

April 2016

Ronald Westheide

Thema:

Alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung – Eckpunkte für ein Konzept zur betrieblichen Umsetzung von Langzeitkonten

1. Projekthintergrund

Das Projekt „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ ist ein Kooperationsprojekt der saarländischen Landesregierung und der Arbeitskammer des Saarlandes. Es ist konzipiert als Beratungs- und Forschungsprojekt und wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr. Die Analyse- und Beratungstätigkeit auf der betrieblichen Ebene wurde an BEST übertragen. Das Projekt ist auf eine Gesamtlaufzeit von fünf Jahren im Zeitraum Juli 2013 bis Juni 2018 angelegt. Im Rahmen der Konzeption "Gute Arbeit" der Landesregierung soll es dazu beitragen,

- die systematische Beurteilung der Arbeitsqualität und Arbeitsbedingungen in den saarländischen Betrieben, Organisationen und Verwaltungen durch betriebliche Analyseprojekte unter Einbeziehung der Beschäftigten und der Personalverantwortlichen auszuweiten,
- die fachlichen Unterstützungsangebote für die betrieblichen Akteur/innen bei Gestaltungsprojekten zur Verbesserung der Arbeitsqualität in Form von Beratung „vor Ort“ weiterzuentwickeln und zu verstärken sowie
- auf Basis der Analyse- und Beratungsbefunde den politischen Dialog im Hinblick auf die Gestaltung angemessener Grundlagen und Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Entwicklung „Guter Arbeit“ zu unterstützen.

2. Empirische Basis

Die Ausführungen in diesem Kurzbericht stützen sich auf die Mitwirkung in der betrieblichen Arbeitsgruppe eines mittelständischen Unternehmens aus dem Bereich der Nahrungsmittelherstellung, welche damit befasst ist, ein Konzept zur Einführung eines Langzeit- und Lebensarbeitszeitkontos für die Beschäftigten zu entwickeln. Die Arbeitsgruppenmitglieder von Seiten des Betriebes setzen sich zusammen aus Vertreter/innen der Personalabteilung und des Betriebsrats sowie der Frauenbeauftragten, dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Außerdem ist ein Vertreter der Gewerkschaft eingebunden, da gegebenenfalls tarifvertragliche Öffnungen erfolgen müssen.

Der Bericht befasst sich mit den in der Arbeitsgruppe bislang entwickelten (vorläufigen) Eckpunkten für die Realisierung des Langzeitkontos. Für die Umsetzung soll eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

3. Langzeitkonten – allgemeiner Hintergrund

Beim Langzeitkonto handelt es sich um ein Modell, bei dem Arbeitszeit nicht vergütet, sondern langfristig angesammelt wird. Damit sollen letztlich umfangreichere bezahlte Freistellungen genutzt werden können.

Bei Kurzzeitkonten, z.B. im Rahmen von Gleitzeitmodellen, erfolgt der Ausgleich des Guthabens in überschaubaren, in der Regel maximal einjährigen Zeiträumen. Anders bei Langzeitkonten: Sie können hohe Salden aufweisen und sehr lange Ausgleichszeiträume haben. Der Ausgleich erfolgt zumeist erst nach mehreren Jahren, oft erst am Ende des Arbeitslebens. Mit den über mehrere Jahre angesparten, nicht ausbezahlten Arbeitszeiten können Arbeitnehmer/innen früher aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden oder schrittweise die Arbeitszeit bei gleichbleibendem Entgelt reduzieren. Während der Freistellung von der Arbeitstätigkeit besteht das Beschäftigungsverhältnis fort.

Das Kurzzeitkonto speist sich in der Regel aus der Differenz zwischen Ist- und Sollarbeitszeit. Es wird als Zeitkonto geführt. Demgegenüber sind die Quellen beim Langzeitkonto vielseitiger. Hier kann das Guthaben beispielsweise durch den „Überschuss“ des Kurzzeitkontos am Jahresende, durch über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Resturlaub oder auch durch Entgeltbestandteile aufgebaut werden.

Da das Guthaben auf Langzeitkonten über die Varianten Umwandlung von Zeit in Geldwert und direkte Einlage von Entgelt angespart werden kann, spricht man auch von Zeitwertkonten oder Wertguthaben. Langzeitkonten – sofern sie nicht vor 2009 eingerichtet wurden oder auf Vereinbarungen beruhen, die vor 2009 getroffen wurden – sind zwingend in Entgelt zu führen.

Einerseits gibt es das Lebensarbeitszeitkonto, bei dem das angesparte Zeitguthaben dazu genutzt wird, bei Fortzahlung einer Vergütung die Dauer der Erwerbstätigkeit zu verkürzen und frühzeitig in den Ruhestand einzutreten beziehungsweise schrittweise die Wochenarbeitszeit gegen Ende der Erwerbstätigkeit zu reduzieren. Vor dem aktuellen Hintergrund des Wegfalls der staatlichen Förderung der Altersteilzeit sowie der Anhebung der Regelaltersgrenze für den Renteneintritt auf 67 Jahre wird ein Vorruhestand durch ein zuvor angespartes Lebensarbeitszeitkonto durchaus attraktiv.

