



Langzeitkonten für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Sachdarstellung und komba Position

Ausgangslage

Im öffentlichen Dienst haben sich Arbeitszeitkonten längst etabliert. Doch es handelt sich meist um Gleitzeitkonten mit eher eingeschränkten Dispositionsmöglichkeiten. Durch Abweichungen vom (täglichen) Arbeitszeitsoll kann ein begrenztes Zeitguthaben angesammelt werden, welches stundenweise oder an einzelnen Tagen wieder abgebummelt werden kann.

Diese begrenzten Gestaltungsspielräume bleiben jedoch weit hinter den Möglichkeiten und zunehmend auch heutigen Erwartungshaltungen zurück, die mit Arbeitszeitflexibilität und Arbeitszeitsouveränität verbunden werden. Der Wunsch vieler Beschäftigter ist es, ein umfangreicheres Guthaben aufzubauen, um es nach persönlichen Wünschen oder Erfordernissen besonderer Lebenslagen einzusetzen.

Um derartige Möglichkeiten zu eröffnen, kommen Langzeitkonten in Frage. Diese spielen in der Praxis des öffentlichen Dienstes jedoch noch eine ausgesprochen geringe Rolle, weil häufig Unsicherheiten und Informationsdefizite bestehen und weil die Substanz kritischer Stimmen unzureichend hinterfragt wird. Damit bleibt ein wichtiges Potential für die Attraktivitätssteigerung von Arbeitsplätzen ungenutzt. Mit dieser Darstellung sollen Hinweise gegeben werden, um eine sachliche Meinungsbildung und ggf. die Realisierung von Langzeitkonten zu unterstützen.

Grundsätzliche Funktion von Langzeitkonten

Je nach persönlichen Wünschen und individuellen Möglichkeiten der Beschäftigten wird im Rahmen der bestehenden Regelungen ein Guthaben auf

gebaut, das für umfangreichere Freistellungs-wünsche aus familiären, gesundheitlichen oder sonstigen persönlichen Gründen genutzt werden kann. Es kann sich um befristete Vollfreistellungen oder auch um befristete Arbeitszeitreduzierungen handeln. Die damit normalerweise verbundenen Einkommensverluste würden durch den Einsatz des Guthabens aufgefangen werden.

Dies eröffnet nicht nur interessante Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten (z.B. Auszeit, Teilzeit, Pflege von Angehörigen, Erziehung der Kinder, zusätzlicher Urlaub, leistungs- und alter(n)sgerechte Arbeitszeitgestaltung). Auch der Arbeitgeber kann profitieren – insbesondere durch Vorteile in der Personalfindung und -bindung, durch höhere Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten (indem bei der Arbeitszeitgestaltung auch die physische und psychische Belastungssituation eine Rolle spielt) sowie ggf. durch die Vermeidung krankheitsbedingter Ausfälle.

Zulässigkeit und Rechtsgrundlagen im Tarifsektor

Die Zulässigkeit von Langzeitkonten ergibt sich aus den Leittarifverträgen des öffentlichen Dienstes – in § 10 Abs. 6 TVöD und TV-L (wie auch in § 11 Abs. 5 TV-V) heißt es:

„Der Arbeitgeber kann mit den Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.“

Damit besteht zunächst kein Anspruch auf ein Langzeitkonto, vielmehr ist ein entsprechendes Einvernehmen erforderlich. Wenn dieses besteht, erfordert ein Langzeitkonto eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Dieses

Vereinbarungserfordernis ist ein wesentlicher Unterschied zu Gleitzeitkonten.

Tipp: In einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung können allgemeingültige Regelungen vereinbart werden, auf deren Grundlage die Beschäftigten dann Langzeitkonten nutzen bzw. eine individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen können. Die Vorteile einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung sind insbesondere:

- Die Beschäftigten werden von dem Erfordernis, sämtliche Rahmenbedingungen und Details mit dem Arbeitgeber selbst zu verhandeln, entlastet. Von der Entlastungswirkung profitiert auch der Arbeitgeber, da die gesamten Inhalte nicht für jeden Fall neu verhandelt werden müssen.
- Bestmögliche Gerechtigkeit, da grundsätzlich keine Beschäftigten der Dienststelle benachteiligt werden, z.B. indem sie aus Respekt vor einem umfassenden Regelungsbedarf von einer Vereinbarung absehen oder infolge unterschiedlicher Inhalt.
- Die Rechtsstellung der Beschäftigten kann klargestellt und optimiert werden, bis hin zu einem Anspruch auf Abschluss eines Langzeitkontos.

