

Beispiele:

1. Fall (vollständige Freistellung)

Eine Vollbeschäftigte (40 Std./Woche) möchte eine komplette Freistellung von 2 Jahren erreichen, um vorzeitig aus dem aktiven Berufsleben auszusteigen.

Sie schließt ab dem 53. Lebensjahr eine LZK-Vereinbarung über 14 Jahre ab (12 Jahre Arbeitsphase und 2 Jahre Freistellung).

Dafür benötigt sie ein Zeitguthaben in Höhe von 4.174,08 Stunden:

40 Std./Woche gerechnet auf 4,348 Wochen/Monat

→ $40 \times 4,348 = 173,92$ Std. für 1 Monat Freistellung

→ für 2 Jahre: $173,92 \text{ Std.} \times 24 \text{ Monate} = 4.174,08 \text{ Std.}$

Danach spart sie 16,675 % ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (6,67 Std./Woche) während der gesamten Ansparphase (12 Jahre) an. Pro Monat spart sie somit 29,001 Stunden (6,67 Std. \times 4,348 Wochen/ Monat), pro Jahr 348,01 Stunden. (29 Std. \times 12 Monate).

Ist die Anzahl der für die gewünschte Freistellung erforderlichen Stunden erreicht, wird die Ansparung beendet. In der Ansparphase erhält die Beschäftigte 83,25 %, in der Freistellung 100 % Ihres Tabellenentgeltes.

Schließt sich unmittelbar nach der Freistellung der Renteneintritt an, richtet sich der Beitragssatz in der Krankenversicherung nach dem ermäßigten Beitragssatz.

Abänderung des 1. Fallbeispiels:

Die Vollbeschäftigte möchte in der Freistellungsphase nur 80 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (32 Std./Woche) aus dem Guthaben entnehmen.

Dafür wird ein Zeitguthaben in Höhe von 3.339,264 Stunden (32 Std./Woche \times 4,348 Wochen/Monat = 139,136 Std. für 1 Monat Freistellung → $139,136 \text{ Std.} \times 12 = 1.669,632 \text{ Std./Jahr}$ → $1.669,632 \times 2 = 3.339,264 \text{ Std.}$ für 2 Jahre) benötigt.

Somit kann entweder das finanzielle Ansparevolumen reduziert oder die Ansparphase verkürzt werden.

2. Fall (teilweise Freistellung)

Ein Vollbeschäftigter (40 Std./Woche) plant langfristig eine Teilfreistellung (50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit), um ab der Einschulung seines Kindes im ersten Schuljahr mehr für das Kind da sein zu können.

Er möchte in der Freistellung insgesamt nur 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten, aber zugleich 100 % seines Vollzeit-Guthabens erhalten.

Während der Teilfreistellung ändert sich der Status des Beschäftigten befristet in den eines Teilzeitbeschäftigten (20 Std./Woche).

Um keine Einkommenseinbußen zu haben, entnimmt er das entsprechende Guthaben aus dem LZK.

Für eine einjährige Teilfreistellung benötigt er ein Guthaben in Höhe von 1.043,52 Stunden:

20 Std./Woche gerechnet auf 4,348 Wochen/Monat

→ $20 \times 4,348 = 86,96$ Std. für 1 Monat Freistellung

→ für 1 Jahr: $86,96 \text{ Std.} \times 12 \text{ Monate} = 1.043,52 \text{ Std.}$

Daher schließt er eine LZK-Vereinbarung über 6 Jahre (5 Jahre Arbeitsphase und 1 Jahr Teilfreistellung) ab.

Der Beschäftigte spart 10 % seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (4 Std./Woche) während der gesamten Anspardauer (5 Jahre) an.

Pro Monat spart er somit 17,392 Std. (4 Std. \times 4,348 Wochen/Monat), pro Jahr 208,704 Std. ($17,392 \text{ Std.} \times 12 \text{ Monate}$), in 5 Jahren 1.043,52 Std.

In der Ansparphase erhält der Beschäftigte 90 % seines Tabellenentgeltes, in der Teilfreistellung erhält er aufgrund der Aufstockung insgesamt 100 %.



