten das alleinige Verfügungsrecht über das Konto zubilligen; b) unternehmensorientierte Formen, die das Langzeitkonto auch oder vor allem als Zeitspeicher für Zeiten schwacher Auslastung betrachten. Da diverse Zwischenformen existieren, ist das Gesamtbild nicht einheitlich.

Gestaltungsspielräume und Ziele

Die betrieblichen Verhandlungspartner nutzen ihre Gestaltungsspielräume in sehr unterschiedlichem Maße. Über die Beweggründe kann man nur mutmaßen. Entscheidende Faktoren für den Abschluss von Langzeitkontovereinbarungen sind mitunter:

- die wirtschaftliche Lage des Unternehmens
- der Umfang an saisonalen und konjunkturell bedingten Kapazitätsschwankungen
- der übliche Anfall an Mehrarbeitsstunden und der bisherige Umgang damit
- die Bewertung des so genannten »Humankapitals« (→ Glossar) durch die betrieblichen Verhandlungspartner
- die Innovationsbereitschaft der betrieblichen Verhandlungspartner bezüglich der Arbeitszeitgestaltung
- die Veränderung des gesetzlichen Umfelds (z. B. Wegfall der Altersteilzeit).

Die Ziele, die Verhandlungspartner mit den Vereinbarungen verfolgen, sind möglicherweise abhängig von aktuellen, mittel- und langfristigen Wirtschaftsprognosen für ein Unternehmen. In prosperierenden Branchen stehen beschäftigtenorientierte Ziele eher im Vordergrund. Einige Vereinbarungen und die dort genannten Zielen rücken insbesondere die Zufriedenheit der Beschäftigten und ihre langfristige Bindung an das Unternehmen in den Vordergrund. Diese Ziele lauten:

- Lebensarbeitszeit verkürzen
- persönliche Fort- und Weiterbildung fördern
- mittel- bis langfristige Auszeiten ermöglichen, um Urlaub zu verlängern oder ein Sabbatical zu nehmen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern: befristeter Übergang in Teilzeitbeschäftigung, z. B. zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder eigener Kinder.

Hintergrund mehrerer Vereinbarungen ist jedoch auch das Interesse des Unternehmens, ein Zeitpolster für Phasen schwacher Nachfrage zu sichern. In diesen Fällen ist der Zugriff auf die Langzeitkonto-Guthaben in der Regel nicht den Beschäftigten allein überlassen. Auch der Arbeitgeber kann in begrenzter Form Zeit vom Langzeitkonto entnehmen. In diesen Unternehmen werden Langzeitkonten verpflichtend eingeführt, um ein Zeitpolster zugunsten des Unternehmens aufzubauen. Die überwiegende Zahl der vorliegenden Vereinbarungen unterstützt jedoch die freiwillige Einrichtung von Langzeitkonten auf Antrag der Beschäftigten.

Vorgezogener Ruhestand

Es bietet sich an, die Regelungen für Langzeitkonten getrennt von Regelungen für Lebensarbeitszeitkonten zu interpretieren. Letztere sind häufiger zu finden. Sie stellen für die tariflichen und betrieblichen Verhandlungspartner eine relativ leicht lösbare Aufgabe dar. Auch für die Mehrzahl der Beschäftigten dürften sie attraktiver und risikoärmer sein als Langzeitkontoregelungen: Es bedarf keiner Regelungen für die Rückkehr auf den Arbeitsplatz; es bestehen keine Befürchtungen für den Wiedereinstieg nach der Auszeit etc.

Es wird erwartet, dass in den nächsten Jahren die Zahl der Vereinbarungen zu Lebensarbeitszeitkonten weiter zunimmt. Die verlängerte Lebensarbeitszeit und die ausgelaufene Förderung des AltTZG führen dazu, dass ein vorzeitiger Ruhestand inzwischen durch die Beschäftigten finanziert werden muss: sei es durch Abschläge bei der Rentenberechnung oder durch Ansparen von Zeit und Entgelt auf Lebensarbeitszeitkonten. Auf tariflicher Ebene sieht beispielsweise der »Tarifvertrag Demografie« der IG BCE einen Fond für Lebensarbeitszeitkonten vor. Wünschenswert wären Begrenzungen der Arbeitsstunden, die pro Jahr auf Lebensarbeitszeitkonten eingestellt werden können, um einem »Arbeiten ohne Ende« vorzubeugen.

Unterbrechungen der Lebensarbeitszeit

Beschäftigte können durch das Ansparen von Arbeitszeiten, Urlaubszeiten und finanzielle Zuwendungen des Arbeitgebers längere Auszeiten, Sabbaticals oder andere Formen der Arbeitszeitveränderung vorbereiten. Ihr Interesse daran ist (noch) relativ gering. Zudem wollen Gewerk-

schaften und Interessenvertreter eine Aushebelung tariflicher Arbeitszeitbeschränkung verhindern. Dem gegenüber finden Arbeitgeber aus genannten Gründen zunehmend Gefallen an Langzeitkonten. Die Interessen von Betriebsräten, Beschäftigten und Arbeitgebern sind demnach verschieden. Das macht Verhandlungen oft schwierig. Die vorliegenden Ergebnisse lassen erkennen, dass bisher keine einheitlichen Maßstäbe vorhanden sind. Konkrete Details werden teilweise vermieden bzw. auf einen späteren Zeitpunkt nach einer Pilotphase vertagt.

Insbesondere in der Krise wurden Langzeitkonten dazu genutzt, um Beschäftigung zu sichern: Sie wurden vorrangig abgebaut, bevor Kurzarbeit oder Entlassungen zum Tragen kamen. Auch wenn hier auf den ersten Blick die Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten zu harmonisieren scheinen, muss die Frage gestellt werden: Inwieweit kann (und sollte) es den Beschäftigten zugemutet werden, Krisen mit angesparter Zeit abzupuffern, für die sie höchstwahrscheinlich eine andere Verwendung geplant hatten.

