

COMPUTER + PERSONAL

Schachzug Zeitkonto

In dieser Ausgabe
lesen Sie u. a.:

- Zeitkonto: Trends und Gestaltungsempfehlungen
- Controlling des Personaleinsatzes
- Mitbestimmung: Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen
- Serie: Internetrecherche für HR Professionals Teil IV
- Serie Personalinformationssysteme Teil IX
- Anbieterübersichten:
 - Zeitwirtschaft / Zutrittskontrolle
 - Online Assessments
 - Aussteller Zukunft Personal 2007
 - HR Tools, Komponenten, Add on



unternehmen wie VW, Deutsche Bank, SAP, Daimler, Hewlett-Packard und Airbus geführt. Sabbatical sind bezahlte Freistellungen (Blockfreizeiten) für Urlaube, Reisen, Qualifizierung oder Familienzeiten. Altersteilzeitkonten sind diejenigen Konten, die im Rahmen der Altersteilzeit geführt werden.

Arbeitszeitkonten – Begriffe

- Kurzzeitkonten: alle Arbeitszeitkonten mit einer Laufzeit bis zu 1 Jahr für kurzfristigen Ausgleich
- Langzeitkonten: Konten mit einer Laufzeit länger als 1 Jahr und Inanspruchnahme für Freistellungsphasen
- Lebensarbeitszeitkonten: ausschließlich für einen vorzeitigen oder gleitenden Übergang in den Ruhestand
- Zeitwertkonten: Ersparte Guthaben (Zeiten oder Entgeltbestandteile),
 - in Zeiten oder Geld geführt
 - sinngleich mit Langzeitkonten
- Sabbatical: bezahlte Freistellungen, synonym werden auch die Begriffe Blockfreizeit, Langzeiturlaub oder Sabbatjahr benutzt

Langzeitkonten – ein kontrovers diskutiertes Thema

Sozialverträgliche Gestaltung organisieren

Es ist eine Kontroverse entbrannt, welche Bedeutung die Langzeitkonten in Unternehmen und Verwaltungen zukünftig erlangen werden.¹ Einerseits sind Arbeitnehmer zunehmend mehr an Langzeitkonten interessiert. Und die große Koalition will laut Koalitionsvereinbarung von 2005 die gesetzlichen Vorschriften zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten verbessern. Andererseits warnen renommierte Arbeitszeitberater ausdrücklich davor, Langzeitkonten als personalwirtschaftliches Instrument zur Gestaltung des demografischen Wandels in den Betrieben zu überschätzen. Und die tatsächliche Verbreitung von Lebensarbeitszeitkonten in Unternehmen ist gegenwärtig eher marginal.²

Dennoch – Langzeitkonten sind aktuell, viele Berater propagieren sie, mittlerweile ist ein regelrechter Markt an Insolvenzsicherungsinstrumenten entstanden. Im Folgenden werden die Anforderungen an eine sozialverträgliche Gestaltung von Langzeitkonten beleuchtet und die rechtlichen Rahmenbedingungen vorgestellt.

Aktualität der Langzeitkonten

Eine Ursache für die wachsende Aktualität der Langzeitkonten ist eine zunehmende Anzahl von Tarifverträgen, die die Einrichtung von Arbeitszeitkonten ermöglichen.³ Gleichzeitig nimmt die Bedeutung des tariflichen Ausgleichszeitraums für die Erfassung und Abrechnung unregelmäßiger Arbeitszeiten ab. Im Rahmen der Diskussion, wie der demografische Wandel in den Betrieben am besten zu gestalten ist, wird auch das Thema der altersgerechten bzw. lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung immer aktueller. Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten sollen dabei eine herausragende Rolle spielen, weil Altersteilzeitverträge nur noch bis zum 31.12.2009 förderfähig sind. Eine Verlänge-

rung des Altersteilzeitgesetzes ist nicht wahrscheinlich. Statt der Altersteilzeitkonten sollen zukünftig Langzeitkonten einen vorzeitigen oder gleitenden Vorruhestand ermöglichen. Gleichzeitig ist die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ab 2012 inzwischen geltendes Recht.⁴ Diese Faktoren führen zu einer immer größeren Relevanz und Akzeptanz auch der Langzeitkonten.

