

Richtlinie zur Führung von Langzeitkonten gemäß § 10 Abs. 6 TV-L in der Brandenburgischen Landesverwaltung

Das Rundschreiben des MdF vom 27.07.1999 (Az.: 16-5 B 4110 - 07.2) zu Sabbatical-Vereinbarungen, zuletzt geändert und neu gefasst durch das Rundschreiben des MIK vom 30. Oktober 2014 zum Pilotprojekt zur Einführung von Langzeitkonten nach § 10 Abs. 6 TV-L in der Landesverwaltung (Gesch.Z.: 37-714-12), wird wie folgt geändert und neu gefasst:

I. Langzeitkonto § 1 Geltungsbereich

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-L und TV-L-Forst, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg stehen. Für Beschäftigte, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind, gelten die nachfolgenden Regelungen grundsätzlich nicht.
- (2) Die nachfolgenden Regelungen gelten nicht für außertarifliche Beschäftigte, mit denen arbeitsvertraglich die Anwendung beamtenrechtlicher Regelungen vereinbart wurde.
- (3) Die Regelungen gelten nicht für Arbeitsverhältnisse gemäß § 40 TV-L, die nicht in vollem Umfang vom Land Brandenburg finanziert werden.

§ 2 Zweck

Das Zeitwertguthaben auf dem Langzeitkonto kann aus Gründen der persönlichen Lebensführung des Beschäftigten für eine vertraglich vereinbarte, vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden (§ 7c Abs. 1 Satz 1 Ziffer 2 SGB IV).

§ 3 Art des Langzeitkontos

- (1) Das Langzeitkonto wird als Zeitwertguthaben gem. § 116 SGB IV in Verbindung mit § 10 Abs. 6 TV-L auf Stundenbasis geführt. Dem Zeitwertguthaben liegt als einheitlicher Wertmaßstab das aktuelle Stundenentgelt zugrunde. Das maßgebliche aktuelle Stundenentgelt ergibt sich aus dem individuellen Tabellenentgelt zum Zeitpunkt der Einbringung bzw. Entnahme geteilt durch die monatlichen Arbeitsstunden gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 TV-L.

- (2) Die maximale Dauer der **Ansparphase beträgt zwölf Jahre** und die maximale Dauer der **verblockten, vollständigen Freistellung zwei Jahre**. Die Freistellung muss vollumfänglich durch das angespartes Zeitguthaben vorfinanziert sein (keine Vorleistung des Arbeitgebers).
- (3) Die parallele Führung von zwei und mehr Langzeitkonten pro Beschäftigten bei der ZBB ist ausgeschlossen.

§ 4 Abschluss der Vereinbarung

- (1) Auf Antrag der Beschäftigten kann die Vereinbarung eines Langzeitkontos erfolgen. Zuständig für die Entscheidung über den Antrag und den Abschluss einer Vereinbarung ist die personalaktenführende Dienststelle.
- (2) Der Antrag ist in Textform so frühzeitig wie möglich spätestens jedoch drei Monate vor Beginn der Ansparphase bei der personalaktenführenden Stelle zu stellen.
- (3) Die Verwendung des Zeitwertguthabens erfolgt ausschließlich zu dem in § 2 genannten Zweck. Die konkrete Ausgestaltung obliegt den Vertragsparteien und ist schriftlich zu vereinbaren.
- (4) In der Vereinbarung sind insbesondere zu folgenden Punkten Regelungen zu treffen:
 - a) Beginn und Dauer der Ansparphase,
 - b) Dauer der Freistellung,
 - c) Art und Umfang der einzubringenden Zeiten oder der in Zeit umzuwandelnden Entgelttatbestände.
- (5) Der Abschluss ist zulässig, wenn das Ansparovolumen für die beabsichtigte Freistellung auskömmlich (vgl. § 7 Abs. 4 der Richtlinie) und ein vollständiges Aufbrauchen des Zeitwertguthabens mit einer Freistellung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist (Prognose).
- (6) Das monatlich fällige Arbeitsentgelt muss insgesamt monatlich die Geringfügigkeitsschwelle des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV übersteigen, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt. In der Zeit der Freistellung darf es gemäß § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweichen.
- (7) Auf freiwilliger Basis können die Beschäftigten im Rahmen eines nach § 6 Abs. 2 Satz 2 TV-L verlängerten Ausgleichszeitraumes befristet auch eine um bis zu acht Stunden erhöhte besondere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbaren. Voraussetzung ist, dass die jeweiligen Aufgaben nach Einzelfallprüfung eine höhere Arbeitszeit rechtfertigen und ein dienstliches Bedürfnis vorliegt. Weitere Einzelheiten hierzu sind in Teil II der Richtlinie geregelt.
- (8) Ein Rechtsanspruch auf Abschluss einer Vereinbarung besteht nicht. Die personalaktenführende Dienststelle hat mit den Beschäftigten den Wunsch auf Abschluss einer Vereinbarung mit dem Ziel

