



Teil G

Langzeitkonten-Tarifvertrag (LZK-TV)

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftliche Zentralbank

LZK

abgeschlossen am: 22. Mai 2001
in der Fassung vom: 18. März 2025

Präambel

Die Änderungen des Langzeitkonten-Tarifvertrags zum 1. Januar 2020 sollen dem Instrument der Langzeitkonten im Wege des Rechtsanspruches eine höhere Bedeutung verleihen und die Mitarbeiter und Banken bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen (vgl. B.4 – Demographie-Tarifvertrag).

Bei Einführung von Langzeitkonten auf der betrieblichen Ebene bleibt es jedem Mitarbeiter überlassen, ob er/sie Langzeitkonten überhaupt nutzen will und falls ja, in welchem Umfang.

Deshalb beschränken die Tarifparteien die Förderung der Langzeitkonten allein auf das Ziel, den Mitarbeitern eine höhere zeitliche Flexibilität zu ermöglichen. Die Banken, die Langzeitkonten einführen, unterstützen dies, indem sie Einführungskosten und arbeitsorganisatorischen Aufwand übernehmen, der durch die vollständige und teilweise Freistellung von Mitarbeitern entsteht.

Die uneingeschränkte Gewährung tariflicher Rechte sowohl in der Ansparphase als auch in der Freistellungsphase würde im Ergebnis zu einer Verdopplung dieser Ansprüche führen, ohne dass dem eine größere Arbeitsleistung des Mitarbeiters gegenüberstünde. Das beeinträchtigt das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung. Deshalb ist eine einseitige Förderung von Mitarbeitern während der Freistellung durch die Weitergewährung tariflicher (oder sonstiger) Ansprüche seitens der Tarifparteien nicht vorgesehen. Derartige Privilegierungen von Mitarbeitern, die am Langzeitkontenmodell teilnehmen, sind mit dem Ziel, dem Langzeitkonto betrieblich eine höhere Akzeptanz zu verschaffen, nicht vereinbar.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag). Der persönliche Bereich des Teil A ist beschränkt auf Mitarbeiter, die nach Ablauf der Probezeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eintreten.

§ 2

Einführung von Langzeitkonten – Rechtsanspruch/freiwillige Regelungen

1. In Banken mit in der Regel mehr als 200 vollen Mitarbeiterkapazitäten (MAK)¹ besteht ab dem 1. September 2020 ein Rechtsanspruch auf Einführung eines in Geld geführten Langzeitkontos, frühestens jedoch zwölf Monate nach Überschreiten der Kapazitätsgrenze. Wird die Grenze von 200 MAK infolge einer Fusion überschritten, entsteht der Rechtsanspruch auf Einführung eines Langzeitkontos mit Ablauf von zwölf Monaten nach technischer Fusion.
2. Im Übrigen können Langzeitkonten unabhängig von den nachstehenden Regelungen aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit der Bank eingeführt werden.

§ 3²

Kontoführung und Aufbau von Wertguthaben

1. Die Langzeitkonten werden in Geld geführt.
2. Die Mitarbeiter können in ein Langzeitkonto tarifliche und übertarifliche Entgeltleistungen (z. B. Monatsentgelt, vermögenswirksame Leistungen, Sonderzahlungen) einstellen.

¹ **Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 1**

Bei der Ermittlung der vollen Mitarbeiterkapazitäten zählen alle aktiven Mitarbeiter im Bankgeschäft mit Ausnahme der Vorstände, Auszubildenden, Reinigungskräfte und Aushilfen. Stichtag zur Ermittlung ist der 1. Januar eines jeden Kalenderjahres.

² **Protokollnotiz zu § 3**

Die gesetzliche Insolvenzschutzpflicht von Wertguthaben ist zu beachten.

Entgeltleistungen, die wegen Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung nicht beitragspflichtig sind, können maximal bis zu einem Betrag von 800 € pro Monat umgewandelt werden. Einzelvertraglich können höhere Umwandlungsbeträge vereinbart werden.

3. Mit Zustimmung der Bank kann auch der monetäre Gegenwert von
 - Freizeitansprüchen,
 - Mehrarbeit und Zuschlägen (§ 5 Ziffer 6 Absatz 2 MTV) und
 - Urlaub im Umfang von sechs Tagen pro Urlaubsjahreingestellt werden. Maßgeblich ist der Gegenwert zum Zeitpunkt der Einstellung.
4. Während der Freistellung kann kein Wertguthaben gemäß Ziffer 2 oder 3 aufgebaut werden.