Langzeit-, Lebensarbeitszeit- oder Zeitwertkonten?

Die in der aktuellen Diskussion verwendeten Begriffe sind nicht einheitlich.⁵ Zur Unterscheidung von Kurz- und Langzeitkonten eignet sich das Kriterium der Dauer ihrer Laufzeit. Gleitzeit- und Jahreszeitkonten gehören zu den Kurzzeitkonten. Alle Konten mit einer Laufzeit über 12 Monaten sind Langzeitkonten. Unter Lebensarbeitszeitkonten werden nur die Konten verstanden, die ausschließlich für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit geführt werden. Zeitwertkonten sind Konten, auf denen ersparte Wertguthaben, Zeiten und Entgeltbestandteile, in Geld oder Zeit gebucht werden.⁶ Zeitwertkonten wurden u.a. in Groß-

Zweckbestimmung und Zieldefinition

Bei der Einführung sollten die Betriebe sich ausreichend Zeit für die Festlegung ihrer Ziele nehmen.⁷ Sie erfordern eine unterschiedliche Gestaltung der Konten, die einen mittel- oder langfristigen Abbau der Guthaben ermöglichen. Zu beachten ist, dass sich Ziele nicht widersprechen, ausschließen oder für bestimmte Personenkreise nicht in Frage kommen. Von der Fristigkeit hängen u.a. Kapitalstrategie, die Führung des Kontos in Geld oder Zeit und das Modell der Insolvenzsicherung ab.⁸

Freistellung vor Altersrente und Qualifizierung sind die Ziele, die beim Kurzarbeitergeld nach § 170 SGB IV privilegiert sind. Guthaben, die diesen Zwecken dienen, sind beim Vorliegen weiterer Voraussetzungen vor Auflösung geschützt.

Strikt abgelehnt auf Arbeitnehmerseite werden betriebliche Lösungen, derartige Konten zusätzlich für den Ausgleich von Beschäftigungsschwankungen zu nutzen. Dies hätte nämlich zur Folge, dass Betrieben jederzeit Zugriff auf derartige Konten ermöglicht werden müsste. Damit verlieren Langzeitkonten den Charakter eines Instrumentes der selbstbestimmten Arbeitszeitflexibilität.

Betriebe nutzen derartige Konten oftmals auch für Regenerationsphasen nach anstrengenden Projekten. Auch bezahlte Freistellungen für diverse Zwecke (Urlaub, Reisen, Familienzeiten), so genannte Sabbatical, können Ziele der Betriebe sein. Finanzberater werben zum Teil dafür, Langzeitkonten für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung zu nutzen.⁹

Arbeitszeitkonten – Zwecke

- Bezahlte Freistellungen (Sabbatical)
- Reisen
- Familienphasen
- Urlaub/Erholzeiten
- Freistellung vor Altersrente
- Betriebliche Altersversorgung
- Qualifizierung
- Ausgleich von Beschäftigungsschwankungen

Einbringungsquellen

Auf das Langzeitkonto können unterschiedliche Zeiten und Entgelte gebucht werden. Zu denken ist dabei an Mehrarbeit und Überstunden, reguläre Entgeltbestandteile, Sonderzuwendungen, Zuschläge, Urlaubstage u.ä.m.

Was eingestellt werden darf, kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder auch ein Individualvertrag mit dem Arbeitnehmer regeln. Letztlich entscheidet jedoch der Arbeitnehmer im Einzelnen darüber, was er in das Konto einbringen will. Umstritten und unter Gesundheitsschutzaspekten abzulehnen ist nach wie vor die Zuführung von Urlaubstagen über den gesetzlichen Mindestanspruch von 24 Werktagen hinaus. Dieses entspricht bei einer Fünftagewoche einem tariflichen Urlaubsanspruch von 20 Tagen. Der § 2b MTV Chemie von 2003 erlaubt grundsätzlich diese Zuführung, auch die der Altersfreizeiten. In der Kommentierung dazu wird allerdings empfohlen, in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung die Einbringung von Urlaubstagen auf die Fälle zu begrenzen, in denen der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen längerer Krankheit nicht mehr genommen werden kann.