Andererseits besteht durch Nutzung eines Langzeitkontos die Möglichkeit, während der Erwerbsphase eine vorübergehende längere Freistellung, ein sogenanntes Sabbatical, „zu finanzieren“. Das Zeitguthaben kann beispielsweise für Familienphasen (Eltern-, Pflegezeit), für einen langen Urlaub oder auch für umfangreiche persönliche Weiterbildungen aufgebraucht werden.

4. Langzeitkonten – gesetzliche Bestimmungen

Zum 1. Januar 2009 trat das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (ArbFlexiG) oder kurz „Flexi-II-Gesetz“ in Kraft. Es änderte insbesondere die grundlegenden gesetzlichen Regelungen zu „Wertguthabenvereinbarungen“ (Langzeitkonten), die im SGB 4 (Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung) vor allem in den §§ 7b ff. und 23b festgelegt sind.

Weitere wesentliche Gesetze, welche Regelungen beinhalten, die im Zusammenhang mit der Umsetzung von Langzeitkonten beachtet werden müssen, sind

- das SGB 3 (Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung),
- das SGB 5 (Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – Gesetzliche Krankenversicherung) und
- das SGB 6 (Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung) sowie
- das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG),
- das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und
- das Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Wesentliche Bestimmungen sind unter anderen:

4.1 Beschäftigungsverhältnis während der Freistellung

Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (vgl. § 7 Abs. 1 SGB 4). Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b SGB 4 fällig ist und das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde (vgl. § 7 Abs. 1a SGB 4).

Die in den einzelnen Versicherungszweigen (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) bestehenden versicherungsrechtlichen Regelungen finden grundsätzlich auch während einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung uneingeschränkt Anwendung (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 42). Für den Fortbestand der Versicherungspflicht in der Freistellungsphase ist es nicht erforderlich, dass das Beschäftigungsverhältnis anschließend fortgesetzt wird (vgl. ebd., S. 15).

Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase gilt dann noch als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70 Prozent und maximal 130 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Dies gilt in den Fällen der teilweisen Freistellung im Zusammenhang mit der Verrin-

gerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für das insgesamt monatlich fällige Arbeitsentgelt (vgl. ebd., S. 21f.).

4.2 Wertguthabenvereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

- der Aufbau eines Wertguthabens schriftlich vereinbart wurde,
- die Vereinbarung nicht lediglich das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
- Arbeitsentgelt ins Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit zu entnehmen,
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt (§ 7b SGB 4).

Wertguthabenvereinbarungen können tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Vereinbarungen sein. Zur Gewährleistung der weiterführenden Rechte (z. B. Sonderkündigungsrecht nach § 7e Abs. 5 SGB 4) sollten auch bei tarifvertraglichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen daneben einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen werden.

Die Wertguthabenvereinbarung hat insbesondere Regelungen über Zweck und Ziel der Arbeitszeitflexibilisierung, die Art der Freistellung sowie die Angemessenheit der Höhe des während der Freistellung fälligen Arbeitsentgelts zu treffen. Eine konkrete Festlegung der Dauer bzw. des Umfangs der Freistellung sowie der Höhe des Arbeitsentgelts ist nicht erforderlich (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 19f.).

4.3 Aufbau eines Wertguthabens

Das Wertguthaben umfasst neben den Arbeitsentgelten aus einer Beschäftigung auch die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7d Abs. 1 SGB 4). Demnach setzt sich das Wertguthaben aus dem Entgeltguthaben und den auf dieses Entgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteilen zusammen (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 23).

Zum Entgeltguthaben im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gehören alle aus einer Beschäftigung aufgebauten Arbeitsentgelte nach § 14 SGB 4 wie

- Teile des laufenden Arbeitsentgelts,
- Mehrarbeitsvergütungen,
- Einmalzahlungen,

- freiwillige zusätzliche Leistungen des Unternehmens oder
- Überstunden- und Urlaubsabgeltungen.

Arbeitsentgeltbestandteile können in das Wertguthaben eingestellt werden, soweit kein Tarifvertrag einer solchen Verwendung ausdrücklich entgegensteht (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 23f.).

4.4 Verwendung des Wertguthabens

Die Verwendung des Wertguthabens bei gesetzlichen Freistellungen kann auch ohne konkrete Regelung in der Wertguthabenvereinbarung von der/dem Arbeitnehmer/in beansprucht werden (§ 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB 4). Dies gilt für gesetzlich geregelte Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere bei

- der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz,
- der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie
- einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Darüber hinaus können weiterhin andere Verwendungszwecke vereinbart werden. Die entsprechende Regelung (§ 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB 4) benennt hierzu beispielhaft die Verwendung für Zeiten,

- die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem eine Rente wegen Alters bezogen wird oder bezogen werden könnte oder
- in denen die Teilnahme an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme erfolgt (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 25).

4.5 Führen und Verwalten des Wertguthabens

Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.

Der Betrieb hat den/die Arbeitnehmer/in mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe seines/ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem vierten Titel des vierten Abschnitts SGB 4 (§ 80ff.) 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 dies in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt der Altersrente liegen, in Anspruch genommen werden kann (vgl. § 7d SGB 4).