§ 4

Anlässe zur Nutzung des Wertguthabens

1. Mitarbeiter mit Langzeitkonto haben im Rahmen der nachstehend genannten gesetzlichen Freistellungstatbestände Anspruch auf Nutzung Ihres Wertguthabens:
 - während einer Elternzeit,
 - während einer Pflegezeit (§ 3 PflegeZG),
 - während einer Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG),
 - während einer dauerhaften Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG,
 - während einer Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG, wenn die wöchentliche Arbeitszeit in der Brückenteilzeit mindestens 50 % der Vollarbeitszeit beträgt.
2. Ferner besteht ein Anspruch auf Nutzung des Wertguthabens, um den Zeitraum bis zum Eintritt in die gesetzliche Rente vollständig zu überbrücken³.
3. Ein Anspruch auf Nutzung des Wertguthabens nach Ziffer 1 oder 2 besteht nur, wenn die Freistellung mindestens einen Monat umfasst.

§ 5

Freistellung und Gehaltsaufstockung

Geld aus dem Langzeitkonto kann entnommen werden zur Finanzierung

- einer vollständigen oder teilweisen Freistellung oder
- einer Aufstockung des Gehalts nach § 6 Ziffer 3 während vollständiger oder teilweiser Freistellung.

§ 6

Auszahlungssatz

1. Das Entgelt während der Freistellung orientiert sich grundsätzlich am zuletzt bezogenen Bruttomonatsentgelt. Die Grenzen der Ziffer 3 sind zu beachten.
Der Auszahlungsbetrag bleibt während der vereinbarten Dauer der Freistellung unverändert. Im Kalenderjahr werden an den Mitarbeiter zwölf Monatsbeträge gezahlt.
2. Die Arbeitsvertragsparteien können – unter Beachtung der Ziffer 3 – vom zuletzt bezogenen Bruttomonatsentgelt
 - nach unten abweichen, um die Freistellung zu verlängern,

³ **Protokollnotiz zu § 4 Ziffer 2**

Beabsichtigt der Mitarbeiter die Inanspruchnahme einer vorgezogenen Rente, ist bei Freistellungen, die länger als drei Jahre dauern, § 41 SGB VI zu beachten.

- nach oben abweichen, um (während einer vollständigen oder teilweisen Freistellung) das Gehalt aufzustocken.
- 3. Die sozialversicherungsrechtlich zulässigen Abweichungen bewegen sich in einer Bandbreite von 70 % bis 130 %⁴ des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der vergangenen zwölf Kalendermonate (einschließlich regelmäßiger Sonderzahlungen).

Im Falle einer teilweisen Freistellung mit einer Reduzierung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gilt dies für das insgesamt monatlich fällige Arbeitsentgelt.

§ 7

Freistellung – Mindestzeiten und Verbindlichkeit

1. Ermöglicht eine freiwillige Betriebsvereinbarung oder eine Individualvereinbarung über § 4 Ziffer 1 hinaus weitere Anlässe zur Nutzung des Wertguthabens, beläuft sich die Freistellung auf mindestens einen Monat.⁵
2. Der beantragte Freistellungszeitraum wird mit Genehmigung der Bank für die Arbeitsvertragsparteien verbindlich. Im Falle einer aus persönlichen Gründen erforderlichen Verschiebung, Verkürzung oder im Falle eines erforderlichen Verzichts auf die vereinbarte Freistellung prüft die Bank die Möglichkeiten zur Beschäftigung wohlwollend unter Berücksichtigung der vorgetragenen persönlichen Gründe und sozialer Gesichtspunkte.

§ 8

Ankündigungsfristen

1. Soweit betrieblich oder gesetzlich nichts anderes geregelt ist, beträgt die Ankündigungsfrist für eine Freistellung das Doppelte des geplanten Freistellungszeitraums, mindestens drei, höchstens jedoch zwölf Monate.
2. Im Falle der Freistellung vor Rente beträgt die Ankündigungsfrist generell zwölf Monate.⁶

§ 9

Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse

1. Für die gesetzlich geregelten Freistellungsansprüche gelten die dort jeweils vorgesehenen Interessenabwägungen.
2. Bei betrieblich vereinbarten Freistellungstatbeständen, die über die Anlässe des § 4 Ziffer 1 und 2 hinausgehen, sind bei der Entscheidung über die Genehmigung der Freistellung die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

§ 10

Kosten der Langzeitkonten

1. Die Bank trägt die allgemeinen Verwaltungskosten (z. B. die Kosten für die Verwaltungsplattform eines externen Dienstleisters) und im Falle einer Insolvenzversicherung, die über die Mitgliedschaft in der Sicherungseinrichtung hinausgeht, die insoweit entstehenden Kosten.

⁴ **Protokollnotiz zu § 6 Ziffer 3**

Wird bei einer Gehaltsaufstockung erstmalig die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung überschritten, handelt es sich um einen Störfall.

