

**Dienstvereinbarung**  
**über die Einführung von Langzeitkonten**  
**für den Entsorgungsbetrieb der Stadt Mainz (EB Mainz)**

Die Stadtverwaltung Mainz

- vertreten durch den Oberbürgermeister Herrn Michael Ebling -

und

der Personalrat des EB Mainz

- vertreten durch den Vorsitzenden des Personalrates Herrn Jürgen Wirbelauer -

schließen nachfolgende Dienstvereinbarung.

## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	3
Geltungsbereich .....	4
Ansparphase .....	4
Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag .....	5
Freistellungsphase .....	6
Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Störfälle .....	7
Führung des Wertguthabens und Kosten .....	7
Übertragbarkeit, Minderung des Wertguthabens und Urlaubsanspruch .....	7
Arbeitsunfähigkeit .....	8
Schlussbestimmungen .....	8

## Präambel

Durch die Erhöhung der Lebensarbeitszeit verbunden mit der Abschaffung der gesetzlichen Förderung der Altersteilzeit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zukünftig vor Eintritt in die gesetzliche Rente hohe Rentenabschläge in Kauf nehmen müssen. Die kritische Lebensphase für einen zunehmend großen Anteil der Beschäftigten liegt in der Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Regeleintrittsalter in die Rente. In diesem Zeitraum entstehen spürbare Einbußen. Die Stadtverwaltung Mainz ist der Überzeugung, mit einem Zeitwertkontenmodell (Langzeitkonto) beim EB Mainz dieser Problematik wirksam entgegenzutreten zu können. Weitere wichtige Aspekte sind aus Sicht der Stadtverwaltung Mainz wie auch der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des EB Mainz neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Gesundheitsschutz sowie die Sicherstellung eines effektiven, wirtschaftlichen und ordnungsgemäßen Dienstbetriebs. Die flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit kann zu einer Erhöhung der Motivation der Mitarbeiter/-innen führen, was letztlich auch dem EB Mainz zugutekommt.

Es ist nicht beabsichtigt, Vorruhestandsregelungen beim EB Mainz zu forcieren. Vielmehr wird angestrebt, durch präventive Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen bis zum Eintritt ins Rentenalter zu erhalten. Eine Inanspruchnahme ist für die Beschäftigten freiwillig.

Ziel der Einführung von Zeitwertkonten ist die Ermöglichung eines gleitenden oder vorgezogenen Ruhestands und/oder eine individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit, z.B. durch Freistellungen oder Verringerungen der vertraglichen Arbeitszeit während des Erwerbslebens. Die Einführung hat nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung von werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten oder den Ausgleich betrieblicher Arbeitszeitzyklen.

Für die Zeitwertkonten gelten alle gesetzlichen (Schutz-)Bestimmungen, jedoch im Besonderen die speziellen Regelungen des SGB IV sowie Vorgaben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF-Schreiben vom 17.06.2009) und der Sozialversicherungsträger (Schreiben vom 31.03.2009).

§ 10 Abs. 6 TVöD ermöglicht es dem Arbeitgeber, mit den Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos zu vereinbaren.

## § 1

### Geltungsbereich

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle beim EB Mainz tätigen Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung Mainz die mindestens zwei Jahre im Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis stehen, soweit nachfolgend nicht etwas anderes bestimmt ist.
- (2) Diese Dienstvereinbarung gilt nicht für Beamte/-innen, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.
- (3) Bestehende Arbeitszeitregelungen bleiben durch die Dienstvereinbarung zur Einführung von Langzeitkonten unberührt und sind weiterhin in Kraft.
- (4) Für Teilnehmer/-innen an der Tele-/Heimarbeit gilt diese Dienstvereinbarung ohne Einschränkungen.
- (5) Für Teilzeitkräfte finden die Regelungen dieser Dienstvereinbarung entsprechende Anwendung.