4.6 Sicherung des Wertguthabens gegen Insolvenz

Die Verpflichtung zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens besteht, wenn das Wertguthaben die monatliche Bezugsgröße der gesetzlichen Sozialversicherung (Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr gemäß § 18 SGB 4 – im Saarland im Jahr 2016 2.905 Euro) übersteigt und für die beabsichtigte Zeit der Freistellung ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht. Die Insolvenzsicherungspflicht schließt den auf das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein. In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein anderer Grenzbetrag, ab dem die Insolvenzsicherungspflicht entsteht, vereinbart werden (vgl. § 7e Abs. 1 SGB 4).

Das bis Ende 2008 bestehende zusätzliche Kriterium eines vereinbarten Mindestausgleichszeitraums für das Wertguthaben von 27 Kalendermonaten ist nicht mehr Voraussetzung für die Insolvenzsicherungspflicht (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 27).

Die Insolvenzsicherung hat mit der erstmaligen Einstellung von Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben für das vollständige Wertguthaben zu beginnen, wenn in vorausschauender Betrachtungsweise absehbar ist, dass das Wertguthaben in der Ansparphase die monatliche Bezugsgröße überschreiten und die Freistellungsphase den Zeitraum übersteigen wird, in dem ein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht (vgl. ebd., S. 29).

Eine vorzeitige Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Insolvenzsicherungsmaßnahme ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und nur dann möglich, wenn sie durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz ersetzt wird (vgl. § 7e Abs. 8 SGB 4).

Zur Erfüllung der Verpflichtung zur Insolvenzsicherung sind Wertguthaben – unter Ausschluss der Rückführung – durch einen Dritten zu führen, welcher im Fall der Insolvenz für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für das Unternehmen einsteht. Dies kann insbesondere in einem Treuhandverhältnis erfolgen, welches 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 jedoch in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes, einem Treuhandverhältnis gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, zum Beispiel ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung (vgl. § 7e Abs. 2 SGB 4)

Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten (insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge) sind als Insolvenzsicherung ausgeschlossen. Diese firmen- und konzerninternen Absicherungen werden ausdrücklich als ungeeignete Sicherungsmaßnahmen benannt (§ 7e Abs. 3 SGB 4). Dies gilt jedoch nicht für von einem Unternehmen kommerziell angebotene Arbeitgebersicherungen. So ist zum Beispiel die Nutzung einer Rückdeckungsversicherung aus den Versicherungsprodukten einer Versicherungsgesellschaft auch für die

Insolvenzversicherung der Wertguthaben der eigenen Beschäftigten möglich (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 28).

Der Betrieb hat die/den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die Voraussetzungen der Verpflichtung zur Insolvenzversicherung erfüllt (vgl. § 7e Abs. 4 SGB 4).

Hat der/die Arbeitnehmer/in den Betrieb schriftlich aufgefordert, seinen Verpflichtungen nachzukommen und weist das Unternehmen dem Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzversicherung des Wertguthabens nach, kann der/die Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist dann nach Maßgabe des § 23b Absatz 2 aufzulösen (vgl. § 7e Abs. 5 SGB 4).

Bei teilweisem oder vollständigem Verlust des Wertguthabens aufgrund eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes haftet das Unternehmen für den entstandenen Schaden (vgl. § 7e Abs. 7 SGB 4). Ist das Unternehmen eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, haften die organschaftlichen Vertreter/innen – zum Beispiel die persönlich haftenden Geschäftsführer/innen oder der Vorstand – gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Gläubiger kann also die Leistung von jedem der Schuldner ganz oder zu einem Teil fordern. Die Schadensersatzpflicht ist lediglich dann ausgeschlossen, wenn das Unternehmen bzw. die organschaftlichen Vertreter den Schaden nicht zu vertreten haben (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 30).¹

4.7 Übertragung des Wertguthabens

Bei Beendigung der Beschäftigung kann der/die Arbeitnehmer/in durch schriftliche Erklärung gegenüber dem/der bisherigen Arbeitgeber/in verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b SGB 4

- auf den/die neue/n Arbeitgeber/in übertragen wird, wenn diese/r mit dem/der Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB 4 abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat, oder
- 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.

¹ Die Vorschriften über die Insolvenzversicherung finden gegenüber dem Bund, den Ländern und Gemeinden sowie Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen keine Eröffnung des Insolvenzverfahrens zulässig ist, keine Anwendung (vgl. § 7e Abs. 9 SGB 4). Dies gilt auch für juristische Personen des öffentlichen Rechts, bei denen die Zahlungsfähigkeit durch den Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes gesichert ist.

Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten von der/dem neuen Arbeitgeber/in oder von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen (vgl. § 7f Abs. 1 SGB 4).

4.8 Sozialversicherungsbeiträge

Für die im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung gebildeten Wertguthaben wird die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf die Freistellungszeiträume verschoben (vgl. § 23b Abs. 1 SGB 4). Die Fälligkeit erfolgt entsprechend der Fälligkeit des Arbeitsentgelts, das während der Freistellung aus einem Wertguthaben gezahlt wird (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 SGB 4).