Neben dem Tarifvertrag ist eine weitere Rechtsgrundlage zu beachten: Im SGB IV, welches gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung beinhaltet, finden sich in §§ 7 bis 7f sowie § 116 wichtige Vorschriften für Langzeitkonten. Hintergrund der dortigen Verortung ist die unbeeinträchtigte sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Beschäftigten im Falle der Nutzung von Langzeitkonten.

Das Guthaben auf Langzeitkonten wird aufgrund der SGB-Vorschriften als Wertguthaben bezeichnet.

Aufbau von Wertguthaben

Wertguthaben entstehen, indem sich Beschäftigte bestehende Ansprüche auf Entgeltbestandteile nicht direkt auszahlen lassen, sondern als Wertguthaben auf dem Langzeitkonto „parken“.

Grundsätzlich besteht ein großer Gestaltungsspielraum, welche Art von Ansprüchen in welchem Umfang in ein Wertguthaben einfließen. Theoretisch ist es z.B. denkbar, Ansprüche aus Jahressonderzahlungen, Zeitzuschlägen, Leistungsentgelt, Überstunden oder sogar Teilen der Monatstabellenbezüge zu nutzen.

Tipp: Insbesondere bei der erstmaligen Einführung von Langzeitkonten sollte eine klare Begrenzung von Art und Umfang der Aufbaumöglichkeiten vorgenommen werden. Dies dürfte Fehlinterpretationen und Fehlentwicklungen verhindern sowie die Planung vereinfachen. Außerdem wird so das Argument gegen Langzeitkonten entkräftet, wonach damit ein Trend zur Ausweitung der Arbeitszeit und der Belastungssituationen ausgelöst wird. In diesem Zusammenhang sollte auch klargestellt werden, dass die Arbeitszeitschutzvorschriften selbstverständlich unberührt bleiben und dass sowohl die Einrichtung von Langzeitkonten als auch der Aufbau von Wertguthaben absolut freiwillig sind. Langzeitkonten sind kein Mittel zur Arbeitszeitverlängerung oder für sonstige Personalkosteneinsparungen.

Führung des Wertguthabens in Geld oder Zeit?

Im SGB wird zwar grundsätzlich eine Führung in Geld vorgegeben. Arbeitszeitguthaben wäre ggf. in Entgelt umzurechnen. Hintergrund ist insbesondere eine bessere Absicherungsmöglichkeit bestehender Guthaben der Beschäftigten (Insolvenzschutz).

Da innerhalb des öffentlichen Dienstes in der Regel nicht das Erfordernis eines Insolvenzschutzes besteht, ist dort eine Übergangsregelung des SGB IV von Interesse bzw. Bedeutung. Danach findet die Beschränkung auf die Führung in Geld keine Anwendung auf bereits vor 2009 bestehende Vereinbarungen, auf deren Grundlage Wertguthaben als Zeitguthaben gebildet werden können. Da die maßgebenden tarifvertraglichen Grundlagen (TVöD, TV-L, TV-V) unter diese Regelung fallen, können für die entsprechenden Beschäftigten die Vereinbarungen über Langzeitkonten auch eine Führung in Zeit vorsehen.

Tipp: Eine Führung in Zeit ermöglicht stets einen konkreten Überblick über den Umfang bestehender Freistellungsmöglichkeiten. Dabei besteht ein Schutz vor „Wertverlust“ infolge der Inflation und Höhergruppierungen (z.B. würde ein in der Entgeltgruppe 6 erworbenes Wertguthaben in der zwischenzeitlich erreichten Entgeltgruppe 9 bei einer Führung in Geld zu einem geringeren Freistellungsumfang führen, da ein höherer Betrag für den Entgeltverlust erforderlich wäre).

Verwendung von Wertguthaben

Auch bei der Verwendung der Wertguthaben besteht eine hohe Flexibilität. Eine Entnahme kommt in Frage, wenn vollständige oder teilweise Freistellungsmöglichkeiten auf der Grundlage gesetzlicher (z.B. Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz) tarifvertraglicher (Sonderurlaub, Teilzeit) oder individueller vertraglicher Regelungen genutzt werden.

Damit sind die Anwendungsmöglichkeiten vielfältig, z.B.:

- Pflege von Angehörigen
- Kindererziehung, ggf. im Anschluss an den Bezug von Elterngeld
- Auszeit, Erholungsphase
- Urlaubspläne, für die der Jahresurlaub nicht ausreicht
- alter(n)sgerechter Ausstieg aus dem Arbeitsleben

Derartige Wünsche bzw. Erfordernisse können in Verbindung mit Langzeitkonten realisiert werden, ohne dass durch die Freistellung entsprechende Einkommenseinbußen entstehen.