## § 2

### Ansparphase

- (1) Zum Aufbau von Wertguthaben können pro Kalenderjahr folgende in Bruttoentgelt umgewandelte Zeitbestandteile in das individuelle Langzeitkonto eingebracht werden:
  - alle abzugelenden Überstunden/ angeordneten Überstunden (Mehrarbeit)
  - Max. 30 Plus-Stunden gem. Ziffer 5.2 der Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit und der elektronischen Zeiterfassung für den EB Mainz
  - Max. 5 am Ende des Jahres nicht genommene Urlaubstage des laufenden Kalenderjahres, die über den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hinausgehen
  - Max. 6 am Ende des Jahres nicht genommene Urlaubstage bei schwerbehinderten Beschäftigten und Beschäftigten in Wechselschicht.
- (2) Daneben können als Entgeltbestandteile pro Kalenderjahr zum Aufbau von Wertguthaben eingesetzt werden:
  - Teile aus den regelmäßigen monatlichen Bruttobezügen, dieser Betrag darf 25% des monatlichen Bruttogehaltes nicht übersteigen
  - bis zu 100% aus allen Sonderzahlungen und Prämien wie z.B. der Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt nach § 18 TVöD etc.
  - bis zu 100% des Leistungszuschlags Abfallentsorgung
  - Überstundenzuschläge und Bereitschafts-/Rufbereitschaftsentgelte zu 100%
- (3) Sofern sich im Rahmen tariflicher Änderungen oder Öffnungsklauseln zukünftig die Möglichkeit der Einbringung weiterer Entgeltbestandteile ergibt, verpflichten sich die Vertragspartner, hierüber zeitnah zu beraten und diese Dienstvereinbarung dahingehend anzupassen.

- (4) Zum 31. Oktober eines jeden Jahres müssen die teilnehmenden Mitarbeiter/-innen mit schriftlicher Umwandlungserklärung darlegen, ob und welche Anteile aus der Zeiterfassung, den monatlichen Bruttobezügen sowie den zusätzlichen Zahlungen in dem folgenden Kalenderjahr in das Langzeitkonto eingebracht werden sollen. Für eine Abgeltung von Resturlaub gilt dies entsprechend. Darüber hinaus kann in einer zusätzlichen Umwandlungserklärung zum 30. April dargelegt werden, dass die Zahlungen auf dem Langzeitkonto angepasst werden und eine zusätzliche Zahlung auf das Langzeitkonto erfolgen soll.

In begründeten Ausnahmefällen entscheidet die Werkleitung, ob unterjährig weitere Anpassungen vorgenommen werden dürfen.

- (5) Wenn Zahlungen auf das Langzeitkonto erfolgen sollen, dann muss die Umwandlung von einstellungsfähigen Entgeltbestandteilen und deren Einbringung in das Wertguthaben mindestens 200 Euro einmal im Jahr bzw. 30 Euro monatlich regelmäßig betragen.

Alternativ oder zusätzlich können in Entgelt umgerechnete Arbeitszeit oder Sonderzahlungen/Prämien sowie Zeitzuschläge in das Langzeitkonto eingebracht werden. Diese zusätzlichen Zahlungen müssen jeweils in Höhe von mindestens 100 Euro erfolgen.

Somit bestehen folgende 6 Möglichkeiten der Einzahlung auf das Langzeitkonto:

Nr.	Jährl. Einmalzahlung	Monatl. Einzahlung	Zusätzl. Zahlung
1	mindestens 200 Euro	-	-
2	-	mindestens 30 Euro	-
3	-	-	mindestens 100 Euro
4	mindestens 200 Euro	-	mindestens 100 Euro
5	-	mindestens 30 Euro	mindestens 100 Euro
6	mindestens 200 Euro	mindestens 30 Euro	mindestens 100 Euro

- (6) Da der Aufbau von Wertguthaben zum Zwecke der Arbeitsfreistellung vorgesehen ist, können entsprechend den Vorgaben des BMF auf ein Zeitwertkonto keine weiteren Gutschriften mehr un versteuert eingestellt werden, sobald feststeht, dass die dem Konto zugefügten Beträge nicht mehr durch Freistellung aufgebraucht werden können.