Sind die Voraussetzungen einer Wertguthabenvereinbarung nicht erfüllt, wird die Fälligkeit der Beiträge nicht aufgeschoben. Vielmehr sind die Beiträge für das gesamte im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgelt sofort nach § 23 Abs. 1 SGB 4 fällig (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 44).

Der Arbeitgeberwechsel führt nicht zu einer sofortigen Fälligkeit der Beiträge auf das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgelt, wenn mit dem/der neuen Arbeitgeber/in eine Wertguthabenvereinbarung geschlossen wird und das bei dem/der bisherigen Arbeitgeber/in erzielte Wertguthaben in die neue Vereinbarung eingebracht wird (vgl. ebd., S. 45).

Grundlage für die Beitragsberechnung in der Arbeitsphase (Ansparphase) für das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben ist das in dem jeweiligen Abrechnungszeitraum fällige Arbeitsentgelt (§ 23b Abs. 1 in Verb. mit § 23 Abs. 1 SGB 4), das um den aufgrund der Wertguthabenvereinbarung als Entgeltguthaben verwendeten Teil zu vermindern ist (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 46).

Das in der Freistellungsphase vereinbarungsgemäß fällige Arbeitsentgelt ist beitragspflichtige Einnahme und insoweit Grundlage für die Beitragsberechnung (§ 23b Abs. 1 in Verb. mit § 23 Abs. 1 SGB 4). Es stellt bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt dar (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 46).

4.9 Störfall – nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens

Entgeltguthaben gelten auch dann als beitragspflichtige Einnahmen, wenn das Arbeitsentgelt nicht für die in einer Wertguthabenvereinbarung genannten Zwecke verwendet wird. Ein Störfall kann insbesondere sein

- die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses z. B. durch Kündigung oder Tod,
- die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Zubilligung einer Rente wegen Erwerbsminderung ohne Wiedereinstellungsgarantie,
- die vollständige oder teilweise Auszahlung des Wertguthabens nicht für Zeiten einer Freistellung oder Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit oder
- die Übertragung von Wertguthaben auf andere Personen (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 48).

Kann der/die Beschäftigte bei einem Arbeitgeberwechsel das Wertguthaben bei dem/der neuen Arbeitgeber/in in eine Wertguthabvereinbarung einbringen oder das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, tritt kein Störfall ein. Die Mitnahme des Wertguthabens zu dem/der neuen Arbeitgeber/in ist grundsätzlich nur zulässig, wenn weiterhin ein inländisches Versicherungspflichtverhältnis besteht (vgl. ebd., S. 48).

Für die Berechnung der Beiträge im Störfall sind die zum Zeitpunkt der Fälligkeit dieser Beiträge jeweils geltenden Beitragssätze maßgebend (§ 23b Abs. 2 Satz 6 SGB 4 bzw. § 23b Abs. 2 Satz 7 SGB 4 in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung). Die Beiträge sind von dem/der Arbeitgeber/in und dem/der Beschäftigten entsprechend den in den einzelnen Sozialversicherungszweigen geltenden Regelungen zu tragen (vgl. Spitzenverbände 2009, S. 51).

5. Betriebliche Eckpunkte zur Umsetzung des Langzeitkontos

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wurden beim Praxispartner von der Arbeitsgruppe die folgenden, vorläufigen Eckpunkte für die betriebliche Umsetzung des Langzeitkontos definiert. Zum Teil handelt es sich um Aspekte, die noch zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen strittig sind, zum Teil um Merkmale, die noch eingehender geprüft und geklärt werden müssen.

Grundsätzlich besteht jedoch in der Arbeitsgruppe – ebenso wie in der Geschäftsführung und im Betriebsrat – Einvernehmen darüber, dass eine Langzeitkontenregelung ausgearbeitet und in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt werden soll.

Zur Umsetzung soll abgeleitet aus dem Konzept bzw. der Vereinbarung ein Leitfaden für die Beschäftigten entwickelt werden. Ebenso sollen Umsetzungsverantwortliche als kompetente Ansprechpartner/innen für die individuelle Beratung qualifiziert werden.

Im Hinblick auf den effizienten Aufbau von Zeitwertguthaben durch Ansparen bzw. Umwandlung von Zeit- und Entgeltanteilen besteht zum Teil eine Kollision mit dem geltenden Manteltarifvertrag (MTV), da diesbezüglich keine bzw. kaum tarifvertragliche Öffnungen bestehen. Insofern sollen die Tarifvertragsparteien eingebunden werden, um in diesen Punkten einen betrieblichen Anpassungstarifvertrag abzuschließen.

Vorläufige Eckpunkte für das Konzept sind

5.1 Geltungsbereich

- Die betriebliche Regelung soll es ermöglichen, dass alle Arbeitnehmer/innen, die mit dem Betrieb in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, welches länger als sechs Monate andauert, ein Langzeitkonto führen können. Die Nutzung des Langzeitkontos ist für die/den Beschäftigten freiwillig.