zu erörtern, zu einer einvernehmlichen Vereinbarung zu gelangen. Die Entscheidung ist nach billigem Ermessen zu treffen.

(9) Abweichend von Absatz 8

- a) ist Anträgen auf Errichtung eines Langzeitkontos mit dem Ziel vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden (Freistellung unmittelbar vor Bezug einer Altersrente) stattzugeben;
- b) sind Anträge von Beschäftigten auf Einrichtung eines Langzeitkontos, die ein Pfändungsschutzkonto führen und/oder deren Entgelt einer Zwangsvollstreckungsmaßnahme gem. § 850 ZPO unterliegt, abzulehnen. Dies gilt auch, wenn eine solche Maßnahme droht.
- c) sind Anträge von Beschäftigten abzulehnen, deren Entgelt zum Zeitpunkt des Antrags von einer Abtretung oder Aufrechnung betroffen sind oder die sich als Schuldner in einem laufenden Insolvenzverfahren befinden.

In den Fällen der lit. b) und c) gilt dies solange, wie die jeweiligen Gläubiger vom jeweiligen Arbeitgeber aus den Bezügen für die Person pfändbare Beträge verlangen können, unabhängig davon, ob und in welcher Höhe sie dieses Recht wahrnehmen.

- (10) Eine einvernehmliche vorzeitige Beendigung oder Veränderung der Vereinbarung ist jederzeit möglich. Eine Auszahlung des Wertguthabens ist grundsätzlich unzulässig.
- (11) Das sich aus § 106 Gewerbeordnung einschließlich § 4 TV-L ergebende Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt sowohl während als auch nach der Vereinbarung unberührt.
- (12) Vor Abschluss der Vereinbarung sind die Beschäftigten darüber zu belehren, dass sie sich über die individuellen tarif-, zusatzversorgungs- sowie sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen eines Langzeitkontos bei der VBL, den Sozialversicherungsträgern und ggf. den rechts- bzw. steuerberatenden Berufen beraten lassen.

§ 5 Einbringung

- (1) Auf Wunsch des Beschäftigten können folgende Zeiten oder in Zeit umgewandelte Entgelttatbestände in das Langzeitkonto eingebracht werden:
 - a) ein Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TV-L,
 - b) die Differenz zwischen der besonderen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 4 Abs. 7 der Richtlinie und der allgemeinen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TV-L,
 - c) Zulage für ständige Schichtarbeit bzw. ständige Wechselschichtarbeit nach § 8 Abs. 7 und 8 TV-L,
 - d) Vorarbeiterzulage nach Vorbemerkung Nr. 8 zu Teil III der Entgeltordnung zum TV-L,
 - e) Vorarbeiterzuschlag nach § 2 Nr. 4 TV-L-Forst,

- f) Erschwerniszuschläge nach § 19 TV-L und § 2 Nr. 8 TV-L-Forst,
- g) Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L,
- h) Entgeltgruppenzulage nach Teil II der Entgeltordnung zum TV-L,
- i) Zulage nach § 14 TV-L (vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit),
- j) Fachkräftezulage gemäß Rundschreiben des Tariferferates vom 12. Juli 2019 in der aktuellen Fassung,
- k) Zulage gemäß § 16 Abs. 5 TV-L (Vorweggewährung von Stufen).