Zusätzlicher Verwaltungsaufwand durch die Führung von Doppelkonten entsteht, wenn steuerfreie Zuschläge wie für Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit eingebracht werden sollen. Von daher sollte darauf verzichtet werden.

Zur Zeit der Einbringung sind die eingestellten Zeiten und Entgelte nicht der Verbeitragung zur Sozialversicherung und der Lohnbesteuerung unterworfen.¹⁰

Arbeitszeitkonten – Zuführungen

Zeiten

- Rest-Urlaubstage
- Mehrarbeit/Überstunden
- Altersfreizeiten
- Überlaufguthaben aus Kurzzeitkonten

Entgelt

- Entgeltbestandteile aus Abweichungen zwischen Personaleinsatz und Vertrag
- Reguläre Vergütungsbestandteile
- Sonderzuwendungen
- Zuschläge
- Weihnachtsgeld
- Urlaubsgeld

Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhoffen sich diverse Vorteile von Langzeitkonten. Ein nachvollziehbares Argument ist die Gewinnung und Bindung von externen und internen Mitarbeitern.¹¹ Arbeitgeber haben außerdem finanzielle Vorteile von Langzeitkonten, weil sie Erträge aus verschobener Entgeltzahlung erwirtschaften.¹²

Einleuchtend aber schwierig zu überprüfen ist das Ziel, einer Überalterung der Belegschaft vorzubeugen. Kann mithilfe von Langzeitkonten wirklich effektiv eine Verjüngung der Belegschaft und zukunftsgerichtetes Wissensmanagement ermöglicht werden? Hier sind auch Zielkonflikte zu beachten. Ziele wie Weitergabe von Wissen durch ältere Beschäftigte und Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand mit gleichzeitiger Verjüngung der Belegschaft können sich widersprechen.

Arbeitnehmer wünschen sich einen deutlich früheren Ruhestandseintritt. Hoff und Weidinger zeigen anhand einfacher Überschlagsrechnungen, dass dieses Ziel nicht erreicht werden kann.¹³ Arbeitnehmer, die sich eher einen gleitenden Übergang in den Ruhestand wünschen, können durch Teilzeitarbeit vor der Rente physische und psychische Belastungen reduzieren. Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung unter Einbezug der Langzeitkonten bedeutet vor allem die grundsätzliche Möglichkeit, je nach individueller Disposition unterschiedliche Arbeitszeitvolumen wählen zu können.¹⁴

Zusätzlich angesparte Qualifizierungszeiten ermöglichen den Aufbau von Ressourcen und sichern langfristig die Beschäftigungsfähigkeit. Deutliche Vorteile für Arbeitnehmer entstehen auch daraus, dass bei der Umwandlung von Entgelt und auch bei Mehrarbeit eine Einsparung aus dem Brutto heraus erfolgt und Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge erst bei der Freistellung fällig werden.¹⁵

Arbeitszeitkonten – Vorteile

Unternehmensvorteile

- Finanzielle Vorteile
- Ausgleich von Beschäftigungsschwankungen
- Mitarbeiterbindung und -gewinnung
- Größere Flexibilität
- Verjüngung der Belegschaft

Mitarbeiter Vorteile

- Früherer Eintritt in Rente
- Gleitender Übergang in Rente
- Finanzielle Vorteile
- Abbau von körperlichen und psychischen Belastungen
- Freiräume für Fort- und Weiterbildung

Rechtliche Grundlagen

Bei der Einführung und Umsetzung von Langzeitkonten sind eine Vielzahl rechtlicher Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.¹⁶ Der § 170 Sozialgesetzbuch (SGB) III benennt die privilegierten Nutzungszwecke Qualifizierung und Freistellung vor Rente im Falle von Kurzarbeit. § 7d SGB IV regelt die Insolvenzsicherung, allerdings unvollkommen. Sie ist zwar nicht rechtlich durchsetzbar, aber durchaus als eine rechtliche Verpflichtung für Arbeitgeber zu werten. Weitergehender und Vorbild für eine zu erwartende Novellierung des § 7d SGB IV ist der § 8a Altersteilzeitgesetz (ATZG).¹⁷ Aber selbst diese Vorschrift wird in der Praxis oftmals vernachlässigt.¹⁸ § 8a ATZG schließt aufgrund von Negativerfahrungen zudem bestimmte Wege der Insolvenzsicherung wie z.B. Konzernklauseln aus. Langzeitkonten sollten prinzipiell nicht eingeführt werden, wenn Unternehmen in wirtschaftlichen Krisen stecken oder absehbar geraten könnten oder nicht in der Lage sind, für eine tragfähige Insolvenzsicherung zu sorgen.¹⁹