5.2 Zweck

- Das Langzeitkonto soll als Baustein zur alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeit dienen. Es soll die Vereinbarkeit von Arbeitstätigkeit und privaten Belangen fördern und die Möglichkeit zur präventiven Belastungsreduzierung bieten. Neben der Vollzeit- bzw. Teilzeitfreistellung vor Rente (Reduzierung der bzw. vorzeitiges Ausscheiden aus der Arbeitstätigkeit) soll auch eine „Auszeit“ im Laufe der Erwerbstätigkeit möglich sein.
- Damit soll auch die optimale Aufgabenerfüllung des Unternehmens unterstützt werden im Sinne einer Gesundheitsförderung, der Steigerung der Beschäftigtenmotivation, der Sicherung und Übergabe von Know-how sowie der Imageförderung als arbeitnehmerorientierter Arbeitgeber und damit der Fachkräftegewinnung und -bindung.
- Die geplante Betriebsvereinbarung soll eine einheitliche, verbindliche und transparente Regelung gewährleisten und damit die Verfahrenssicherheit in Bezug auf Rechte, Pflichten und Abläufe sicherstellen.

10

5.3 Langzeitkonto – Grundkonzept

- Künftig fällig werdendes Arbeitsentgelt wird nicht sofort ausgezahlt, sondern dieses Entgelt wird lediglich betragsmäßig erfasst. Es erfolgt eine spätere Auszahlung im Zusammenhang mit einer vollen Freistellung von der Arbeitsleistung oder einer Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit während des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. In der Zeit der Freistellung wird das angesammelte Guthaben um die Vergütung vermindert, welche in der Freistellungsphase gewährt wird.
- Das Langzeitkonto wird im Sinne einer Wertguthabenvereinbarung gemäß § 7b SGB 4 als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag geführt. Eingebroughte Arbeitszeitguthaben werden in Arbeitsentgelt umgerechnet.
- Die Verwendung erfolgt für die volle oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung im Sinne einer Langzeitfreistellung – im Rahmen der betrieblichen Regelung – ausschließlich nach Ermessen der/des Beschäftigten.
- Das Langzeitkonto dient nicht der flexiblen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem kurzfristigen Ausgleich von Arbeitszeitschwankungen.
- Die Regelungen bezüglich der bestehenden Kurzzeitkonten (Gleitzeitkonto, Jahresarbeitszeitkonto) bleiben unberührt.
- Das angesparte Zeitwertguthaben ist für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zweckentsprechend persönlich zu nutzen und nicht auf andere Personen übertragbar.
- Die Vergütung in der Zeit der Freistellung entspricht grundsätzlich dem fälligen tariflichen Arbeitsentgelt für diesen Zeitraum. Auf Wunsch der/des Beschäftigten kann in begrenztem Rahmen eine Erhöhung bzw. Absenkung der Vergütung zur Verkürzung bzw. Ver-

längerung der vollen oder teilweisen Freistellung vorgenommen werden. Dabei darf die monatlich fällige Vergütung nicht mehr als plus/minus 30 Prozent von dem durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelt, das für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate bezogen wurde, abweichen.

5.4 Aufbau von Zeitwertguthaben

- Für das Zeitwertguthaben soll keine Obergrenze gelten. Allerdings kann keine weitere Gutschrift erfolgen, sobald feststeht, dass die dem Konto zugeführten Beträge nicht mehr durch Freistellung während des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses vollständig aufgebraucht werden können.
- Grundlage für den Aufbau von Zeitwertguthaben ist eine ausdrückliche schriftliche Erklärung der/des Beschäftigten über Umwandlung von Arbeitsentgelt und/oder Arbeitszeit. In das Konto sollen eingebracht werden können
 - bis zu 20 Prozent des tariflichen Jahrestabellenentgelts (<> MTV-Kollision/-Öffnung)
 - Bestandteile der Jahressonderzahlung (<> MTV-Kollision/-Öffnung),
 - die Abgeltung von Gleitzeitguthaben im Umfang von maximal 60 Stunden im Kalenderjahr,
 - die Abgeltung angeordneter und/oder planmäßig erbrachter Mehrarbeit bzw. Überstunden im Umfang von maximal 120 Stunden im Kalenderjahr (<> MTV-Kollision/-Öffnung),
 - tarifliche Zuschläge/Zulagen (<> MTV-Kollision/-Öffnung),
 - die pauschale Vergütung von Rufbereitschaftsdiensten sowie
 - übertarifliche/betriebliche Zulagen.
- Darüber hinaus soll die Umwandlung von Arbeitsentgelt durch Abgeltung von Erholungsurlaub, Sonderurlaub oder Arbeitsbefreiung maximal im Umfang von fünf Tagen im Jahr zulässig sein (<> MTV-Kollision/-Öffnung). Der gesetzliche Mindesturlaub ist zu nehmen.
- Die Rückübertragung von gebuchtem Zeitwertguthaben ist ausgeschlossen.
- Es obliegt der freien Entscheidung der/des Beschäftigten, welche der genannten Formen der Umwandlung von Arbeitsentgelt (auch in Kombination) und in welchem Umfang für den Aufbau von Zeitwertguthaben genutzt werden sollen. Die Festlegung erfolgt durch schriftliche Erklärung
 - in Bezug auf die Entgeltumwandlung im Voraus bis zum 15.12. eines Jahres; die Laufzeit beträgt ein Jahr und verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern fristgerecht keine anderslautende Erklärung abgegeben wird,
 - in Bezug auf die Zeitemwandlung bis zum 15.12. eines Jahres rückwirkend für das laufende Kalenderjahr; solange keine anderslautende Erklärung abgegeben wird, bleibt die getroffene Festlegung für die Folgejahre bestehen; die Umbuchung wird demgemäß im jeweils verfügbaren Rahmen vorgenommen.

