



Teil VI

# Rahmenregelung zu Langzeitkonten

für die  
Volksbanken und Raiffeisenbanken  
sowie die  
genossenschaftlichen Zentralbanken

abgeschlossen am: 22. Mai 2001  
in der Fassung vom: 5. Juni 2008

Langzeit-  
konten

Aufgrund einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können Langzeitkonten (in Geld oder Zeit geführt) eingeführt werden, in die mit Zustimmung des Arbeitnehmers tarifliche geldliche Leistungen und/oder Freizeitansprüche (kein Urlaub) eingestellt werden können. Für Zeit dürfen pro Kalenderjahr max. 175 Stunden (gegebenenfalls zuzüglich etwaiger Mehrarbeitszuschläge) eingestellt werden.

§§ 7 Abs. 1 a (Bestandssicherung) sowie 7 b SGB IV (Insolvenzversicherung) sind zu beachten. Für den Fall, dass das Langzeitkonto in Geld geführt wird, ist mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch die Anlage in Fonds zulässig.

Die Entnahme aus dem Langzeitkonto erfolgt – mit Ausnahme von Störfällen – in Freizeit, spätestens im Zusammenhang mit dem altersbedingten Austritt des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben. Eine Umwandlung in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung ist nur bei Störfällen gemäß § 23 b Abs. 3 a SGB IV möglich.

Bei Störfällen soll das Guthaben, sofern die beteiligten Parteien zustimmen, auf einen neuen Arbeitgeber übertragen oder in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers, wird das Langzeitkonto, soweit es nicht in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt wird, unter Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften abgerechnet und an die Erben ausgezahlt.

Für den Zeitraum einer ärztlich attestierten Erkrankung wird die Freistellung längstens für die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlungsfrist unterbrochen und das Guthaben auf dem Langzeitkonto insoweit nicht belastet. In dieser Zeit wird das Entgelt weiter gezahlt.

Der Anspruch auf Urlaub und sonstige tarifliche Leistungen bleibt von einer Freistellung unberührt.

Betrieblich sind mindestens zu regeln:

- die Art der Leistungen, die eingestellt werden können
- Führen des Kontos in Zeit oder Geld
- im Falle, dass Zeit eingestellt wird, das Verhältnis von Langzeitkonten zu bestehenden betrieblichen Arbeitszeitsystemen
- im Falle, dass ein in Geldgeführtes Konto am Kapitalmarkt angelegt werden soll, die Art der Anlage
- die Modalitäten der Inanspruchnahme wie z. B. zulässige Zwecke der Freizeitentnahme, Ankündigungsfristen, Berücksichtigung betrieblicher Belange, vorzeitige Rückkehr (Lösung von Konflikten).

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebs-/Personalrats sind zu beachten.

Der Betriebs-/Personalrat ist über Art und Umfang der Insolvenzversicherung zu informieren.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2001 in Kraft. Er ist befristet bis zum 31. Dezember 2010 (ohne Nachwirkung). Die Entnahme der Zeitguthaben kann über dieses Datum hinaus erfolgen. Die Tarifparteien werden spätestens ein Jahr vor Ende der Befristung über eine Verlängerung/dauerhafte Verlängerung entscheiden.

### **Protokollnotizen:**

Im Hinblick auf die relative Sicherheit der Geldanlage sind nur Fonds zuzulassen, die über eine angemessene Risikosteuerung verfügen, z. B. AS-Fonds. In die betrieblichen Anlagealternativen ist eine Anlage aufzunehmen, bei der die Rückzahlung des eingezahlten Kapitals garantiert wird.

Für betriebsratslose Institute wird der Arbeitgeberverband eine Mustervereinbarung erarbeiten. Die Tarifvertragsparteien werden hierzu Eckpunkte abstimmen.