§ 7 Abs. 1a SGB IV legt fest, dass die Abweichung des durchschnittlichen Gehalts in der Ansparphase nicht zu stark vom Gehalt in der Freistellungsphase abweichen darf. Die Abweichung darf höchstens 25 Prozent betragen. Der Langzeitkonten-Tarifvertrag vom Dezember 2005 für NRW Metall sieht vor, dass mindestens 70 Prozent des zuletzt erzielten Monatsentgelts in einer verlängerten Freistellungsphase erreicht werden muss.

Die umstrittene Übertragung von Wertguthaben auf die betriebliche Altersversorgung wird in § 23b Abs. 3a SGB IV geregelt. Deutlich erkennbar regeln zunehmend mehr Tarifverträge die Einführung von Langzeitkonten, z.B. für die Branchen Öffentlicher Dienst, Banken, Stahl, Metall und Chemie. Bei der deutschen Bahn AG und der Techniker Krankenkasse existieren Haustarifverträge.²⁰ Bei tarifgebundenen Betrieben müssen Vorgaben der Tarifverträge beachtet werden bzw. sind entsprechende Öffnungsklauseln erforderlich. Tarifungebundene Betriebe sind in ihrer Gestaltung weitgehend frei.

Der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TvöD) und der Tarifvertrag für die Länder (TVL) erlauben jeweils in § 10 Abs. 6 die Vereinbarung von Langzeitkonten und sehen dabei vor, dass der Betriebs- oder Personalrat zwingend beteiligt wird. Detailliertere Anforderungen werden nur an die Errichtung eines Arbeitszeitkontos gestellt. Diese gelten dann allerdings auch für das Langzeitkonto. Insgesamt sind nach dem TvöD und TVL Betriebe und Verwaltungen relativ frei in der Gestaltung solcher Konten. Es erstaunt allerdings, dass hinsichtlich der Insolvenzsicherungspflicht keine schärferen Auflagen gemacht werden bzw. keine Notwendigkeit dafür gesehen wurde. An-

ders hingegen Arbeitgeber und Gewerkschaft im Tarifvertrag über Langzeitkonten (TV LZK Metall NRW), die eine Insolvenzschutzpflicht von der ersten geleisteten Stunde an vorsieht.²¹

Unter dem Aspekt der Prävention ist die folgende Regelung beim privaten Bankgewerbe und Metall Baden Württemberg interessant. Die Stunden, die über Mehrarbeit in das Langzeitkonto eingestellt werden dürfen, sind jährlich begrenzt. So sieht auch der TV LZK Metall NRW vor, dass nicht mehr als 152 Stunden in 12 Monaten eingebracht werden können. Dies ist ein gangbarer Weg, bestimmte Mitarbeiter davor zu schützen, zugunsten vermeintlicher langfristiger Vorteile ihre Gesundheit hier und heute zu gefährden.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

- Insolvenzschutz: Grundlagen, Anforderungen
- § 8a Altersteilzeitgesetz (ATZG)
- § 7d Sozialgesetzbuch (SGB) IV
- Bestandssicherung
- § 7 Abs. 1a SGB IV
- Schutz bei Kurzarbeitergeld
- § 170 SGB III
- Übertragung von Wertguthaben auf die betriebliche Altersversorgung
- § 23 b Abs. 3a SGB IV
- Gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch
- 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Abweichung Gehalt in Anspan- und Freistellungsphase
- § 7 Abs. 1a SGB IV

Betriebsvereinbarungen und Individualverträge

Von großer Bedeutung ist die Freiwilligkeit bei der Einführung und Gestaltung von Langzeit-

konten. Sowohl Betriebe als auch Arbeitnehmer müssen die Wahlfreiheit haben, sich an Langzeitkonten beteiligen zu können. Beim § 2b MTV Chemie ist z.B. keine einseitige Einführung über ein Einigungsstellenverfahren möglich. Auch der TV LZK Metall NRW sieht eine freiwillige Betriebsvereinbarung als kollektivrechtliche Grundlage vor. Aus diversen Gründen ist es erforderlich, Betriebs- und Dienstvereinbarungen oder Individualverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als zusätzliche Rechtsgrundlagen abzuschließen.