Bemessungsgrundlage für die Entgeltminderung bei Einbringung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TV-L sowie für die Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Zeit ist das aktuelle Stundenentgelt gemäß § 3 Abs. 1 dieser Richtlinie. Das monatliche Entgelt verringert sich entsprechend der eingebrachten Zeiten oder in Zeit umgewandelten Entgelttatbestände. Tätigkeitsbezogene Zulagen sowie die Jahressonderzahlung werden während der Ansparphase auf Basis der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig von der Einbringung eines Teils des Entgelts berechnet.

Soweit die in Satz 1 lit. c) bis k) genannten Tatbestände aufgrund gesetzlicher Änderungen nicht mehr lohnsteuerpflichtig bzw. in der Sozialversicherung beitragspflichtig sind, können diese ab diesem Zeitpunkt nicht mehr in das Langzeitkonto eingebracht werden.

(2) Auf Antrag des Beschäftigten können des Weiteren in das Langzeitkonto eingebracht werden:

- a) der tarifliche Mehrurlaub pro Urlaubsjahr.
Die Buchung der Mehrurlaubstage erfolgt am 30. September des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres. Die Urlaubstage werden in der Reihenfolge ihrer Entstehung gebucht. Für den Urlaubstag werden die auf einen Arbeitstag entfallenden Arbeitsstunden gemäß der am Stichtag vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in das Langzeitkonto eingebracht; war die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Entstehungszeitraum des Urlaubsanspruchs höher, ist diese zugrunde zu legen.
- b) 10 und mehr Ausgleichstage gemäß Tarifvertrag zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen in der Landesverwaltung Brandenburg (Sozial-TV-BB), sofern der Antrag gem. § 4 Abs. 2 dieser Richtlinie bis zum 30.06.2025 (Posteingang bei der personalaktenführenden Dienststelle) gestellt wurde. Die Ansparung richtet sich sinngemäß nach § 5 Abs. 2 lit. a) dieser Richtlinie.

Mit der Buchung verschmilzt der Urlaubs- bzw. Ausgleichstag unwiderruflich mit dem Stundenguthaben auf dem Langzeitkonto, seine Rückumwandlung ist nicht mehr möglich.

- (3) Es kann eine Änderung der Entscheidung zur Einbringung erfolgen. Sie ist mindestens einen Monat vor Beginn der Änderung anzuzeigen.
- (4) Bereits zur Auszahlung angewiesene und/oder fällige Ansprüche können nicht mehr in das Langzeitkonto eingebracht werden.
- (5) Die Ansparphase für die Einbringungstatbestände nach Abs. 1 soll zum Monatsersten beginnen.

§ 6 Verwaltung des Langzeitkontos

- (1) Die Verwaltung des Langzeitkontos erfolgt ausschließlich durch die ZBB.
- (2) Die Kosten für die Einrichtung, Verwaltung und Abwicklung der Langzeitarbeitskonten trägt das Land Brandenburg als Arbeitgeber.
- (3) Die Beschäftigten erhalten monatlich sowie einmalig am Ende der Ansparphase von der ZBB eine Mitteilung über das bestehende Zeitwertguthaben. Sie sind verpflichtet, die Zeitwertguthabenmitteilung unverzüglich auf Richtigkeit und Vollständigkeit zu prüfen. Einwendungen sind im Rahmen der Ausschlussfrist nach § 37 TV-L (Fristbeginn ist der Zugang der Mitteilung) an die ZBB zu richten.