⁵ **Protokollnotiz zu § 7 Ziffer 1**

Wird ein Kalendermonat ganz oder teilweise für eine Freistellung genutzt, dürfen in diesem Kalendermonat keine Gutschriften auf das Langzeitkonto erfolgen.

⁶ **Protokollnotiz zu § 8 Absatz 2**

Die Bank weist den Mitarbeiter bei Freistellung vor Rente in Textform so rechtzeitig auf die Ankündigungsfrist hin, dass dieser eine Freistellung unter Auflösung des Wertguthabens noch realisieren kann. Bei nicht rechtzeitigem Hinweis verkürzt sich die Ankündigungsfrist entsprechend. Die tarifliche Mindestankündigungsfrist von drei Monaten bleibt unberührt.

2. Der Mitarbeiter trägt die Kosten der Einbringung des Entgelts und der Vermögensanlage.

§ 11

Kostenneutralität der Langzeitkontennutzung

1. Während der Freistellung ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Tarifliche Ansprüche, die sich auf das Kalenderjahr beziehen, werden entsprechend anteilig gewährt.
2. Die Nutzung des Langzeitkontos kann bei Umwandlung sozialversicherungspflichtigen Entgelts zu einer Reduzierung von Sozialleistungen führen (z. B. Krankengeld, Arbeitslosengeld, Rente). Dies führt nicht zu höheren tariflichen Leistungspflichten der Bank (z. B. beim Krankengeldzuschuss gemäß § 12 MTV).
3. Führt die Nutzung eines Langzeitkontos zu Mehraufwand bei vertraglich oder betrieblich zugesagten Arbeitgeberleistungen (z. B. bei der betrieblichen Altersvorsorge), steht der Rechtsanspruch nach § 2 Ziffer 1 unter dem Vorbehalt einer kostenneutralen Anpassung zugesagter Arbeitgeberleistungen. Die Verständigung zur kostenneutralen Anpassung hat in Betrieben ohne Betriebsrat oder bei nicht mitbestimmungspflichtigen Individualvereinbarungen mit dem Mitarbeiter, ansonsten mit dem Betriebsrat zu erfolgen.

§ 12

Mitbestimmung

Betrieblich können im Wege der freiwilligen Mitbestimmung zu folgenden Themen abweichende bzw. ergänzende Regelungen getroffen werden:

- Festlegung von Mindestbeträgen für die Entgeltumwandlung (§ 3 Ziffer 2 Abs. 1),
- Festlegung von Mindestarbeitszeiten bei Brückenteilzeit (§ 4 Ziffer 1),
- weitere zulässige Zwecke der Freizeitentnahme (§ 4 Ziffer 1 und 2),
- Festlegung einer höheren Mindestdauer (§ 7 Ziffer 1),
- Parameter für Verschiebung, Verkürzung oder Verzicht auf vereinbarte Freistellungen (§ 7 Ziffer 2),
- Ankündigungsfristen (§ 8),
- Berücksichtigung betrieblicher Belange (§ 9 Ziffer 2).

§ 13

Störfälle – Vermeidung von Störfällen

1. Ein Störfall liegt unter anderem vor, wenn der Mitarbeiter das Wertguthaben nicht vereinbarungsgemäß für Zeiten der Freistellung von der Arbeit verwendet. Bei Störfällen wird das Guthaben grundsätzlich unter Berücksichtigung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften an den Mitarbeiter bzw. dessen Erben ausgezahlt.
2. Ein Störfall/die Sozialversicherungspflicht kann vermieden werden, wenn bei Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen das Guthaben auf einen neuen Arbeitgeber bzw. die Deutsche Rentenversicherung übertragen wird.⁷
3. Stellt der Mitarbeiter nicht rechtzeitig vor Beginn der Regelaltersrente⁸ einen Antrag auf Freistellung, kann die Bank – vorbehaltlich einer einzelvertraglichen Regelung – die Freistellung zur Vermeidung eines Störfalles unter Auflösung des Kontos einseitig erklären. Der Auszahlungssatz beträgt dabei grundsätzlich 100 % des Bruttomonatsentgelts i. S. d. § 6

⁷ **Protokollnotiz zu § 13 Ziffer 2**

Für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 14. November 2008 geschlossen wurden, kann ein Störfall auch vermieden werden, wenn das Wertguthaben für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird und im Übrigen die Voraussetzungen von § 23b Absatz 3a SGB IV erfüllt sind.

⁸ **Protokollnotiz zu § 13 Ziffer 3**

Gilt entsprechend für andere Renten, deren Beginn durch rechtskräftigen Rentenbescheid feststeht.

Ziffer 1, soweit sozialversicherungsrechtlich kein höherer Auszahlungssatz geboten ist (vgl. § 6 Ziffer 2 und 3).