Wertentwicklung und Insolvenzsicherung

Sowohl Langzeit- als auch Lebensarbeitszeitkonten sollten derart ausgestaltet sein, dass der Wert der dort gebuchten Zeiten bzw. der entsprechende Geldwert unter Berücksichtigung der allgemeinen Inflationsrate zumindest erhalten bleibt. Dazu wurde die Wertentwicklung in früheren Vereinbarungen überwiegend an tarifliche Entwicklungen gebunden. Erst in jüngster Zeit werden Anlageformen genutzt, die einerseits eine bessere Verzinsung versprechen und andererseits eine Sicherung gegen Insolvenz darstellen (Zeitwertkonten).

Beinahe alle vorliegenden Vereinbarungen fordern eine Insolvenzsicherung für die Guthaben auf den Langzeitkonten. Nur selten werden konkrete Regelungen getroffen. Meist wird vereinbart, dass innerhalb einer bestimmten Frist eine Insolvenzsicherung aufgebaut und der Arbeitnehmervertretung vorgelegt wird. Teilweise besteht ein Hinweis auf die Regelungen des SGB IV.

Organisation

Ziel der Arbeitnehmervertretung sollte es sein, den Beschäftigten durch die Vereinbarung größtmögliche Klarheit und Freizügigkeit im Umgang mit dem Langzeitkonto zu ermöglichen. Die Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer sollten wählen können, a) wann sie welche Zeiten oder Gelder auf das Konto übertragen und b) wozu bzw. unter welchen Umständen das Langzeitkonto-Guthaben genutzt wird. Sie sollten jederzeit erkennen können, welches Guthaben sie auf dem Langzeitkonto besitzen und wie es sich entwickelt. Sie sollten kompetente innerbetriebliche Hilfestellung in allen Fragen rund um dieses Konto erhalten. Diese und weitere »operative« Regelungen stellen eher die Ausnahme in den vorliegenden Vereinbarungen dar.

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise

Dieses Kapitel gibt in kompakter Form Anregungen, welche Punkte bei der Mitgestaltung der Langzeitkonten wichtig sein könnten. Die Zielsetzung der Veröffentlichung, vorliegende betriebliche Regelungen zu analysieren und dabei einen Überblick über verbreitete Praktiken zu geben, erlaubt es dabei nicht, allzu sehr ins Detail zu gehen.

6.1 Gestaltungsraster

Die vorliegende Auswertung von tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zum Thema Langzeitkonten ergab zahlreiche Hinweise für die betriebliche Gestaltung. Sie sind in folgendem Gestaltungsraster zusammengefasst. Es handelt sich dabei nicht um einen geschlossenen Gestaltungsvorschlag zur unmittelbaren Anwendung im Betrieb, sondern um einen anregenden Katalog für eigene Überlegungen. Es ist ein Angebot, sich die möglichen Regelungspunkte einer Vereinbarung zu Langzeitkonten noch einmal im Überblick zu verdeutlichen, um die zentralen Punkte für den eigenen Betrieb herauszufiltern.

Durch das Flexi II-Gesetz haben sich einige Anforderungen ergeben, die in Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden müssen, damit diese als Langzeitkonten »anerkannt« werden. So dürfen als Ziele einer Langzeitkonten- oder Wertguthabenvereinbarung weder die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit noch der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen genannt werden. Bereits bestehende Vereinbarungen sollten daher entsprechend geprüft werden.

Ziele

- übergreifende Unternehmensziele
 - höhere Flexibilität des Unternehmens, Anpassung an Kundenwünsche, Mehrarbeit ausgleichen, Personalkosten reduzieren, neue Vertrauenskultur
- beschäftigtenorientierte Ziele
 - Beschäftigungssicherung, (befristete) Zusicherung des Kündigungsschutzes, eigenverantwortlich über Arbeitszeitgestaltung entscheiden, individuelle Freizeitwünsche, Sabbatical, längere Auszeit, befristete Teilzeitmöglichkeit, längere Fort- und Bildungsmaßnahmen, vorgezogener Ruhestand, Lebensarbeitszeit verkürzen

Geltungsbereich

- räumlich
 - deutsche Unternehmensstandorte, Geltungsbereich eines Tarifvertrags
- personell
 - alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens, unbefristet Beschäftigte, Geltungsbereich eines Tarifvertrags, Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaft(en)
 - Ausnahmen: leitende Angestellte, Auszubildende, Aushilfen, Studierende, Praktikanten etc.
 - spezielle Arbeitnehmergruppen: Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten, Schichtdienstleistende, Schwerbehinderte etc.

Kontoeinrichtung und -steuerung

- Initiative
 - Langzeitkonto für alle Beschäftigten verpflichtend oder optional, auf Antrag einzelner Beschäftigter, abteilungsweise, in Bezug auf spezielle Arbeitszeitbudgets oder Projekte
- Geldkonto
 - seit Flexi II: verpflichtende Kontoführung in Geldwerten (Euro)
 - werterhaltende oder gewinnbringende Anlageform; seit Flexi II maximal 20 % in Aktien oder Aktienfonds erlaubt (per Tarifvertrag Ausweitung der Prozentanteile möglich)

- Kontogrenzen
 - keine Minussalden
 - Obergrenze, angepasst an Nutzungszwecke, Anspar- und Entnahmebedingungen
 - Ausnahmeregelungen, Bezug zum Alter der Beschäftigten, Bezug zur Dauer der Betriebszugehörigkeit, Sonderregelungen für Schwerbehinderte oder andere spezielle Beschäftigtengruppen
 - Regeln für das Überschreiten von Kontogrenzen, Handlungsbedarf
- Ausgleichszeitraum
 - angepasst an Nutzungszwecke, Anspar- und Entnahmebedingungen
- Kontoverwaltung und -organisation
 - kontoführende Stelle im Unternehmen, Detailregelungen über Organisation und Verfahrensweisen