§ 7 Freistellung, Entnahme von Zeitwertguthaben

- (1) Der Arbeitgeber haftet dafür, dass bei der Inanspruchnahme des Zeitwertguthabens die Höhe der eingebrachten Zeitanteile (einschließlich ihres finanziellen Äquivalents) für die Entnahme in vollem Umfang zur Verfügung steht.
- (2) Das monatlich fällige Entgelt in der Zeit der Freistellung darf gemäß § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweichen, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde. Als angemessen gilt, wenn das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt im Monat mindestens 70 % und höchstens 130 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen 12 Kalendermonate beträgt.
- (3) In Fällen des § 4 Abs. 7 dieser Richtlinie ist zu gewährleisten, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Beschäftigten im Gesamtzeitraum der Langzeitkontenvereinbarung (= verlängerter Ausgleichszeitraum nach § 6 Abs. 2 Satz 2 TV-L) 40 Stunden beträgt.
- (4) Ein negativer Saldo auf dem Langzeitkonto ist nicht zulässig. Der Arbeitgeber geht nicht in Vorleistung.
- (5) Das Zeitwertguthaben wird ausschließlich für die bezahlte Freistellung während des Arbeitsverhältnisses gewährt.
- (6) Der Mindestfreistellungszeitraum für Langzeitkonten, die ab dem 1. Januar 2023 vereinbart werden, soll zwei Monate betragen.
- (7) Die Freistellungsphase beginnt idealerweise zum Monatsersten und umfasst volle Kalendermonate. Bei einer untermonatigen Freistellung wird für die Kalendertage, die vor bzw. nach der Freistellung in einem Monat liegen, ein (zeitanteiliges) Tabellenentgelt gemäß § 24 Abs. 3 TV-L gezahlt. Für jeden vollen Kalendermonat der Freistellung wird die Jahressonderzahlung nach § 20 TV L um ein Zwölftel gekürzt.

- (8) Während der Freistellung werden die Stunden aus den Zeitwertguthaben entnommen und mit dem aktuellen Stundenentgelt gemäß § 3 Abs. 1 dieser Richtlinie vergütet. Tätigkeitsbezogene Zulagen werden während der Freistellung nicht gezahlt. Der Beschäftigte bestimmt, welchen Stundenumfang er monatlich aus dem Langzeitkonto entnimmt. Dabei sind nach Maßgabe des § 7 Abs. 2 Satz 3 dieser Richtlinie allein die sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben des § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV zu beachten; § 24 TV-L findet für den Zeitraum der Freistellung keine Anwendung. Die vollständige Inanspruchnahme des Zeitwertguthabens vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist zu gewährleisten.
- (9) Während der Freistellungsphase besteht das arbeits-, zusatzversorgungs- und sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis weiter fort; es besteht eine ununterbrochene Zusatzversorgungs- und Sozialversicherungspflicht. Die Verbeitragung erfolgt in der Entnahmephase. Das gilt nicht für Langzeitkonten, die bis zum 31. Dezember 2022 eingerichtet wurden und über den 31. Dezember 2022 hinaus fortgeführt werden. In diesen Fällen verbleibt es bei der ausschließlichen zusatzversorgungsrechtlichen Verbeitragung in der Ansparphase.
- (10) Die bestimmungsgemäße Inanspruchnahme des Zeitwertguthabens soll 9 Monate vor geplanter Freistellung auf dem Dienstweg in Textform bei der personalaktenführenden Dienststelle beantragt werden. Alternativ kann bereits bei Abschluss der Vereinbarung des Langzeitkontos ein konkreter Freistellungszeitraum festgelegt werden. In beiden Fallgestaltungen muss der Beschäftigte den Umfang der Stundenentnahme gemäß § 7 Abs. 8 ebenfalls 9 Monate vor geplanter Freistellung der personalaktenführenden Dienststelle mitteilen. Einvernehmliche Änderungen des Freistellungsbeginns und des -zeitraums sind möglich.
- (11) Der Arbeitgeber kann – soweit kein Freistellungszeitraum vertraglich vereinbart wurde – die Genehmigung der Freistellung nur im Rahmen billigen Ermessens versagen. Eine Versagung kommt insbesondere bei einer Beeinträchtigung des Dienstbetriebes durch eine Häufung von Freistellungen während des beantragten Freistellungszeitraumes in Betracht. Hierbei muss gewährleistet sein, dass trotz der Versagung noch eine bestimmungsgemäße Inanspruchnahme des Zeitwertguthabens möglich ist.
- (12) Auf Wunsch des Beschäftigten können Dauer und Ende der begonnenen Freistellung einvernehmlich geändert werden. Der Beschäftigte hat dies frühestmöglich in Textform zu beantragen. Der Arbeitgeber hat über den Antrag und den eventuellen Wiedereintritt der Arbeit spätestens innerhalb eines Monats nach Antragstellung nach billigem Ermessen zu entscheiden. Voraussetzung für die arbeitgeberseitige Zustimmung ist, dass auch in diesem Fall noch eine bestimmungsgemäße Inanspruchnahme des Zeitwertguthabens möglich ist.
- (13) Nebentätigkeiten i. S. v. § 3 Abs. 4 TV L sind während der Freistellung im bisherigen Umfang zulässig. Die/Der Beschäftigte ist gemäß § 280 SGB IV verpflichtet, die zur Durchführung des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen. Dies gilt insbesondere für weitere sozialversicherungspflichtige Einnahmen.

