
LANGZEITKONTEN

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Karl-Hermann Böker / Christiane Lindecke: Langzeitkonten (2012)

Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt a. M.: Bund-Verlag,
ISBN 978-3-7663-6215-5

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

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

Ziele

- übergreifende Unternehmensziele
 - höhere Flexibilität des Unternehmens, Anpassung an 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 Weiterbildungsmaßnahmen, 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 Beschäftigter 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 (Störfälle)
- 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, berechnete 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, Auszahlungsbedingungen; Zuschläge, Steuern, Sozialversicherungsbeiträge sowie 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 Intranetzugang 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



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen
betriebsvereinbarung@boeckler.de