Ansparen

- Varianten des Ansparens/Herkunft von Zeitwerten
 - Gleitzeit- oder Arbeitszeitkonten, Mehrarbeitszeiten inklusive Zuschlägen in Zeit, Arbeitszeitbudgets
 - Verlängerung der Arbeitszeit ohne Entgeltanpassung, Reduzierung des gezahlten Entgelts bei unveränderter Arbeitszeit
 - Urlaubs-, Resturlaubs-, Zusatzurlaubsansprüche
- 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
 - bestimmte Zeit- oder Geldwerte ausschließen, z. B. steuerfreie Vergütungsansprüche, gesetzliche Mindesturlaubstage, Geringfügigkeitsgrenze beachten
- Umgang mit Zuschlägen
 - Faktorisierung (Umwandlung in Zeitzuschläge), veränderte Zuschlagshöhen, abhängig von Höhe der Zeitsalden
 - besondere Zuschläge für Buchungen in das Langzeitkonto (Bonus)
- Herkunft von Geldwerten
 - Jahressonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld), Vergütungen für Bereitschaften oder Rufbereitschaft, Cafeteria-System

- Organisation des Ansparens
 - Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten
 - Stichtage und Antragsfristen

Zeitentnahme

- Berechtigung zur Entnahme
 - Beschäftigte: Entnahme von Zeiten für Freizeit/Freistellung von der Arbeit, betriebliche Interessen berücksichtigen
 - Arbeitgeber: zwangsweise Freistellung Einzelner oder von Beschäftigtengruppen, Alleinberechtigung oder Entnahmerecht beider
 - Zeitentnahme bei Lebensarbeitszeitkonten: Entnahmeplanung auf den Zeitpunkt des offiziellen Ruhestandbeginns beziehen
- Verwendung durch die Beschäftigten
 - Freistellungsoptionen gemäß Flexi II: Pflegezeit, Elternzeit, Teilzeit, Qualifizierungen, Vorruhestand; weitere Optionen per Vereinbarung regelbar
 - Regelungen für Notfälle, Abweichungen in Notfällen zulassen
 - 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, berechtigte Situationen regeln, Krisensituationen definieren, Begründungen, Begrenzung zeitlich und umfanglich, 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 Arbeitnehmerstatus, entsprechende betriebliche Leistungen fortführen, Fortgelten betrieblicher Regeln
 - Krankheitszeiten berücksichtigen
 - Urlaubsansprüche berücksichtigen, Urlaub und Freistellungszeit verbinden

- Regelungen für Verkürzung, Abbruch, Verlängerung der Freistellungszeit durch den Arbeitnehmer und durch den Arbeitgeber: Fristen, Erstattungen

Geldwert, Verzinsung und Schutz von Zeitguthaben

- Geldwert und Verzinsung
 - Wertentwicklung durch Tarifänderungen, beruflichen Werdegang oder Arbeitszeitveränderungen
 - Wertentwicklung von Geldkonten
 - Verzinsung durch Geldanlage, Beschäftigte an Zinsgewinnen beteiligen
- Insolvenzschutz
 - eindeutige, sichere Regelung, allgemeine Verpflichtungserklärung nicht ausreichend
 - mit Regelung im SGB/tarifliche Regelungen abgleichen
 - Kosten der Insolvenzsicherung übernehmen, z. B. Verwaltungsgebühren
- Auszahlung von Wertguthaben
 - Geldentnahmen nur in Ausnahmefällen
 - Geldwert, Auszahlungsbetrag, Auszahlungsbetrag/-bedingungen; Zuschläge, Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, Zinsgewinne berücksichtigen
 - Regelung für das Ausscheiden von Beschäftigten aus dem Unternehmen
 - Betriebsübergang, neuer Arbeitgeber
 - Regelung für den Fall des Todes von Beschäftigten
 - Ausnahmeregelungen für spezifische Situationen, z. B. Erwerbsunfähigkeit, langfristige Arbeitsunfähigkeit, persönlicher Notfall seitens der bzw. des Beschäftigten

Rechte der Beschäftigten

- Informationsrechte
 - regelmäßige Information über Kontostand und Zeitwert, Rhythmus monatlich, halbjährlich, jährlich, auf Anfrage, Form der Informationsdarstellung und -übermittlung, Einsichtsrecht über Intranetzzugang oder Zeitwirtschaftssoftware

- Informationen für Dritte: Vorgesetzte, andere Abteilungen mit entsprechenden Berechtigungen (Zwecken), entsprechende Verdichtung der Informationen, Datenschutz
- Beratungsrechte
 - Information über Langzeitkonto-Regelung, Möglichkeiten, Auswirkungen, Sicherheiten, Entnahmemöglichkeiten, mittel- bis langfristige Arbeitsplanung

Rechte der Arbeitnehmervertretung

- Informationsrechte
 - regelmäßige Information über Salden der Langzeitkonten, Einsichtnahme in Kontostände auf Antrag, Information über Konflikte jeder Art, Information über Insolvenzschutz, Anlageform und Wertentwicklung, Wirtschaftsausschuss
- Beratungsrechte
 - Beratungsrecht bei Erreichen oder Überschreiten von Kontogrenzen, Erfahrungen gemeinsam auswerten, bei jedem Antrag einer bzw. eines Beschäftigten beteiligen
- Mitbestimmungsrechte
 - Mitbestimmungsrechte festlegen, Pilotregelung mit Verpflichtung zur Mitbestimmung bei weiterem, endgültigem Abschluss
- Konfliktbearbeitung
 - Konflikte um Auslegung der Vereinbarung, Eskalationsstufen, gesetzliche Regelungen benennen, Moderation, Einigungsstelle, Verfahren bei Störfällen, Zustimmungsvorbehalt bei Abweichungen vom Normalfall
 - individuelle Konflikte, Einvernehmen zwischen Belegschaft und Vorgesetzten, Ansprechpersonen, neutrale Moderation, Gutachten, 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