- (14) Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Freistellung wird die Zahlung der Zulage/n nach § 9 TVÜ-Länder (Vergütungsgruppenzulage) und § 11 TVÜ-Länder (Kinderbesitzstand) außertariflich wieder aufgenommen.

§ 8 Portabilität

Das Zeitwertguthaben ist im Grundsatz nicht portabel. Die Regelungen des § 7f SGB IV bleiben unberührt.

§ 9 Störfallregelung

- (1) Bei Eintritt eines Störfalls gelten besondere Regelungen.
- (2) Ein Störfall liegt insbesondere bei jeder Art der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Land Brandenburg vor, wenn und soweit die vereinbarungsgemäße Verwendung des Zeitwertguthabens nicht mehr möglich ist.
- (3) Ab dem Zeitpunkt der Kenntnis über das Vorliegen eines Störfalls können keine weiteren Zeit- oder in Zeit umgewandelte Entgeltbestandteile in das Langzeitkonto eingebracht werden.
- (4) Bei Vorliegen eines Störfalls ist das Zeitwertguthaben aufzulösen. Grundsätzlich ist das Zeitwertguthaben zum Zweck der Freistellung zu verwenden. Sofern dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen und der Beschäftigte einverstanden ist, kann von dem Grundsatz abgewichen werden. In diesem Fall ist das Zeitwertguthaben im Folgemonat nach Eintritt des Störfalls als Einmalbetrag zur Auszahlung zu bringen. Die darauf entfallende Lohnsteuer und die Beiträge zur Sozialversicherung werden einbehalten und durch die ZBB entsprechend abgeführt. Die Höhe richtet sich nach den zum Zeitpunkt der Auszahlung geltenden gesetzlichen Regelungen. Eine Auszahlung erfolgt von Amts wegen durch die ZBB.
- (5) Sofern das Zeitwertguthaben nicht oder nicht vollständig aufgrund von zeitweiser Erwerbsunfähigkeit aufgebraucht werden kann, erfolgt während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Auszahlung des Zeitwertguthabens.
- (6) Das Zeitwertguthaben ist vererbbar. Wird das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch Tod des Beschäftigten beendet, erfolgt die Auflösung des Zeitwertguthabens nach den nachfolgenden Regelungen. Die Auszahlung erfolgt gegen Vorlage des Erbscheins an die Erben; die darauf entfallende Lohnsteuer und die Beiträge zur Zusatzversorgung und Sozialversicherung werden einbehalten und durch die ZBB abgeführt. Die Einzelheiten richten sich nach den zum Zeitpunkt der Auszahlung geltenden gesetzlichen bzw. tariflichen und satzungrechtlichen Regelungen.

§ 10 Abtretung, Verpfändung, Zwangsvollstreckungsmaßnahmen

- (1) Die Verpfändung oder Abtretung des Zeitwertguthabens ist ausgeschlossen.
- (2) Der Beschäftigte ist in der Ansparphase verpflichtet, der personalaktenführenden Dienststelle unverzüglich in Textform anzuzeigen, wenn ein Fall des § 4 Abs. 9 lit. b) und c) eintritt. Mit sofortiger Wirkung erfolgen keine weiteren Gutschriften auf dem Langzeitkonto. Zur Vermeidung eines Störfalls soll vorrangig eine Vertragsanpassung angestrebt werden.
- (3) In der Freistellungsphase können die Auszahlungen aus dem Langzeitkonto wie Arbeitslohn gepfändet werden.

