

## **Die ZeitSchrift**

---

Das Online-Magazin für Arbeitszeit und Zeitwirtschaft

Ausgabe Nr. 18

### **Langzeitkonten einführen - ein Workshopbericht**

von Dr. Eberhard Kiesche

## **Langzeitkonten einführen - ein Workshopbericht**

### **Workshop zur Einführung von Langzeitkonten**

Langzeitkonten sind nach wie vor für Arbeitgeber und Interessenvertretungen ein komplexes Thema. Der folgende Bericht über einen Workshop für Geschäftsführung und Personalrat einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, die nicht insolvenzfähig ist, verdeutlicht, wie kompliziert bereits die Entscheidungsfindung für oder gegen Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten ist.

Für diese Körperschaft gilt ein Haustarifvertrag, der jedoch gekündigt ist. Der Workshop soll sowohl dazu dienen, eine Grundsatzentscheidung herbeizuführen, als auch geeignete Regelungen zu Langzeitkonten für den neuen Tarifvertrag sowie ein geeignetes Modell „Langzeitkonten“ zu entwickeln.



Personalrat und Geschäftsführung sind im Arbeitszeitmanagement erfahren. Vor Jahren ging es um die Einführung von variabler Arbeitszeit mit Servicezeiten, Arbeitszeitsouveränität und Kurzzeitkonten. Der externe Moderator plant, grundsätzliche Diskussionen über Langzeitkonten strikt zurückzustellen und stattdessen Ausprägungen von Langzeitkonten zu diskutieren.

[Das Modell Langzeitkonto...](#)

▲ [Top](#)

---

Seite 1 von 4 ▶

Gehe zu Seite:  ▶

## Das Modell Langzeitkonto

Das Langzeitkonto soll sowohl für eine längere Auszeit (Sabbatical) als auch für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit genutzt werden können. Das Langzeitkonto soll dem Zweck der Beschäftigungssicherung dienen. Damit wird ein Verfügungsrecht des Arbeitgebers über die Zeitguthaben ausgeschlossen. Das Langzeitkonto soll nicht dem Zweck der betrieblichen Altersversorgung dienen und nicht zu komplex werden. Ein Überlauf von den Kurzzeitkonten in die Langzeitkonten soll nicht möglich sein. Es wird befürchtet, dass es für den Übertrag in die Langzeitkonten zu einem „Hamstern“ auf den Kurzzeitkonten kommen könnte. Die Workshopteilnehmer befürworten dagegen den Übertrag von wenigen Urlaubstagen und das Einstellen von Entgelt. Das Einrichten eines Langzeitkontos ist für den Arbeitnehmer freiwillig, der Arbeitgeber darf den Antrag der Beschäftigten nicht ablehnen.



Einstimmig bevorzugt wird eine Führung des Langzeitkontos in Zeit, da dann die Komplexität erheblich geringer ist als bei einer Führung in Geld. Allerdings wird wahrscheinlich das Flexi-II-Gesetz die Führung der Konten in Geld zukünftig verbindlich vorschreiben. (Mehr zum Thema "Flexi-II-Gesetz" erfahren Sie in der nächsten Ausgabe der ZeitSchrift.)

### [Streitfragen und Lösungen...](#)

▲ [Top](#)

◀ Seite 2 von 4 ▶

Gehe zu Seite:  ▶

## Streitfragen und Lösungen

Von Beginn an sieht die Geschäftsleitung das Problem, bei längeren Auszeiten der Arbeitnehmer eine geeignete Vertretung zu finden. Schnell stellt sich auch die Frage, wie Krankheit in der Freistellungsphase zu bewerten ist. Die Lösung im TV-ÖD und TV-L, dass das jeweilige Konto unberührt bleibt, wenn der Beschäftigte unverzüglich eine AU-Bescheinigung vorlegt, wird gutgeheißen. Zusätzliche Fragen, die an diesem Tag nicht abschließend zu beantworten sind, ergeben sich bei den Themen Krankheit in der Ansparphase, Urlaubsgewährung in der Freistellungsphase und angeordneter Abbau der Zeitguthaben in der Freistellung bei Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Die Frage nach der Verzinsung des Kontos stellt sich frühzeitig und muss jedoch nicht mehr abschließend geklärt werden. Bei der Freizeitentnahme durch den Arbeitnehmer soll der Arbeitgeber zumindest einmal das Recht haben, aus dringenden betrieblichen Gründen die gewünschte Auszeit ablehnen zu können. Allerdings kann sich der betroffene Beschäftigte dann an eine paritätisch besetzte Arbeitszeitkommission wenden und Beschwerde einlegen.



[Entscheidung gegen ein Langzeitkonto...](#)

▲ Top

◀ Seite 3 von 4 ▶

Gehe zu Seite:  ▶

## Entscheidung gegen ein Langzeitkonto

Im weiteren Verlauf des Workshops drängt sich immer stärker die Frage auf, ob ein Langzeitkonto in diesem Fall überhaupt einen Sinn macht. Das bislang für das eigene Unternehmen erarbeitete Modell ergibt insgesamt zu wenige Ansparmöglichkeiten. Es eignet sich offensichtlich eher für Besserverdiener, zumal wenn auch Entgelt ins Konto gestellt werden kann. Die Teilnehmer befürchten einhellig, dass bei den Beschäftigten zu große Erwartungen hinsichtlich der effektiven Verkürzung der Lebensarbeitszeit geweckt werden. Mit dem Einstellen von Entgelt in Langzeitkonten wird auch offensichtlich, dass sich das Langzeitkonto auf das System der betrieblichen Altersversorgung auswirken wird. Dies ist aber nicht gewollt.

So kommt es zur Entscheidung: Langzeitkonten machen für andere Branchen mit vielen Überstunden und Projektarbeit mehr Sinn als in dieser Körperschaft, in der kaum Überstunden anfallen und Zeitguthaben auf dem Kurzzeitkonto strikt begrenzt sind. Sabbaticals, für die nicht sichtbare Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird, können auch zukünftig einzelvertraglich vereinbart werden. Die Idee eines Langzeitkontos wird fallengelassen.



### Autor

Dr. Eberhard Kiesche  
[www.aob-bremen.de](http://www.aob-bremen.de)

▲ Top

◀ Seite 4 von 4

Gehe zu Seite:  ▶