### § 3

#### Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag

- (1) Zusätzlich zu den unter § 2 beschriebenen Ansparvarianten ist gemäß § 7d Abs. 1 Satz 1 SGB IV der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in die Rückdeckungsversicherung einzubringen. Für die Höhe des Arbeitgeberanteils ist der zum Zeitpunkt der Ansparung geltende Beitragssatz maßgebend.
- (2) Zur Vereinfachung ist eine Pauschale in Höhe von derzeit 21% am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in die Rückdeckung einzubringen, wobei die Beitragsbemessungsgrenzen der einzelnen Versicherungszweige keine Berücksichtigung finden.
- (3) Die Pauschale ist für zukünftig umzuwandelnde Arbeitsentgeltguthaben jährlich an die durchschnittlichen Veränderungen der Beitragssätze der Arbeitgeberanteile in der gesetzlichen Sozialversicherung anzupassen.
- (4) Beiträge des Mitarbeiters und Umlagen des Arbeitgebers in die Zusatzversorgungskasse (ZVK) zählen nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Sie sind aber an die Steuerpflicht geknüpft. Daraus folgt, dass für die Einzahlungen auf das Langzeitkonto in der Ansparphase keine Beiträge und Umlagen in die ZVK zu entrichten sind. Erst bei der Auszahlung des Wertguthabens in der Freistellungsphase werden diese in der ursprünglichen Höhe an die ZVK abgeführt.

§ 4  
Freistellungsphase

- (1) Die Mitarbeiter/-innen dürfen ihr Wertguthaben auf dem Langzeitkonto wie folgt verwenden:
  - für eine vertraglich vereinbarte vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte (schrittweise) Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach SGB VI bezieht oder beziehen könnte,
  - für vertraglich vereinbarte Reduzierungen der Arbeitszeit, bzw. vertraglich vereinbarte Freistellungen zum Ausgleich der Einkommenseinbußen während dieser Freistellung,
  - für eine Freistellung zur beruflichen oder persönlichen Qualifizierung und Weiterbildung oder
  - bei Inanspruchnahme der Altersteilzeit.
  
- (2) Die steuer- und beitragsrechtliche Behandlung kann je nach Verwendung des Wertguthabens unterschiedlich sein und richtet sich nach den jeweils gültigen gesetzlichen und sonstigen Bestimmungen.
  
- (3) Die bestimmungsgemäße Inanspruchnahme des Wertguthabens ist nach Absprache mit dem Vorgesetzten spätestens
  - 6 Monate vor einer geplanten Freistellung für einen Zeitraum von 3 Monaten bis zu einem Jahr und
  - 12 Monate vor einer geplanten Freistellung für einen Zeitraum von mehr als einem Jahr schriftlich unter Angabe des Prozentsatzes des auszuzahlenden Bruttogehaltes gemäß § 7 Absatz 1 zu beantragen. Einzelfallregelungen, insbesondere aber auch nicht planbare Zeiten wie solche nach Pflegezeitgesetz, sind hiervon ausgenommen.
  
- (4) Wenn das zur Finanzierung benötigte Wertguthaben auf dem Langzeitkonto nicht vollständig angespart ist, kann mit dem Arbeitgeber auf Antrag vereinbart werden, dass die Inanspruchnahme von zukünftig noch anzusparendem Wertguthaben unter folgenden Voraussetzungen vorgezogen wird:
  - Das Ansparen der zur Finanzierung der Freistellungsphase in Anspruch genommenen Summe ist bis zum Renteneintrittsalter des Antragstellers möglich.
  - Der Antragsteller muss bis zur Freistellung mindestens 24 Monate auf sein Langzeitkonto eingezahlt haben.
  - Der Antragssteller verpflichtet sich vertraglich gegenüber der Unternehmensleitung, den fehlenden Betrag in einem festzulegenden Zeitraum auf sein Langzeitkonto einzuzahlen.
  