§ 11 Herabgruppierung

Werden Beschäftigte während der Ansparphase herabgruppiert, ist in Bezug auf das während der Freistellung zu zahlende Entgelt zwischen folgenden Fallgruppen zu unterscheiden:

1. Ist das aktuelle Stundenentgelt (siehe § 3 Abs. 1) am letzten Tag vor Beginn der Freistellung höher als der durchschnittliche Stundensatz in der Ansparphase, dann wird bei der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase der höhere Stundensatz zugrunde gelegt. Eine Abschnittsbetrachtung findet nicht statt.
2. Ist das aktuelle Stundenentgelt (siehe § 3 Abs. 1) am letzten Tag vor Beginn der Freistellung niedriger als der durchschnittliche Stundensatz in der Ansparphase, dann findet bezüglich der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase eine Abschnittsbetrachtung statt. Für die bis zum Zeitpunkt der Herabgruppierung angesparte Anzahl an Stunden ist bei der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase der zum Zeitpunkt der Herabgruppierung jeweils aktuelle Stundensatz zugrunde zu legen. Für die nach dem Zeitpunkt der Herabgruppierung angesparte Anzahl an Stunden ist bei der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase der am letzten Tag vor der Freistellung jeweils aktuelle Stundensatz zugrunde zu legen.

§ 12 Krankheit

- (1) In der Ansparphase wird der Aufbau von Zeitguthaben für die Dauer der Zeit unterbrochen, in der die Beschäftigten kein Entgelt oder keine Entgeltfortzahlung erhalten.
- (2) In der Freistellungsphase besteht mangels Arbeitsverpflichtung grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeld. Eine Unterbrechung der Stundenentnahme aus dem Wertguthaben erfolgt nicht. Es bedarf daher keiner Anzeige und keines Nachweises der Arbeitsunfähigkeit durch den Beschäftigten.

§ 13 Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)

- (1) Während des Beschäftigungsverbots hat die Vereinbarung weiterhin Bestand.
- (2) In der Ansparphase wird der Aufbau von Zeitwertguthaben für die Dauer der Zeit unterbrochen, in der die Beschäftigte kein Entgelt oder keine Entgeltfortzahlung erhält.
- (3) Fällt ein Beschäftigungsverbot, in dem die Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat, in die Freistellungsphase, wird die Stundenentnahme aus dem Zeitwertguthaben nicht unterbrochen.

§ 14 Ruhendes Arbeitsverhältnis

- (1) Während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses hat die Vereinbarung weiterhin Bestand.
- (2) Fällt das Ruhen in die Ansparphase, findet ein weiterer Aufbau von Zeitwertguthaben nicht statt.
- (3) Fällt das Ruhen in die Freistellungsphase, findet während dieser Zeit eine Minderung des Zeitwertguthabens nicht statt.

§ 15 Urlaub

- (1) Während der Arbeitsphase haben die Beschäftigten Anspruch auf den tariflichen Urlaub nach den Regelungen des § 26 TV-L.
- (2) Für die Dauer der Freistellungsphase vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs gemäß § 26 Abs. 2 lit. c) TV-L.

§ 16 Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40 TV-L)

Für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des § 40 TV-L fallen, kann die zuständige oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem für das Tariffrecht zuständigen Ministerium abweichende Regelungen zu § 4 Abs. 4 sowie zur Übergangsregelung nach § 18 dieser Richtlinie treffen.