- Start zu Jahresbeginn oder -mitte, begrenzte Laufzeit (Pilotphase), beiderseitiges Kündigungsrecht
- Kontoführung in der Zeit nach einer Kündigung regeln, langfristige Nachwirkung
- salvatorische Klausel
 - Vereinbarung sichern bei Ungültigkeit einzelner Regelungen

6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Im Zuge oder nach Abschluss von Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit stellt sich für beide Verhandlungspartner inzwischen häufig die Frage nach Langzeitkonten. Auch die Arbeitnehmervertretung kann die Initiative ergreifen und Gespräche oder Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einfordern. Für Beschäftigte sind Lebensarbeitszeitkonten grundsätzlich interessant, da sie aktuell die einzige Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestands ohne Rentenabschläge darstellen. Allerdings bleiben weiterhin wichtige Fragen offen, wie z. B. die erhebliche zeitliche Differenz zwischen Ansparen und Auszahlen der Guthaben und die sich daraus ergebenden Unsicherheiten: Wie wirken sich beispielsweise Karriere, Inflation etc. auf die Guthaben aus? Wer kann es sich grundsätzlich überhaupt leisten, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten anzusparen?

Vorab sollte geklärt sein, über welche Art des langfristigen Ansparens von Arbeitszeit man zu verhandeln bereit ist (vgl. Kap. 5). Ein entsprechender Zielkatalog, der eventuell auf einer Befragung der Belegschaft basiert, ist für die Arbeitnehmervertretung sicherlich ein guter Ausgangspunkt. Selbstverständlich muss eine derartige Initiative mit den tariflichen Rahmenbedingungen abgestimmt werden.

Das vorgeschlagene Gestaltungsraster kann als Leitlinie bei der Erarbeitung einer Vereinbarung dienen. Je nach Zielformulierung sollte es jedoch angepasst werden, da nicht alle genannten Aspekte für alle Arten von Langzeitkonten relevant sind. Außerdem sollten spezifische betriebliche Belange, die im allgemeinen Gestaltungsraster nicht enthalten sind, in eigene Checklisten aufgenommen werden.

Die Auswertung der vorliegenden Vereinbarungen zeigt: In der bisherigen Praxis werden regelmäßig mehrere zu regelnde Punkte nicht berücksichtigt. Dies mag im jeweiligen betrieblichen Kontext berechtigt sein. Die Arbeitnehmervertretung sollte die einzelnen Punkte in ihrer Bedeutung bewerten und eine entsprechende Priorisierung vornehmen. Im Ergebnis sollten auch eindeutige »K.O.-Kriterien« enthalten sein: Werden diese nicht erfüllt, wird der Einrichtung von Langzeitkonten nicht zugestimmt. Da es sich hier in der Regel nicht um eine erzwingbare Vereinbarung handelt, ist der Spielraum relativ groß.

6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Im Folgenden werden die wichtigsten Gesetze im Umfeld der Vereinbarung zu Langzeitkonten knapp dargestellt und in ihrer Bedeutung bewertet.

Grundlegend für alle tariflichen und betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeit ist die jeweils aktuelle Arbeitszeit-Richtlinie des Europäischen Rates. Das deutsche ArbZG orientiert sich an der Richtlinie und definiert die Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitgestaltung in Deutschland. In Bezug auf Langzeitkonto-Vereinbarungen ist dieses Gesetz relevant, da es die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten festlegt. Damit ist der Umfang an Arbeitszeit, die von einem Arbeitnehmer in der Zeit geleistet und auf ein Langzeitkonto gebucht werden kann, begrenzt.

In weiteren Gesetzen, die zum Schutz von Beschäftigten gelten, werden auch Grenzen für die Arbeitszeitgestaltung festgelegt: z. B. im JArbSchG, MuSchG oder im SGB IX. Darin werden für die jeweiligen Beschäftigtengruppen beispielsweise kürzere Höchstarbeitszeiten oder Nachtarbeitsverbote geregelt. Zu beachten ist auch das TzBfG, falls für befristet Beschäftigte und Teilzeitkräfte Langzeitkonten eingerichtet werden sollen.

Ein relevanter Bezug besteht zum SGB III. Dessen § 170 regelt, wann in einem Unternehmen Bedingungen für Kurzarbeit vorliegen. Arbeitszeitkonten können prinzipiell dazu herangezogen werden, um Kurzar-

beit abzuwenden. Das gilt eingeschränkt für Langzeitkonten, sofern bestimmte Bedingungen bestehen.

§ 8 Abs. 1 SGB IV (Geringfügigkeitsgrenze) wird immer dann relevant, wenn quasi beliebige Geld- und Zeitwerte in Langzeitkonten übertragen werden können. In diesen Vereinbarungen wird darauf geachtet, dass den Beschäftigten ein Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze als monatlicher Auszahlungsbetrag erhalten bleibt. Damit sichert das Unternehmen das Beschäftigungsverhältnis auch gegenüber der Sozialversicherungspflicht ab.

Das BUrlG gilt es berücksichtigen, wenn (Rest-)Urlaubstage auf Langzeitkonten übertragen werden dürfen. In diesen Fällen ist darauf zu achten, dass die im BUrlG vorgeschriebenen Mindesturlaubstage (20 Arbeitstage bei der 5-Tage-Woche) als Erholungsurlaub erhalten bleiben. In der Regel sollte auch darauf geachtet werden, dass der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach § 125 SGB IX tatsächlich genommen wird. Das zentrale Regelwerk, vor dessen Hintergrund Langzeitkonten gestaltet werden können, ist das Flexi-II-Gesetz, das in den §§ 7b bis 7f SGB IV geregelt und im Anhang abgedruckt ist.