Finanzdienstleister bringen inzwischen ihre Betriebsvereinbarungen zu Langzeitkonten mit. Vor deren Gebrauch als Muster sollten die Betriebe besser ihre eigenen Ziele im Rahmen der Unternehmensziele bestimmen, Zielkonflikte lösen und wesentliche Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung gemeinsam mit dem Betriebsrat erarbeiten.²² Bestimmte Fragen werden in den Langzeitkontenprojekten immer wieder gestellt, deren einvernehmliche Lösung auch aufgrund schwieriger arbeits-, sozialversicherungs- und finanzrechtlicher Rahmenbedingungen wichtig ist.

Häufig gestellte Fragen

- **Soll es zu einem Regelüberlauf von anderen Kurzzeitkonten in das Langzeitkonto kommen?**

Besser nicht, um nicht Anreize für zu langes, gesundheitsschädliches und manchmal auch unproduktives Arbeiten zu geben.

- **Soll eine jährliche Stundenbegrenzung vereinbart werden?**

Diese Regelung kann zur Gesundheitsvorsorge beitragen.

- **Welche Ziele sollen verfolgt werden?**

Es ist angeraten, für unterschiedliche Zwecke und Ziele verschiedene Konten zu führen.

- **Soll das Konto in Zeit oder Geld geführt werden?**²³

Hier gibt es leider keinen Königsweg.

- **Welche Vorkehrungen sind für „Störfälle“ zu treffen?**²⁴

Es ist besser, Störfälle wie z.B. Erkrankungen, Tod des Arbeitnehmers, Wechsel des Arbeitgebers oder auch Kündigung durch den Arbeitgeber von Beginn an auch in der Vertragsgestaltung zu berücksichtigen.

- **Laufzeit der Betriebsvereinbarung?**

Sie sollte mindestens 3 oder besser 5 Jahre betragen.

Arbeitszeitkonten – Störfälle

Arten von Störfällen

- Krankheit
- Invalidität
- Tod des Arbeitnehmers
- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Arbeitgeberwechsel
- Insolvenz

Betriebsvereinbarung

- Der personelle Geltungsbereich ist auf unbefristet eingestellte Beschäftigte einzuschränken. Ansonsten drohen vorhersehbare „Störfälle“.
- Anlagestrategie und Insolvenzschutz,
- Ankündigungsfristen bei Entnahme durch den Arbeitnehmer,
- Folgen eines Widerrufs genehmigter Freizeit durch den Arbeitgeber,
- Konfliktverfahren bei Freistellungswünschen,

Zeit (gerecht) planen - mit X/TIME®-ZM

Die Lösung für zukunftsweisendes Zeit-Management mit allen klassischen Funktionen. Orts- und zeitunabhängig durch Web- und W@P-Fähigkeit. Der integrierte und modulare Aufbau ermöglicht den schrittweisen Ausbau bis hin zum kompletten Personalsteuerungssystem.

Zukunft Personal
Halle 3.2 Stand 1.09

GFOS mbH, D-45356 Essen
Tel.: +49 (0)201 / 61 30 00
pep@gfos.com · www.gfos.com



- Folgen bei Kündigung des Arbeitnehmers und
- Regelungsgegenstände und Anforderungen an einen externen Dienstleister wie z.B. Datenschutz bei Auftragsdatenverarbeitung.
- Da es sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung handelt, muss bei Kündigung zumindest für bestehende Guthaben eine Nachwirkung vereinbart werden.