§ 17 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 44 TV-L)

Nr. 1

Zu § 3 - Art des Langzeitkontos -

§ 3 Abs. 1 Satz 1 gilt in folgender Fassung:

„Das Langzeitkonto wird als Zeitwertguthaben gem. § 116 SGB IV in Verbindung mit § 44 Nr. 2 TV-L in Verbindung mit § 76 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes in Verbindung mit § 16 Abs. 4 der Arbeitszeitverordnung auf Stundenbasis geführt.“

Nr. 2

Zu § 4 Abschluss der Vereinbarung

1. § 4 Abs. 4 gilt in folgender Fassung:

„(4) In der Vereinbarung sind zumindest

- a) Beginn und Dauer der Ansparphase und
- b) Art und Umfang der einzubringenden Zeiten oder der in Zeit umgewandelten Entgelttatbestände

zu regeln. Der Beginn der Freistellungsphase kann ggf. in einer späteren (ergänzenden) Vereinbarung festgelegt werden.

2. § 4 Abs. 7 gilt in folgender Fassung:

„(7) Auf freiwilliger Basis können die Beschäftigten befristet für mindestens ein Schulhalbjahr auch eine um bis zu fünf Unterrichtsstunden über die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung hinausgehende Arbeitszeit vereinbaren. Voraussetzung ist, dass die jeweiligen Aufgaben nach Einzelfallprüfung eine höhere Arbeitszeit rechtfertigen und ein dienstliches Bedürfnis vorliegt.“

Nr. 3

Zu § 5 Einbringung

1. § 5 Abs. 1 Satz 1 gilt in folgender Fassung:

„(1) Auf Wunsch des Beschäftigten können folgende Zeiten oder in Zeit umgewandelte Entgelttatbestände in das Langzeitkonto eingebracht werden:

- a) die anteilige wöchentliche Unterrichtsverpflichtung nach § 44 Nr. 2 TV-L in Verbindung mit der Anlage zu § 16 Abs. 2 Satz 1 AZV,
- b) Mehrarbeit, wenn im Rahmen der einschlägigen Bestimmungen die Voraussetzungen für eine Vergütung der Mehrarbeit vorliegen,

- c) die in einem Schulhalbjahr nach § 4 Abs. 7 freiwillig und mit dem Ziel, sie in das Langzeitkonto einzubringen, über die gesetzliche Unterrichtsverpflichtung hinaus geleisteten Unterrichtsstunden,
 - d) Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L,
 - e) Angleichungszulage,
 - f) Zulage gemäß § 16 Abs. 5 TV-L (Vorweggewährung von Stufen).“
2. § 5 Abs. 2 findet keine Anwendung. Das MBSJ kann eine vergleichbare Regelung, die den schulspezifischen Besonderheiten Rechnung trägt, in eigener Zuständigkeit erlassen.
3. § 5 Abs. 3 gilt in folgender Fassung:

„(3) Eine Änderung der Entscheidung zur Einbringung kann nur einmal im Schulhalbjahr und bezogen auf das folgende Schulhalbjahr erfolgen. Sie ist mindestens zwei Monate vor Beginn des folgenden Schulhalbjahres anzuzeigen. Darüber hinaus ist eine einvernehmliche Änderung möglich, wenn das Festhalten an der Entscheidung eine unbillige soziale Härte darstellen würde.“

Nr. 4

Zu Teil II Ergänzende Regelungen zu § 4 Abs. 7 der Richtlinie

Die schulspezifische Ausgestaltung der ergänzenden Regelungen zu § 4 Abs. 7 der Richtlinie in Teil II erfolgen durch ergänzende Vorschriften des MBSJ. Die Regelung der Ziffer 5 des Teil II findet für Lehrkräfte keine Anwendung.

§ 18 Inkrafttreten, Übergangsregelung

- (1) Diese Richtlinie tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft.
- (2) Langzeitkontenvereinbarungen, die bis zum 31. Dezember 2022 auf Grundlage der Richtlinie vom 30. Oktober 2014 (Rundschreiben vom 30. Oktober 2014, Gesch.Z.: 37-714-12) abgeschlossen wurden, werden unverändert fortgeführt. Zugunsten des Beschäftigten sind - mit Ausnahme der Regelung zur Zusatzversorgung (§ 7 Abs. 9) - auf Basis der zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Richtlinie Anpassungen durch einvernehmliche Vertragsänderung möglich; einem Antrag auf zeitliche Verlegung der Entnahmephase gem. § 7 Abs. 12 dieser Richtlinie ist zu entsprechen.