7. Bestand der Vereinbarungen

Die vorliegende Auswertung basiert auf 121 betrieblichen Vereinbarungen. Der Anteil der Betriebsvereinbarungen beträgt rund 56 Prozent. Deutlich weniger Dienstvereinbarungen und Haustarifverträge liegen zum Thema Langzeitkonten vor.

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	67
Gesamt-, Konzern-, Rahmenbetriebsvereinbarung	19
Dienstvereinbarung	17
Haustarifvertrag	11
Richtlinie	4
Sozialplan/Interessenausgleich	3
Gesamt	121

***Tabelle 1:** Art und Anzahl der Vereinbarungen*

Nach Branchen betrachtet, stammt die größte Anzahl der Vereinbarungen aus der Metallindustrie, gefolgt vom Energiesektor.

Branchen	Anzahl
Energiedienstleister	19
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallverarbeitung	29
Versicherungsgewerbe	6
Chemische Industrie	15
Sonstige Verkehrsdienstleister	5
Kreditgewerbe	5
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	6
Automobilbranche	10
Unternehmensbezogene Dienstleistungen, Personenbezogene Dienstleistungen	6
Verlags- und Druckgewerbe	2
Sonstige	18
Gesamt	121

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Der Bestand umfasst Vereinbarungen aus den Jahren 1997 bis 2011. Mehr als die Hälfte wurde seit 2005 abgeschlossen.

Abschlussjahr	Anzahl absolut
1997	9
1999	8
2000	9
2001	15
2002	15
2003	10
2004	9
2005	11
2006	8
2007	6
2008	8
2009	7
2010	4
2011	2
Gesamt	121

Tabelle 3: Verteilung der Vereinbarungen nach Abschlussjahr

Glossar

Monatliche Bezugsgröße

a) Die Bezugsgröße ist eine sich jährlich (dynamisch) verändernde Rechengröße in der deutschen gesetzlichen Sozialversicherung. Sie wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt. b) Die Bezugsgröße ist das Durchschnittsentgelt aller Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr, aufgerundet auf den nächsthöheren, durch 420 teilbaren Betrag (§ 18 SGB IV).

Cafeteria-System

Statt traditioneller, starrer Entlohnung wird den Beschäftigten ein »Menü« variabler Zusatzleistungen angeboten, das den Arbeitsplatz attraktiver machen soll. Die Beschäftigten können wie in einer Cafeteria aus dem Angebot auswählen.

Humankapital

Begriff aus den Wirtschaftswissenschaften, der sich in allgemeinem Sprachgebrauch ausgebreitet hat. Gemeint sind geistige und handwerkliche Fertigkeiten sowie Wissen und Wesen von Personen, insbesondere Arbeitskräften (Spiegel.de). Der Begriff »Humankapital« wurde von einer Jury aus Sprachwissenschaftlern zum »Unwort des Jahres 2004« gewählt.

Insolvenz

Zahlungsunfähigkeit einer natürlichen oder juristischen Person, z. B. einer Firma (Konkurs). Im Falle einer Unternehmensinsolvenz gehen die auf Arbeitszeitkonten angesparten Werte, die den jeweiligen Beschäftigten zustehen, verloren. Daher sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, die Guthaben von Altersteilzeit- und Langzeitkonten gegen Insolvenz zu sichern. Darüber hinaus sollte eine weitere Insolvenzsicherung durch betriebliche Vereinbarungen abgeschlossen werden.

Portabilität

Im Flexi II-Gesetz geregelte Möglichkeit, das angesparte Wertguthaben bei Arbeitgeberwechsel zu übertragen: vom alten auf den neuen Arbeitgeber. Voraussetzung ist, dass der neue Arbeitgeber dem zustimmt. Ergänzend können – sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen – die Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden.

Sabbaticalkonto

Zeitguthaben, das Beschäftigte aufbauen und für eine längere bezahlte Freistellung von der Arbeit verwenden. Unternehmen und Beschäftigte können arbeitsvertraglich eine Sabbatical-Regelung treffen. Ein Sabbatical kann je nach angespartem Zeitguthaben bis zu einem Jahr dauern.

Zeitwertpapier, Zeitwertkonto

Form von Langzeitkonten mit integrierter Insolvenzversicherung, die 1997 zuerst bei VW entwickelt wurde. Die Beschäftigten zahlen ihre Arbeitszeitguthaben aus Mehrarbeit sowie Teile des Gehalts, wie z. B. Weihnachtsgeld oder Prämien, auf ein Konto ein. Die Zeit wird in Geld umgerechnet und als verzinsliches Zeitwertpapier in Form eines Rentenfonds angelegt.

Anhang

Die Neuregelung im Flexi II-Gesetz (§§ 7b-f SGB IV)

§ 7b Wertguthabenvereinbarungen

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

§ 7c Verwendung von Wertguthaben

(1) Das Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7b kann in Anspruch genommen werden

1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
 - a) in denen der Beschäftigte nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt,

- b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,
 - c) für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,
2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
- a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder
 - b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.
- (2) Die Vertragsparteien können die Zwecke, für die das Wertguthaben in Anspruch genommen werden kann, in der Vereinbarung nach § 7b abweichend von Absatz 1 auf bestimmte Zwecke beschränken.

§ 7d Führung und Verwaltung von Wertguthaben

- (1) Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.
- (2) Arbeitgeber haben Beschäftigte mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.
- (3) Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts entsprechend, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn
1. dies in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder

2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.

§ 7e Insolvenzschutz

(1) Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarung nach § 7b durch den Arbeitgeber zu erfüllende Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit

1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn
2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von Satz 1 Nr. 2 abweichender Betrag vereinbart werden.