Weitere Inhalte einer Betriebsvereinbarung:

Betriebsvereinbarung

- Festlegung der zulässigen Zwecke
- Persönlicher Geltungsbereich
- Laufzeit
- Mindest- und Höchstdauer einer bezahlten Freistellung
- Ankündigungsfristen bei Entnahme durch den Arbeitnehmer
- Berücksichtigung betrieblicher Belange
- Folgen eines Widerrufs durch den Arbeitgeber
- vorzeitige Rückkehr
- Zuflüsse von Zeiten und Entgelte
- Anlagestrategie, Art der Anlage
- Insolvenzschutzmodell (§ 7d SGB IV)
- Führung des Kontos
- Verhältnis Langzeitkonto zu anderen bestehenden Arbeitszeitsystemen
- Störfallregelungen Urlaubs- und Entgeltfortzahlungsansprüche in Freistellungsphase

Betriebliches Vorgehen

Es ist nicht anzuraten, sich ausschließlich auf externe Finanzdienstleister zu verlassen. Sie verfolgen völlig legitim eigene Zwecke. Die Wahl der richtigen Anlagestrategie und des geeigneten Insolvenzschutzmodells kann notfalls zusätzlichen externen Sachverstand erforderlich machen.

Die Einführung von Langzeitkonten erfordert, wenn nicht vorhanden, Investitionen in elektronischer Zeiterfassung. Die grundsätzliche Entscheidung, ob Langzeitkonten für das Unternehmen und die Arbeitnehmer die richtige personalpolitische Entscheidung oder andere Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit sinnvoller erscheinen, ist ebenfalls sorgfältig zu bedenken. Hierbei können spezialisierte Arbeitszeitberater helfen. Allerdings ist auch dieser Beratermarkt bislang relativ unübersichtlich.

Sabbatical

Arbeitnehmer wünschen sich oftmals die Möglichkeit, bezahlte Freistellungen für Zwecke wie z.B. Reisen, Urlaube und Familienzeiten ansparen zu können. Bei Entnahmen aus dem Langzeitkonto während des Beschäftigungsverhältnisses stellen sich zusätzliche Fragen an eine sozialverträgliche Gestaltung. Arbeit-

geber, Arbeitnehmer und Betriebs- und Personalräte müssen u.a. klären, ob es ein Rückkehrrecht geben soll. Eine garantierte Rückkehr auf den ursprünglichen oder auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz? Soll oder muss die offene Position in der Zwischenzeit besetzt werden? Kann der Arbeitgeber bei Vorliegen eines dringenden betrieblichen Grundes die beantragte Freistellung verweigern? Und wenn ja, mit welchen Folgen?

Eine bezahlte Auszeit zwischen Projekten, wenn eine zwischenzeitliche Einstellung nicht erforderlich ist, kann aus Sicht der Betriebe relativ problemlos gewährt werden.

Relevanz der Langzeitkonten noch offen

Langzeitkonten bleiben ein aktuelles Thema für Personalverantwortliche und Arbeitnehmervertretungen. Die Zukunft der Langzeitkonten bleibt umstritten. Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung als das eigentliche Thema von Langzeitkonten muss noch aufgearbeitet werden. Die Aussage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, dass das Ansparen von Zeitguthaben bei Vollzeitbeschäftigung für ein Lebensarbeitszeitkonto unter dem Belastungsaspekt nicht sinnvoll und nicht empfehlenswert wäre, muss diskutiert werden.²⁵ Betriebe und Arbeitnehmer brauchen auch Experten, die kein Interesse am Abschluss von Finanzdienstleistungen haben. Die hier vorgestellten wichtigsten Kontroversen, Trends und Themen sollen auf dem dtb-Arbeitszeitforum 2007 in Kassel vom 13.–15.11.2007 weiter vertieft werden. Austausch, Information und Präsentation von Praxislösungen werden eine bessere Orientierung für alle Beteiligten in Arbeitszeitprojekten auch speziell zu Langzeitkonten ermöglichen. Weitere Information unter www.dtb-kassel.de oder unter 05 61/7 05 75 70

Autoren: Matthias Wilke, M.A., Dr. Eberhard Kiesche, dtb-Kassel, Tel. 05 61/7 05 75 70, E-Mail: info@dtb-kassel.de