- Aus wichtigen persönlichen Gründen (dringende Ausnahme, Härtefallregelung) kann einvernehmlich eine Abänderung außerhalb der Fristen erfolgen. Dies ist jedoch nicht rückwirkend möglich.
- Der Betrieb leistet einen jährlichen Ausgleich des relativen Wertverlusts der Zeitwertguthaben infolge von Tarifveränderungen und/oder beruflichem Aufstieg durch die entsprechende Erhöhung der Guthaben (<> Demografie-Fonds).

5.5 Anlage von Zeitwertguthaben, Insolvenzschutz

- Ein Konzept für die Anlageform und die Insolvenzsicherung muss noch erstellt werden.
- Es soll die Weitergabe der Zinsgewinne aus der Anlage der Zeitwertguthaben an die Beschäftigten erfolgen. Diese dienen zweckgebunden dem weiteren Aufbau der Langzeitkonten (Wiederanlage).
- Aus den Zeitwertguthaben erfolgt kein Abzug von Anlage- bzw. Verwaltungskosten.

5.6 Abbau von Zeitwertguthaben

- Das Zeitwertguthaben soll sowohl für die volle Freistellung als auch zur Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Teilzeit) dienen können.
- Die Verwendung soll vorrangig unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand oder vor dem Eintritt in die passive Phase der Altersteilzeit erfolgen, aber auch Freistellungen ermöglichen für Zeiten,
 - in welchen eine persönliche Qualifizierung erfolgt (<> § 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV),
 - in welchen Pflege-, Betreuungs- und/oder Erziehungsaufgaben wahrgenommen werden (<> § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) oder
 - die der sonstigen Vereinbarung von Beruf und privaten Interessen dienen (breite Anwendungsmöglichkeiten).
- Der Abbau kann maximal in Höhe des angesparten Zeitwertguthabens erfolgen. Durch eine Sabbatfreistellung darf kein Minus auf dem Langzeitkonto entstehen. Gegebenenfalls kann durch Einbezug von Urlaub und/oder Guthaben auf einem Kurzzeitkonto die Feinjustierung vorgenommen werden.
- Das Zeitwertguthaben muss bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichung der Altersgrenze bzw. bis zum Ende der Arbeitsphase der Altersteilzeit durch Auszahlung der Vergütung während einer Freistellung vollständig abgebaut werden.
- Die nicht zweckentsprechende Verwendung (Auszahlung des Zeitwertguthabens ohne Langzeitfreistellung, „Störfall“) ist lediglich möglich bei
 - einer existenzbedrohenden Notlage der/des Beschäftigten,
 - der unvorhergesehenen bzw. kurzfristigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z.B. wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit, oder

- dem Ableben der/des Beschäftigten. Die Abgeltung des Zeitwertguthabens ist vererblich.
- Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die/der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung verlangen, dass das Zeitwertguthaben
 - auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabensvereinbarung nach § 7b SGB 4 abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat, oder
 - auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Zeitwertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen.

5.7 Freistellung

- Der Abbau von Zeitwertguthaben – die Langzeitfreistellung – bedarf der schriftlichen Beantragung unter der Wahrung von grundsätzlich verbindlichen Fristen:
 - Freistellung von vier Wochen bis zu zwei Monaten > spätestens drei Monate vorher,
 - Freistellung von zwei Monaten bis zu vier Monaten > spätestens sechs Monate vorher,
 - Freistellung von vier Monaten bis zu sechs Monaten > spätestens neun Monate vorher, und
 - Freistellung von sechs Monaten und mehr > spätestens zwölf Monate vorher.
- Aus wichtigen persönlichen Gründen (dringende Ausnahme, Härtefallregelung) kann einvernehmlich von den Fristen abgewichen werden.
- Bei der Verkürzung der Arbeitstätigkeit unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand oder vor dem Eintritt in die passive Phase der Altersteilzeit besteht ein bedingungsloser Anspruch auf Freistellung. Ansonsten soll es ein abgestuftes Genehmigungsverfahren, gegebenenfalls auf der Grundlage einer Quote, je nach Zweck und Zeitraum der Freistellung geben. Näheres sowie gegebenenfalls soziale Auswahlkriterien müssen noch erarbeitet werden.
- Dem Antrag auf Abbau von Zeitwertguthaben ist möglichst zu entsprechen. Ist eine geplante Freistellung aus notwendigen betrieblichen Gründen nicht vertretbar, so muss der Betrieb innerhalb einer Frist von vier Wochen schriftlich widersprechen. In diesem Fall hat der/die Beschäftigte Anspruch auf Erläuterung der entgegenstehenden Belange und – falls gewünscht – auf eine zeitnahe gleichartige Ersatzfreistellung.
- Während der Freistellung besteht das Arbeitsverhältnis fort. Es erfolgt die monatliche Auszahlung aus dem Zeitwertkonto entsprechend der schriftlichen Erklärung der/des Beschäftigten.