(2) Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Die Vertragsparteien können in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes, einem Treuhandverhältnis im Sinne des Satzes 1 gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

(3) Keine geeigneten Vorkehrungen sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte.

(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen erfüllt.

(5) Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3 nachzukommen und weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzversicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Abs. 2 aufzulösen.

(6) Stellt der Träger der Rentenversicherung bei der Prüfung des Arbeitgebers nach § 28p fest, dass

1. für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen worden ist,
2. die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind im Sinne des Absatzes 3,
3. die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten
oder
4. die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen,

weist er in dem Verwaltungsakt nach § 28p Abs. 1 Satz 5 den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung nach Satz 1 nach, dass er seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachgekommen ist, entfällt die Verpflichtung zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages.

Hat der Arbeitgeber den Nachweis nach Satz 2 nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist erbracht, ist die Vereinbarung nach § 7b als von Anfang an unwirksam anzusehen; das Wertguthaben ist aufzulösen.

(7) Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.

(8) Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des

Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden mit Zustimmung des Beschäftigten durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.

(9) Die Absätze 1 bis 8 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

§ 7f Übertragung von Wertguthaben

(bis 30. 6. 2009)

Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat.

(ab 1. 7. 2009)

(1) Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b

1. auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat,
2. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen.

Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber oder von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen.

(2) Im Fall der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kann der Beschäftigte das Wertguthaben für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 7c Abs. 1 sowie auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses für die in § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a genannten Zeiten in Anspruch nehmen. Der Antrag ist spätestens einen Monat vor der be-

gehrten Freistellung schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen; in dem Antrag ist auch anzugeben, in welcher Höhe Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben entnommen werden soll; dabei ist § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 zu berücksichtigen.

(3) Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages als ihr übertragene Aufgabe bis zur deren endgültiger Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch.

Die Wertguthaben sind nach den Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts anzulegen. Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung von Wertguthaben entstehenden Kosten sind vollständig vom Wertguthaben in Abzug zu bringen und in der Mitteilung an den Beschäftigten nach § 7d Abs. 2 gesondert auszuweisen.

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Dobischat, Rolf/Seifert, Hartmut (2005): Lernzeitkonten – Ein Ansatz zur Förderung der beruflich-betrieblichen Weiterbildung, in: Sozialer Fortschritt 10–11/2005, S. 266ff.

Eberling, Matthias/Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart/Jürgens, Kerstin (2004): Prekäre Balancen, Berlin.

Haipeter, Thomas/Lehndorff, Steffen (2004): Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte?, Berlin.

Hans-Böckler-Stiftung (2006): In Balance arbeiten und leben – Forschungsimpulse für eine innovative Arbeits(zeit)gestaltung, Düsseldorf.

Hildebrandt, Eckart/Wotschack, Philip/Kirschbaum, Almut (2009): Zeit auf der hohen Kante. Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten, Berlin.

Pochadt, Thomas/Raab, Steffen (2009): Zeitwertkonten – ein unterschätztes Arbeitszeitmodell, Hamburg.

Riedmann, Arnold/Kümmerling, Angelika/Seifert, Hartmut (2011): Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (»Flexi II«-Gesetz), BMAS (Hg.), Berlin.

Schietinger, Marc (2003): Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben, Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW (Hg.), Düsseldorf.

Schietinger, Marc (2009): Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Erläuterung zur Neuregelung am 1. Januar 2009 (»Flexi II-Gesetz«), Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (Hg.), Düsseldorf.

Seifert, Hartmut (Hg.) (2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Band 877, Frankfurt/New York.

Wellisch, Dietmar u. a. (2005): Arbeitszeitkonten und Portabilität, in: Betriebs-Berater, Heft 33/60. Jg., S. 1790ff.

Internethinweise

Das Zeitbüro FOM ist Ansprechpartner für Unternehmen, Beschäftigte, Mitarbeitervertretungen, Arbeitszeitberater sowie Arbeitszeitakteure in allen Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Es entstand aus einem Projekt des Landes Nordrhein-Westfalen: <http://www.zeitbuero.fom.de>.

Betriebliche Beispiele werden dokumentiert unter

<http://www.arbeitszeitgewinn.de>

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de>

<http://www.good-practice.org/out.php?idart=39>

[http://www.gib.nrw.de/service/specials/Arbeitsgestaltung/
Arbeitszeitgestaltung/Praxisbeispiele?darstellungsart=themen](http://www.gib.nrw.de/service/specials/Arbeitsgestaltung/Arbeitszeitgestaltung/Praxisbeispiele?darstellungsart=themen)

Eine Informations- und Kommunikationsstelle für qualifizierte und hoch qualifizierte Teilzeitarbeit bietet www.qualifizierte-teilzeitarbeit.de.

Die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik möchte zum lebensfreundlichen Ausgleich zwischen Be- und Entschleunigung und zur Nachhaltigkeit von Alltagszeitstrukturen beitragen: www.zeitpolitik.de.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hält zahlreiche Informationen bereit zum Thema Flexible Arbeitszeitgestaltung, u. a. Berichte speziell zur Evaluation des Flexi II-Gesetzes: www.bmas.de.