II. Ergänzende Regelungen zu § 4 Abs. 7 der Richtlinie

- 1. Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit um bis zu maximal acht Stunden wöchentlich ist für einen begrenzten Zeitraum möglich, soweit nach Einzelfallprüfung die jeweiligen Aufgaben eine höhere Arbeitszeit rechtfertigen. Die Notwendigkeit der Arbeitszeiterhöhung ist in regelmäßigen Abständen von der personalaktenführenden Dienststelle zu überprüfen.

2. Zeiten berechtigter Abwesenheit („Entgeltfortzahlungszeiten“) werden mit der erhöhten Regelarbeitszeit bewertet.
3. Die personalaktenführende Stelle hat zu prüfen, ob die sachlichen Voraussetzungen für die Einrichtung eines Langzeitarbeitskontos erfüllt sind:
 - a) Die bestehenden Aufgaben und/oder die zukünftigen Aufgaben des Beschäftigten rechtfertigen die vereinbarte besondere erhöhte regelmäßige Arbeitszeit. Erforderlich ist eine auf Tatsachen gestützte Prognose, dass die anfallenden Aufgaben die erhöhte Arbeitszeit rechtfertigen und keine unproduktive Arbeitszeit entsteht.
 - b) Die Prüfung umfasst die Erforderlichkeit des Aufgabenzuwachses bzw. der Aufstockung der Arbeitszeit, wenn kein Aufgabenzuwachs vorliegt.
 - c) Im Rahmen der Fürsorgepflicht ist darüber hinaus zu prüfen, ob die mit einer Erhöhung der Regelarbeitszeit verbundene Mehrbelastung von den Beschäftigten ohne gesundheitliche, psychische oder soziale Beeinträchtigung erbracht werden kann (Schutz vor Selbstausbeutung).
 - d) Die Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sowie sonstiger arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben ist regelmäßig zu prüfen und sicherzustellen.
4. Die Prüfungsergebnisse zu Ziffer 3 lit a) bis c) sind zu dokumentieren und zur Akte zu nehmen.
5. Im Fall der Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit wird das bislang bestehende Gleitzeitkonto auf Basis der (erhöhten) besonderen regelmäßigen Arbeitszeit weitergeführt. Soweit die erhöhte regelmäßige Arbeitszeit erreicht wird, ist der Saldo ausgeglichen. Überstunden können erst entstehen, wenn die vereinbarte erhöhte regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.
6. Wird die erhöhte regelmäßige Arbeitszeit überschritten, entsteht ein positiver Saldo, der nach den Regeln des Gleitzeitkontos abgebaut werden muss.
7. Dagegen entsteht ein Negativsaldo, wenn die erhöhte regelmäßige Arbeitszeit nicht in vollem Umfang erreicht wird. Eine Nichterreicherung der vereinbarten erhöhten Regelarbeitszeit führt nicht zu disziplinarischen bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen, da in diesen Fällen eine Arbeitszeiterhöhung im vereinbarten Maße offensichtlich nicht dienstlich erforderlich war.
8. Wird die erhöhte regelmäßige Arbeitszeit mehrfach im vereinbarten Zeitraum nicht erreicht, muss die Vereinbarung der erhöhten besonderen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angepasst oder beendet werden. Das bereits angesparte Zeitguthaben verbleibt auf dem Langzeitarbeitskonto bis zur bestimmungsgemäßen Entnahme.

9. Wenn eine Abordnung, Umsetzung, Versetzung oder Zuweisung des Beschäftigten während der Ansparphase erfolgt, ist die bestehende Ansparvereinbarung bezüglich der erhöhten Regelarbeitszeit aufzuheben. Eine Fortführung bei einem bestehenden dienstlichen Bedarf in der neuen Organisationseinheit ist möglich.
10. § 7 Abs. 6 dieser Richtlinie gilt für Zeitguthaben, die nach diesem Abschnitt erworben wurden, nicht.