- Nach Ende einer Freistellung, welche nicht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dem Ende der Arbeitsphase der Altersteilzeit unmittelbar vorausgeht, besteht das Recht auf die Rückkehr an den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz.
- Durch Langzeitfreistellungen dürfen die (verbleibenden) Beschäftigten nicht zusätzlich belastet werden. Der Betrieb gewährleistet diesen Schutz durch organisatorische Maßnahmen und/oder Personalersatz.

5.8 Führung der Zeitwertkonten

- Das Personalmanagement ist verantwortlich für die Führung der Langzeitkonten (Organisation, Dokumentation, Information/ Beratung).
- Jede/r Beschäftigte, für die/den ein Langzeitkonto geführt wird, erhält regelmäßig eine schriftliche Übersicht über den Stand ihres/seines Konto und die Veränderungen seit der letzten Information. Das Recht auf Auskunft bleibt unberührt.

5.9 Beteiligung des Betriebsrats

- Der Betriebsrat erhält regelmäßig bis zum Ende des ersten Quartals eines Kalenderjahres vom Personalmanagement die Übersicht über den aktuellen Stand der Zeitwertkonten.
- Beantragte Freistellungen werden ihm unverzüglich zur Kenntnis gebracht.
- Der Betriebsrat wird bei personellen und organisatorischen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Umsetzung von Freistellungen im Rahmen seiner betriebsverfassungsgemäßen Rechte und Pflichten beteiligt.

6. Fazit und Schlussfolgerungen

Es gibt sowohl Argumente für als auch gegen Langzeitkonten. Dies betrifft die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerperspektive. Pro und Contra müssen jeweils im Einzelfall – bezogen auf den Betrieb und auf die/den einzelne/n Beschäftigte/n – sorgfältig abgewogen werden.

Aus betrieblicher Sicht können unter Umständen Produktionsengpässe mit Arbeitszeitverlängerungen, die auf Langzeitkonten gebucht werden, besser bewältigt werden. Auch wird es im Zuge des demografischen Wandels zunehmend interessant, mit Hilfe von Langzeitkonten einer Überalterung der Belegschaft vorzubeugen. Altersgemischte Teams sind für betriebliches Wissensmanagement unverzichtbar. Ein gleitender Übergang in den Ruhestand, ermöglicht durch Lebensarbeitszeitkonten, sichert das Wissen und die Erfahrung älterer Arbeitnehmer/innen. Zusätzlich haben Unternehmen durch das Angebot von Langzeitkonten Vorteile bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften und nicht zuletzt einen Imagezuwachs als mitarbeiterorientierter Betrieb.

Dem gegenüber stehen Einführungs- und Verwaltungskosten. Diese sind insbesondere dann relativ hoch, wenn nur wenige Arbeitnehmer/innen eines Betriebes an dem Modell teilneh-

men. Komplexe Rahmenbedingungen, wie Insolvenzsicherung, bilanzielle Rückstellungen, Arbeits- und Tarifrecht sowie Steuer- und Sozialversicherungsrecht, müssen beachtet werden. Während der Freistellungsphasen kann es nicht zuletzt aufgrund der langfristigen Abwesenheit von Arbeitnehmer/innen zu Problemen bei der Organisation der Arbeit kommen.

Für Arbeitnehmer/innen stellt sich vor allem aufgrund zunehmender Belastungen die Frage, wie sie vor dem gesetzlichen Ruhestand ohne oder mit geringeren Abschlägen aus dem Erwerbsleben ausscheiden bzw. Auszeiten für Erholung, Familie und Fortbildung nutzen können. Langzeitkonten eröffnen neue Wege der Lebensarbeitszeit- und Familienplanung. Sie sind zudem steuerlich interessant. Der Betrieb ermöglicht kostenlose Einlagen und subventioniert unter Umständen den Aufbau von Wertguthaben.

Andererseits sind in der Ansparphase weniger Freizeit und/oder weniger Entgelt verfügbar. Bei vielen Arbeitnehmer/innen stehen eher zeitnahe Verwendungsinteressen im Vordergrund. Es besteht häufig kein Interesse an langfristigen Zeitsparoptionen. Außerdem können die Arbeitnehmer/innen über ihr Wertguthaben grundsätzlich nicht frei verfügen. Auszahlungen aus dem Langzeitkonto sind in der Regel nur für die Finanzierung von Freistellungen zulässig. „Störfälle“, zum Beispiel ein Arbeitgeberwechsel, können den Aufbau von Wertguthaben beeinträchtigen. Ist eine Übertragung beim Jobwechsel nicht möglich, muss das Langzeitkonto aufgelöst werden, wobei in der Regel durch Versteuerung und Sozialabgaben für die/den Arbeitnehmer/in hohe Stornierungskosten anfallen.