Das Langzeitkonto

Alle Vorteile auf einen Blick

Das Langzeitkonto ermöglicht freie Zeit für:

längerfristige Urlaubsreisen

Betreuung von Angehörigen

Betreuung von Kindern und Jugendlichen

persönliche Qualifizierungswünsche und -maßnahmen

Sanierungsmaßnahmen am selbstgenutzten Wohneigentum

vorzeitiger Ausstieg aus dem aktiven Berufsleben

und vieles mehr ...

Was ist ein Langzeitkonto (LZK)?

Das LZK ist ein Konto, auf dem Zeit für eine Freistellung angespart wird. Nach Ansparung erfolgt die Freistellung im Umfang des angesparten Zeitwertguthabens, während Sie weiterhin Ihr vereinbartes Monatsentgelt auf Basis der aktuellen Entgelttabelle erhalten.

Wer kann ein LZK vereinbaren?

Dem Grunde nach können alle Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg stehen und unter den Anwendungsbereich des TV-L oder TV-L Forst fallen, ein LZK abschließen.

Gibt es feste Laufzeiten?

Nein, ein LZK kann bis zu 14 Jahren vereinbart werden:

(max.) 12 Jahre Ansparphase	(max.) 2 Jahre Freistellungsphase
<ul style="list-style-type: none">■ beginnt frühestens 2 Monate nach Vertragsschluss■ zahlreiche Einbringungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none">■ teilweise oder vollständig, längstens bis zum vollständigen Verbrauch des angesparten Guthabens

Der Arbeitgeber geht nicht in Vorleistung. Werden während der Ansparphase die zur Erfüllung der Freistellung notwendigen Stunden nicht erreicht, wird die Freistellung nur in dem bis dahin angesparten Umfang gewährt.

Was kann man einbringen?

- max. 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
- Mehrarbeit oder Überstunden, die im Ausnahmefall nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können,
- Jahressonderzahlung,
- Zulage für ständige (Wechsel-) Schichtarbeit,
- Pauschalen für Rufbereitschaft u.v.m.

Welche Vorteile bietet ein LZK?

- Flexibilität bei der persönlichen Lebensführung und Lebensplanung,
- vielfältige Möglichkeiten des Ansparens,
- Einbringungsentscheidung über die zu buchenden Zeiten kann einmal jährlich geändert werden,
- finanzielle Vorteile während der Freistellungsphase, da das Entgelt zu den jeweils aktuellen Konditionen (inklusive Entgelterhöhungen) gezahlt wird,
- Zeitwertguthaben verfällt nicht bei unvorhersehbarer Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Auszahlung an Beschäftigten beziehungsweise Auszahlung an Erben gegen Vorlage des Erbscheins).

Was ist bei Krankheit und Urlaub zu beachten?

- Der Aufbau von Zeitguthaben wird für die Zeit unterbrochen, in der kein Entgelt ausgezahlt wird beziehungsweise keine Entgeltfortzahlung erfolgt.
- In der Freistellung wird die Entspargung des Zeitwertguthabens durch Krankheit und Urlaub nicht unterbrochen.

Was muss man noch wissen?

- Der Antrag ist bei der personalaktenführenden Dienststelle mindestens zwei Monate vor Vertragsbeginn zu stellen.
- Das LZK ist schriftlich zu vereinbaren.
- Die Vereinbarung erfolgt einvernehmlich zum bestehenden Arbeitsvertrag; es können auch mehrere Vereinbarungen getroffen werden.
- Ein Rechtsanspruch auf Abschluss eines LZK besteht nicht.
- Es handelt sich zunächst um ein Pilotprojekt bis zum 31. Dezember 2019.

Wo erhalten Beschäftigte nähere Auskünfte?

- auf der Intranetseite des Tarifreferates unter bb-intern: www.lvnbb.de/sixcms/detail.php/770026 oder alternativ: bb-intern > Personal > Tarifrecht > Pilotprojekt Langzeitkonten
- bei jeder Personalstelle Ihres Bereichs

Ansprechpartner für Personalstellen:

Ministerium des Innern und für Kommunales
Tarifreferat@mik.brandenburg.de