- (5) Für Freistellungsphasen gilt ein Verbot jeglicher Form der Erwerbstätigkeit oder auch der Selbständigkeit, die den Interessen der Stadt Mainz schadet, als vereinbart. Bereits genehmigte Nebenerwerbstätigkeit bleibt von dieser Regelung unberührt.

## § 5 Störfälle

- (1) Bei Kündigung, Arbeitgeberwechsel, Erwerbsminderung, existenzbedrohender Notlage und Tod liegt ein sogenannter Störfall vor, da hierbei das Wertguthaben für einen anderen Zweck als zur Finanzierung von Freistellungsphasen ausgezahlt wird. Der in Anspruch genommene Vorteil der nachgelagerten Verbeitragung wird mittels Störfallberechnung nach SGB IV rückgängig gemacht. Die Bearbeitung des Störfalls erfolgt auf der Grundlage der jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen unter Abwägung der Interessen und Problemlagen.

## § 6 Führung des Wertguthabens und Kosten

- (1) Die Zeitwertkonten sind gemäß § 7d Abs. 1 Satz 1 SGB IV in Geld zu führen.
- (2) Die Erträge der Anlage verbleiben im Wertguthaben.
- (3) Die Gesamtkosten der Anlage werden jeweils hälftig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen.

## § 7 Übertragbarkeit, Minderung des Wertguthabens und Urlaubsanspruch

- (1) Die in der Freistellungsphase gezahlten Arbeitsentgelte inklusive der Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag sind den Anlagemitteln zu entnehmen und vermindern das Wertguthaben entsprechend. Das monatliche Arbeitsentgelt darf in der Freistellungsphase nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt der vorangegangenen 12 Kalendermonate abweichen (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV). Das Arbeitsentgelt gilt entsprechend den Vorgaben der Sozialversicherungsträger dann noch als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70% und maximal 130% des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate beträgt.
- (2) Während der Freistellungsphase bleibt der tarifliche Urlaubsanspruch nach § 26 TVöD bestehen und ist nicht aus dem angesparten Wertguthaben zu finanzieren.
- (4) Bei Beendigung der Beschäftigung kann der/die Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber, der Stadtverwaltung Mainz, verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b SGB IV auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat, oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRVB) übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen. Anderenfalls gelten die gesetzlichen Regelungen. Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber oder von der DRVB zu erfüllen.

## § 8

### Arbeitsunfähigkeit

- (1) Bei Arbeitsunfähigkeit während einer Freistellungsphase, an die sich nicht unmittelbar die Altersrente anschließt, führt eine mehr als 42-tägige nachgewiesene Erkrankung auf Antrag der oder des Beschäftigten zum Abbruch der vereinbarten Freistellungsphase.
- (2) Auf Antrag der oder des Beschäftigten kann vereinbart werden, dass unmittelbar nach der Genesung eine neue Freistellungsphase beginnt.

## § 9

### Schlussbestimmungen

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 14.09.2015 in Kraft. Die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung ist unbefristet.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.
- (3) Wenn nach Kündigung der Dienstvereinbarung keine neue Dienstvereinbarung getroffen wird, dann gilt für die bestehenden Wertguthabenvereinbarungen die Störfallregelung mit der Maßgabe, dass in diesem Fall der Arbeitgeber die Kosten trägt. Das Wertguthaben wird als Einmalbetrag ausgezahlt und mittels Störfallberechnung nach SGB IV verbeitragt.
- (4) Durch diese Dienstvereinbarung bleiben die übrigen Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit für den EB Mainz unberührt.
- (5) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkung der wirtschaftlichen Zielsetzung, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben, am nächsten kommt. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich die Dienstvereinbarung als lückenhaft erweist.

Mainz, 14.09.2015

Stadtverwaltung



Oberbürgermeister

Personalrat des EB Mainz



Vorsitzender