§ 14

Inkrafttreten und Übergangsrecht

1. Inkrafttreten

Die Änderungen des Tarifvertrags treten mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in Kraft.

2. Sonder- und Übergangsregelungen für bestehende Betriebsvereinbarungen und darauf basierende Individualvereinbarungen

a) Sonderregelungen für Wertguthaben

- aa) Für Wertguthaben, die ab dem 1. Januar 2020 angespart/gebildet werden, gilt der Grundsatz der Kostenneutralität aus § 11 Ziffer 1 und 2.⁹

Abweichende Betriebsvereinbarungen sind gegebenenfalls anzupassen.

Die Betriebsparteien sind insoweit aufgerufen, mit Blick auf § 11 Ziffer 3 eine Überprüfung sonstiger Regelungen vorzunehmen.

- bb) Für Wertguthaben, die vor dem 1. Januar 2020 angespart/gebildet wurden, gilt:

- Haben die Betriebs- oder Arbeitsvertragsparteien vor dem 1. Januar 2020 für die Freistellungszeiträume die Gewährung tariflicher Ansprüche nach den §§ 10 und 15 MTV und/oder nach § 2 vL-TV vereinbart, gilt dies mit der Maßgabe, dass für die Höhe der tariflichen Ansprüche der Stand der Tarifverträge vom Dezember 2019 ausschlaggebend ist.¹⁰ Im Übrigen gilt § 11 Ziffer 1 und 2.
- Haben die Betriebs- oder Arbeitsvertragsparteien vor dem 1. Januar 2020 Regelungen getroffen, die der ab dem 1. Januar 2020 geltenden Rechtslage in § 11 Ziffer 1 und/oder Ziffer 2 entsprechen, gelten diese Regelungen fort.

b) Übergangsregelung für bestehende Betriebsvereinbarungen

Im Übrigen bleiben bestehende Betriebsvereinbarungen (und darauf basierende Individualvereinbarungen), die auf der Grundlage des bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Tarifrechts abgeschlossen wurden, unberührt.

Nach einer Beendigung bestehender Betriebsvereinbarungen sind Neuregelungen und die künftige Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile/Nutzung eines Langzeitkontos nur auf Basis des aktuellen Tarifvertrags möglich.

3. Sonder- und Übergangsregelungen für bestehende Individualvereinbarungen ohne Betriebsvereinbarung

a) Sonderregelung für Wertguthaben

Ziffer 2 gilt entsprechend für Individualvereinbarungen, die nicht auf einer Betriebsvereinbarung basieren. Gegebenenfalls sind Individualvereinbarungen anzupassen.

b) Übergangsregelung für bestehende Individualvereinbarungen

⁹ **Protokollnotiz zu § 14 Ziffer 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa**

Im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann für eingestellte Zeit- oder Gehaltsbestandteile, bei denen es nicht zu einer Dopplung von tariflichen Ansprüchen kommt, eine von § 11 Ziffer 1 und 2 abweichende Regelung getroffen werden.

¹⁰ **Protokollnotizen zu § 14 Ziffer 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb erster Spiegelstrich**

1. Die Bank muss den Nominalwert des Wertguthabens in dieser Fallvariante zum Stichtag dokumentieren. Erfolgen in der Zeit vom 7. August bis zum 31. Dezember 2019 Einzahlungen auf das Langzeitkonto, die die sonst üblichen Einzahlungen des Mitarbeiters erheblich überschreiten, bleiben diese Einzahlungen unberücksichtigt.

2. Die Bank kann die tariflichen Rechte durch eine Pauschalzahlung auf das Guthabenkonto in Höhe von 20 % des Wertguthabens zum Stichtag ablösen.

Die künftige Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile/Nutzung eines Langzeitkontos ist abhängig von einer Vereinbarung, die diesem Tarifvertrag entspricht. Der Arbeitgeber kann hierauf verzichten.

4. Kontoführung in Zeit

Die Möglichkeit der Kontoführung in Zeit ist auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zulässig, wenn entsprechende Vereinbarungen zum 31. Dezember 2019 im Unternehmen bzw. in Unternehmensteilen bestanden.

Unter den Voraussetzungen des § 3 Ziffer 3 dürfen bei Kontoführung in Zeit pro Kalenderjahr Freizeitansprüche maximal im Umfang von 175 Stunden (gegebenenfalls zuzüglich etwaiger Mehrarbeitszuschläge) eingestellt werden.

§ 15

Schlussbestimmung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2020 in Kraft* und ist befristet bis zum 31. Dezember 2027 (ohne Nachwirkung). Die Entnahme der Guthaben kann über dieses Datum hinaus erfolgen.

* Geändert durch Tarifvertrag zur Änderung des Langzeitkonten-Tarifvertrags vom 6. Juli 2022.