Nicht zuletzt bedarf es der erheblichen Zuführung von Arbeitszeit und/oder Entgelt – und dies in der Regel über einen langen Zeitraum –, um einen relevanten Freistellungseffekt zu ermöglichen. Geringverdienende oder Minijobber/innen werden häufig ausgegrenzt, Angebote zu Langzeitkonten wahrnehmen zu können. Fraglich ist grundsätzlich, inwieweit ein/e Arbeitnehmer/in mit geringfügiger Beschäftigung bereit und in der Lage ist, Wertguthaben anzusparen. Ebenso lohnt sich für ältere Arbeitnehmer/innen die Eröffnung eines Lebensarbeitszeitkontos zumeist kaum noch. Wird das Konto in erster Linie durch geleistete (Mehr-)Arbeitszeit gefüllt, kann dies gesundheitlich bedenklich sein. Hier müssen Schutzregelungen getroffen werden.

In mehreren Branchen treffen Tarifverträge Regelungen zur Ausgestaltung von Langzeitkonten oder zu den Bedingungen, Zeitwertguthaben aufzubauen. Abgesehen von diesen Regelungen in Manteltarifverträgen ist es einem Unternehmen grundsätzlich freigestellt, ob es seinen Beschäftigten die Möglichkeit eines Langzeitkontos anbietet. Ist dies der Fall, so liegt es im Ermessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, ob und in welchem Umfang er/sie ein Langzeitkonto tatsächlich nutzen möchte.

Im Sinne der Gleichbehandlung und Transparenz sollten Ansprüche, Rechte und Pflichten, Ausgestaltungsmöglichkeiten und Grenzen jedoch in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Manteltarifverträge zu Langzeitkonten schreiben in der Regel den Abschluss einer solchen Vereinbarung vor.

7. Literatur

ArbZG – Arbeitszeitgesetz; Download über Juris: gesetze-im-internet.de, 29.01.2016.

BMF 2009 – Bundesministerium der Finanzen (2009): Lohn- und einkommenssteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen, Stellungnahme vom 17. Juni 2009, Berlin.

BMAS 2015 – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Arbeitsleben aktiv gestalten. So profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte von Wertguthaben, Bonn.

Böker 2009 – Böker, K.-H. (2009): Insolvenzschutz von Langzeitkonten, Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Kurzauswertungen, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Böker/Lindecke 2012 – Böker, K.-H. / Lindecke, C. (2012): Langzeitkonten, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt am Main.

BUrlG – Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz); Download über Juris: gesetze-im-internet.de, 29.01.2016.

Deinert 2013 – Deinert, O. (2013): Zeitwertkonten. So sehen die arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen aus, in: Arbeitsrecht im Betrieb 4/2013.

EntgFG – Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz); Download über Juris: gesetze-im-internet.de, 29.01.2016.

SGB 3 – Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (3) – Arbeitsförderung; Download über Juris: gesetze-im-internet.de, 29.01.2016.

SGB 4 – Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (4) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung; Download über Juris: gesetze-im-internet.de, 29.01.2016.

SGB 5 – Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (5) – Gesetzliche Krankenversicherung; Download über Juris: gesetze-im-internet.de, 29.01.2016.

SGB 6 – Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (6) – Gesetzliche Rentenversicherung; Download über Juris: gesetze-im-internet.de, 29.01.2016.

Spitzenverbände 2009 – Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger (2009): Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht, Rundschreiben vom 31. März 2009, Berlin.

BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar: Analyse- und Beratungsangebote

Die Unterstützungsangebote des Projekts richten sich an betriebliche Entscheidungsträger (Geschäftsführungen, Dienststellenleitungen, Personalverantwortliche) und an die betriebliche Mitbestimmung (Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen):

- praxisorientierte Analysen, Gutachten und Beratungen je nach betrieblichem Bedarf, zum Beispiel zur Belastungssituation der Belegschaft, zum Gesundheitsmanagement oder zur Arbeitszeitgestaltung,
- Planung und Durchführung von Mitarbeiterbefragungen,
- fachliche Begleitung von Veränderungsprozessen hin zu „Guter Arbeit“,
- Unterstützung bei der Ausarbeitung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zu Themen aus dem Bereich der Gestaltung von Arbeit,
- bis zu fünf für den Betrieb bzw. die Dienststelle kostenfreie Beratungstage für Erstanalysen und -beratungen.

17

Kontakt:

BEST-Projektteam

Beratung:

Kerstin Blass, 0681/4005 – 349, kerstin.blass@best-saarland.de

Dr. Matthias Hoffmann, 0681/4005 – 255, matthias.hoffmann@best-saarland.de

Ronald Westheide, 0681/4005 – 250, ronald.westheide@best-saarland.de

Assistenz:

Rainer Tobae, 0681/4005 – 350, rainer.tobae@best-saarland.de

Gesamtprojektleitung

Werner Müller, Arbeitskammer des Saarlandes

Projektkoordination der Landesregierung

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr, Abteilung C (Arbeitsmarkt)

Projekt » BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar

EIN BERATUNGSPROJEKT DER
ARBEITSKAMMER DES SAARLANDES
FÜR BESCHÄFTIGTE, BETRIEBE UND
VERWALTUNGEN – IM AUFTRAG DER
LANDESREGIERUNG

18



Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit,
Energie und Verkehr

SAARLAND