Die Bundestagsdrucksache 17/8991 vom 14. 3. 2012 enthält den Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutende Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 12 000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Stichwortverzeichnis

- Altersteilzeitgesetz 88
- Ankündigungsfrist 64, 65
- Antragsfrist 32, 37
- Arbeitnehmerstatus 74
- Arbeitsplatz 76
- Arbeitsunfähigkeit 93
- Arbeitszeitgesetz 38
- Arbeitszeitverlängerung 41, 82
- Auftragsschwankung 25
- Ausgleichszeitraum 55
- Aushilfskräfte 23
- Ausscheiden von Beschäftigten 94
- Außertarifliche Angestellte 25
- Auszahlung 95
- Auszeit 30, 58, 74
- Auszubildende 23

- Beratungsbedarf 106
- Beratungsrecht 109
- Beschäftigungssicherung 15
- betriebliche Belange 62
- Betriebsübergang 95

- Cafeteria-System 48

- Datenschutz 106

- Entscheidungsfrist 64
- Erwerbsunfähigkeit 93

- Faktorisierung 57
- Fonds 32

- Geldwert 30, 82
- Gemeinsame Kommissionen 112
- Geringfügigkeitsgrenze 54
- Gesundheitsschutz 38

- Höchstgrenze 52

- Informationsrechte 107, 108, 123, 134
- Insolvenz 80, 88
- Insolvenzschutz 88
- Insolvenzversicherung 84, 117, 122

- Jahreszuwendung 46

- Konflikt 110
- Kontogrenze 49
- Krankheit 74, 77, 123
- Krisenfall 70

- leitende Angestellte 23, 130
- Lernzeitkonto 13, 14

- Mehrarbeit 39
- Mehrarbeitszuschläge 56
- Mindest-Freistellungszeit 64

Nebenbeschäftigung 75
 Personalkosten 15
 Pilotphase 127, 135
 Praktikanten 23
 Reduzierung der Wochenarbeits-
 zeit 82
 Resturlaub 43
 Rückdeckung 32
 Rufbereitschaft 47
 Ruhestand 72, 74
 Sabbatical 34, 56, 64
 Schichtdienst 24
 Sozialgesetzbuch 71, 98
 Sozialversicherung 54
 Steuerliche Entlastung 87
 Stichtag 32, 38
 Störfall 98
 Studierende 23
 Tariferhöhung 80
 Tod des Beschäftigten 86, 93, 96,
 133
 Urlaub 43, 74, 78
 Urlaubsanspruch 64
 Urlaubsgeld 46
 Verzinsung 82
 Vorruhestand 58
 Vorzeitige Beendigung 78
 VW-Zeitwertpapier 95
 Weihnachtsgeld 46
 Wertverlust 80
 Widerspruchsrecht 67
 Zeitentnahme 62
 Zugriffsmöglichkeit 69
 Zusatzurlaub 44
 Zuschläge 56

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bereits erschienen:

Karl-Hermann Böker · Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	978-3-7663-6215-5	2012
Detlef Ullenboom Toleranz, Respekt und Kollegialität	978-3-7663-6190-5	2012
Rudi Rupp Restrukturierungsprozesse in Betrieben und Unternehmen	978-3-7663-6206-3	2012
Michaela Dälken Managing Diversity	978-3-7663-6204-9	2012
Thomas Breisig Grundsätze und Verfahren der Personalbeurteilung	978-3-7663-6117-2	2012
Kerstin Hänecke · Hiltraud Grzech-Sukalo Kontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6174-5	2012
Marianne Giesert · Adelheid Weßling Betriebliches Eingliederungsmanagement in Großbetrieben	Fallstudien 978-3-7663-6118-9	2012
Sven Hinrichs Personalauswahl und Auswahlrichtlinien	978-3-7663-6116-5	2011
Edgar Rose · Roland Köstler Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	978-3-7663-6088-5	2011
Hiltraud Grzech-Sukalo · Kerstin Hänecke Diskontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6061-8	2011
Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Beschäftigungssicherung	978-3-7663-6076-2	2010
Regine Romahn Betriebliches Eingliederungsmanagement	978-3-7663-6071-7	2010
Gerd Busse · Claudia Klein Duale Berufsausbildung	978-3-7663-6067-0	2010
Karl-Hermann Böker Zeitwirtschaftssysteme	978-3-7663-3942-3	2010
Detlef Ullenboom Freiwillige betriebliche Sozialleistungen	978-3-7663-3941-6	2010
Nikolai Laßmann · Dietmar Röhricht Betriebliche Altersversorgung	978-3-7663-3943-0	2010
Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb	Fallstudien 978-3-7663-3798-6	2010
Thomas Breisig AT-Angestellte	978-3-7663-3944-7	2010

Reinhard Bechmann Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess		978-3-7663-6012-0	2010
Berthold Göritz · Detlef Hase · Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan		978-3-7663-6013-7	2010
Thomas Breisig Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte		978-3-7663-3861-7	2009
Sven Hinrichs Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung		978-3-7663-3860-0	2009
Christine Zumbeck Leiharbeit und befristete Beschäftigung		978-3-7663-3859-4	2009
Karl-Hermann Böker Organisation und Arbeit von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3884-6	2009
Ronny Heinkel Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG		978-3-7663-3885-3	2008
Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3800-6	2008
Svenja Pfahl · Stefan Reuyß Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3799-3	2008
Karl-Hermann Böker E-Mail-Nutzung und Internetdienste		978-3-7663-3858-7	2008
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle		978-3-7663-3729-0	2008
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure	Forschung für die Praxis	978-3-7663-3905-8	2008
Martin Renker Geschäftsordnungen von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3732-0	2007
Englische Ausgabe Integrating Foreign National Employees		987-3-7663-3753-5	2007
Karl Hermann Böker Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten		978-3-7663-3731-3	2007
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit		978-3-7663-3725-2	2007
Regine Romahn Eingliederung von Leistungsveränderten		978-3-7663-3752-8	2007
Robert Kecskes Integration und partnerschaftliches Verhalten	Fallstudien	978-3-7663-3728-3	2006
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich		978-3-7663-3726-2	2006
Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe Personalinformationssysteme		978-3-7663-3730-6	2006
Regine Romahn Gefährdungsbeurteilungen		978-3-7663-3644-4	2006
Reinhild Reska Call Center		978-3-7663-3727-0	2006