Tipp: Um die Ausfälle von Beschäftigten infolge von Freistellungen für Arbeitgeber möglichst planbar zu machen und damit die Akzeptanz von Langzeitkonten zu erhöhen, sollten Mindestankündigungsfristen festgelegt werden. Das ist zumindest für solche Freistellungstatbeständen möglich, die nicht im Zusammenhang mit einer Akutsituation (wie zum Beispiel bei der Pflegebedürftigkeit Angehöriger) stehen.

Tipp: Es könnte sinnvoll sein, die Verwendungsmöglichkeiten von Wertguthaben zu beschränken. Damit kann zum Beispiel auf häufig anzutreffende Bedenken der Arbeitgeber reagiert werden, Wertguthaben würden vor allem für ein früheres Ausscheiden genutzt werden. Vor dem Ruhestand kann zum Beispiel eine Arbeitszeitreduzierung, nicht aber ein vorgezogenes Ausscheiden ermöglicht werden. Eine Einschränkung von Verwendungsmöglichkeiten kann auch den Sinn haben, Freistellungstatbestände, die einen großen zusätzlichen Regelungsbedarf erfordern würden, auszunehmen.

Folgen einer (vorzeitigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. eines Arbeitgeberwechsels

Sollten Regelungen, die eine Verwendung des Wertguthabens vor einem Ausscheiden nicht existieren oder greifen, gibt es zwei gesetzlich verankerte Optionen:

- Übertragung auf den neuen Arbeitgeber (dies erfordert aber mit diesem eine entsprechende Vereinbarung)
- Alternativ können die Beschäftigten beanspruchen, dass eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung erfolgt. Dabei ist die Übertragung eines Geldbetrages (und zwar mindestens das Sechsfache der sozialversicherungsrechtlichen monatlichen Bezugsgröße, derzeit also insgesamt gut 18.000 Euro) erforderlich, was im Falle einer Führung des Wertguthabens in Zeit eine entsprechende Umrechnung erfordern würde. Das von der Rentenversicherung treuhänderisch verwaltete Vermögen kann von den Beschäftigten für die genannten Zwecke der Wertguthaben in Anspruch genommen werden.
- Bei der Übertragung eines Wertguthabens als Geldbetrag ist zu beachten, dass dieser auch den Gesamtsozialversicherungsbeitrag beinhalten muss.

Tipp: Die Übertragung eines Wertguthabens kann eine komplexe Angelegenheit werden. Diese Gefahr kann vermieden werden, wenn darauf geachtet wird, dass ein Guthaben vor beziehungs-

weise im Zusammenhang mit dem Ausscheiden verwendet wird.

Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamte

Während für Tarifbeschäftigte spezielle Regelungen für Langzeitkonten existieren, finden sich im Beamtenrecht grundsätzlich keine entsprechenden Vorgaben. Da heißt jedoch nicht, dass keinerlei Möglichkeiten für Beamtinnen und Beamten bestehen. Es ist aber darauf zu achten, dass diese mit den bestehenden beamtenrechtlichen Regelungen kompatibel sind.

Insbesondere sind die Grenzen aus Artikel 33 GG mit seinem Alimentationsprinzip einzuhalten. Daraus folgt, dass Beamtinnen und Beamte ihre Besoldungsansprüche nicht einfach in Freizeit umwandeln oder eintauschen können. Vielmehr muss der Dienstherr seiner Alimentationsverpflichtung durch die Gewährung von Besoldung nachkommen. Die Weiterentwicklung der hergebrachten Grundsätze wird jedoch am Beispiel der Teilzeitbeschäftigung deutlich. Hier wird die Dienstverpflichtung auf Antrag der Beamtin/des Beamten verringert, bei entsprechender zeitan teiliger Kürzung der Besoldung. Dabei existieren bereits (Sabbat-)Modelle, in denen eine Arbeitszeitermäßigung zu einem ununterbrochenen Zeitraum zusammengefasst wird.

Tipp: Die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in zusätzliche Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilität sollte auf der Grundlage der landesspezifischen beamtenrechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit und zur Teilzeit erfolgen. Soweit sich diese als unzureichend erweisen, regen wir an, mit Blick auf Langzeitkonten eine moderate Weiterentwicklung zu prüfen bzw. zu initiieren. In Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen für Langzeitkonten sollte ggf. zunächst zwischen den Statusgruppen differenziert oder ggf. bezogen auf die Beamtinnen und Beamten eine Vorbehaltsklausel (Geltung vorbehaltlich der beamtenrechtlichen Zulässigkeit) aufgenommen werden.

*Kai Tellkamp
Mai 2020*