Internetadressen

- www.arbeitszeiten.nrw.de Arbeitsministerium NRW (Basis-Infos zu Langzeitkonten, Sabbatical, Arbeitszeitrecht)
- www.aus-innovativ.de Arbeits- und Sozialrecht Universität Köln (Rechtsprechungsdatenbank, u.a. zu Arbeitszeitkonten)
- www.arbeitszeitberatung.de Hoff und Partner in Berlin; Aufsätze zu Langzeitkonten
- www.basisbetriebsraete.de Folien und Kommentierung zum § 2b MTV Chemie
- www.baua.bund.de Broschüren, Studien und Empfehlungen zur Arbeitszeitgestal-

tung von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund

- 1 Vgl. Kiesche, Wilke, Konjunktur der Langzeitkonten, AiB 7/2007
- 2 Vgl. www.dihk.de/inhalt/download/arbeitszeitgestaltung.pdf.
- 3 Höfer, Greiwe, Einführung von Langzeitkonten. Eine kritische Betrachtung der wesentlichen Gestaltungsoptionen, BB 2006, S. 2242–2248, hier S. 2242 und 2244.
- 4 http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/nn_20278/DRVB/de/Homepage/info_rv_altersgrenzenanpassungsgesetz.html.
- 5 Vgl. zur Problematik Schietinger, Insolvenzschutz von Arbeitszeitguthaben: Wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung? WSI Mitteilungen 2005, S. 339–345, hier S. 341.
- 6 Gellrich, Förg, Zeitwertkonten. Eine sozialverträgliche Möglichkeit zum früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben, AiB 2007, S. 212–215, hier S. 212.
- 7 Höfer, Greiwe, a.a.O., weisen auf die besondere Bedeutung der Zieldefinition hin.
- 8 Höfer, Greiwe, a.a.O.
- 9 Vgl. kritisch dazu Hoff, Ärgerlicher Missbrauch von „Zeitwertkonten“, www.arbeitszeitberatung.de, 04/06.
- 10 Höfer, Greiwe, a.a.O., S. 2243
- 11 Für Hoff, Öffnung der betrieblichen Arbeitszeitsysteme für individuelle Lösungen 6/07, www.arbeitszeitberatung.de das einzig schlagkräftige HR-Argument.
- 12 Hoff, Welche Zukunft haben Langzeitkonten 10/06, www.arbeitszeitberatung.de.
- 13 Weidinger, Langzeitkonten nicht überschätzen! 03/07, www.arbeitszeitberatung.de.
- 14 Vgl. zur notwendigen Individualisierung von Arbeitszeitsystemen Hoff, Öffnung der betrieblichen Arbeitszeitsysteme für individuelle Lösungen, www.arbeitszeitberatung.de.
- 15 Höfer, Greiwe, a.a.O., S. 2243
- 16 Vgl. ausführlich Klemm, Zeitkontenmodelle. Rahmenbedingungen und rechtliche Grundlagen, AuA 2006, S. 256–261.
- 17 Perreng, Arbeitszeitkonten und Insolvenzschutz, AiB 2006, S. 687–689, hier S. 689.
- 18 Schietinger, a.a.O., S. 343.
- 19 Hamm, Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten, AiB 2005, S. 92–96, hier S. 94.
- 20 Vgl. Skorczyk, Klups, Jacobsen, Rechtliche Fragestellungen und Gestaltungsoptionen bei der Einführung von Lebensarbeitszeitkontenregelungen, zTr 2007, S. 234–242.
- 21 Vgl. TV LZK Metall NRW § 6 Nr. 1.
- 22 Klemm, Zeitkontenmodelle, a.a.O., S. 257; ders. Lebensarbeitszeitkonten – ein Modell für die Zukunft, NZA 2006, S. 946–952.
- 23 Höfer, Greiwe, a.a.O. 2244; Hamm, Arbeitszeitkonto. Zehn Regeln für eine Betriebsvereinbarung, AiB 2005, S. 343–347, hier S. 346.
- 24 Höfer, Greiwe, a.a.O. S. 2245f.
- 25 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Im Takt? Risiken, Chancen und Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Dortmund 2006, S. 53.