Englische Ausgabe Occupational Health Policy	978-3-7663-3753-5	2006
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-3642-8	2005
Englische Ausgabe European Works Councils	978-3-7663-3724-6	2005
Berthold Göritz · Detlef Hase · Anne Krehnker · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan	978-3-7663-3686-X	2005
Maria Büntgen Teilzeitarbeit	978-3-7663-3641-X	2005
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager	Forschung für die Praxis 978-3-7663-3594-4	2004
Hellmut Gohde Europäische Betriebsräte	978-3-7663-3598-7	2004
Semiha Akin · Michaela Dälken · Leo Monz Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft	978-3-7663-3569-3	2004
Karl-Hermann Böker Arbeitszeiterfassungssysteme	978-3-7663-3568-5	2004
Heinz Braun · Christine Eggerdinger Sucht und Suchtmittelmissbrauch	978-3-7663-3533-2	2004
Barbara Jentgens · Lothar Kamp Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen	978-3-7663-3567-7	2004
Wilfried Kruse · Daniel Tech · Detlef Ullenboom Betriebliche Kompetenzentwicklung*	Fallstudien 978-3-935145-57-8	2003
Judith Kerschbaumer · Martina Perreng Betriebliche Altersvorsorge	978-3-9776-3514-6	2003
Frank Havighorst · Susanne Gesa Umland Mitarbeiterkapitalbeteiligung	978-3-7663-3516-2	2003
Barbara Jentgens · Heinzpeter Höller Telekommunikationsanlagen	978-3-7663-3515-4	2003
Karl-Hermann Böker EDV-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-3519-7	2003
Marianne Giesert · Heinrich Geißler Betriebliche Gesundheitsförderung	978-3-7663-3524-3	2003
Ferdinand Gröben Betriebliche Gesundheitspolitik	978-3-7663-3523-5	2003
Werner Killian · Karsten Schneider Umgestaltung des öffentlichen Sektors	978-3-7663-3520-0	2003
Hartmut Klein-Schneider Personalplanung*	978-3-935145-19-5	2001
Winfried Heidemann Hrsg. Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen*	978-3-935145-17-9	2000
Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation*	978-3-935145-12-8	2000

Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation*		978-3-935145-12-6	2000
Lothar Kamp Telearbeit*		978-3-935145-01-2	2000
Susanne Gesa Umland · Matthias Müller Outsourcing*		978-3-935145-08-X	2000
Renate Büttner · Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb*	Fallstudien	978-3-928204-77-7	1999
Winfried Heidemann Beschäftigungssicherung*		978-3-928204-80-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit*		978-3-928204-78-5	1999
Siegfried Leittretter Betrieblicher Umweltschutz*		978-3-928204-77-7	1999
Lothar Kamp Gruppenarbeit*		978-3-928204-77-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt*		978-3-928204-97-4	1998

Die in der Liste nicht gekennzeichneten Buchtitel gehören insgesamt zu den »Analysen und Handlungsempfehlungen«.

Die mit einem *Sternchen gekennzeichneten Bücher sind über den Buchhandel (ISBN) oder den Setzkasten per Mail: mail@setzkasten.de (Bestellnummer) erhältlich. Darüber hinaus bieten wir diese Bücher als kostenfreie Pdf-Datei im Internet an: www.boeckler.de.

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Hiltraud Grzech-Sukalo
Kerstin Hänecke

Diskontinuierliche Schichtsysteme

ISBN 987-3-7663-6061-8

2011, 168 Seiten
kartoniert, € 12,90
mit CD-ROM

Nacht- und Schichtarbeit gibt es in nahezu allen Branchen. Bei diskontinuierlicher Schichtarbeit ist in der Regel das ganze Wochenende oder zumindest der Sonntag arbeitsfrei. Schichtarbeit kennt eher starre Arbeitszeiten. Dennoch gibt es eine Bandbreite von Gestaltungsmöglichkeiten, häufig mit der Option, die Betriebszeiten zu flexibilisieren.

Nacht- und Schichtarbeiter sind durch das Arbeitszeitgesetz, vor allem durch die Vorgabe der arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen geschützt. In den vorliegenden Vereinbarungen zur Gestaltung von Schichtsystemen wird das umfassend berücksichtigt.

Die Auswertung von 105 Vereinbarungen zu diskontinuierlichen Schichtsystemen aus 28 unterschiedlichen Branchen der Jahre 1979 bis 2009 zeigt die Bandbreite der Regelungsmöglichkeiten und gibt Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen.

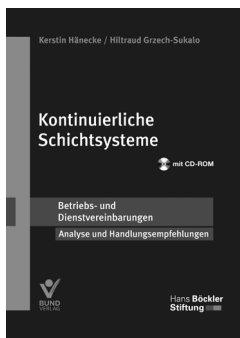


Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Kerstin Hänecke
Hiltraud Grzech-Sukalo
**Kontinuierliche
Schichtsysteme**
ISBN 978-3-7663-6174-5
2012, 136 Seiten
kartoniert, € 12,90
mit CD-ROM

Nacht- und Schichtarbeit gibt es in nahezu allen Branchen. In kontinuierlichen Schichtsystemen wird zu wechselnden Tages- und Nachtzeiten rund um die Uhr gearbeitet.

Für die Beschäftigten kann Nacht- und Schichtarbeit negative Auswirkungen haben, zum Beispiel physiologische Belastungen und sozial ungünstige Arbeitszeiten. Deshalb ist eine ergonomisch günstige Gestaltung kontinuierlicher Schichtsysteme wichtig. Das stellt hohe Anforderungen an die Schichtplan-gestalter und die betrieblichen Parteien.

Die Auswertung von 43 Vereinbarungen der Jahre 1989 bis 2008 zeigt die Bandbreite der Regelungsmöglichkeiten und gibt Anregungen für eigene Vereinbarungen.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen