



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stamnnorm

Ausfertigungsdatum: 27.04.2022

Fassung

Gültig ab: 01.05.2022

Erlass zur Einführung von Langzeitarbeitskonten für Beschäftigte des Landes, deren Arbeitsverhältnisse vom Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffent- lichen Dienst der Länder erfasst sind (Langzeitarbeits- kontenerlass Tarifbereich)

**Erlass zur Einführung von Langzeitarbeitskonten für Beschäftigte
des Landes, deren Arbeitsverhältnisse vom Geltungsbereich des Tarifvertrags
für den öffentlichen Dienst der Länder erfasst sind
(Langzeitarbeitskontenerlass Tarifbereich)**

Runderlass des Ministeriums der Finanzen

Vom 27. April 2022

1

Allgemeines, Geltungsbereich

1.1

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Landes, im Folgenden Beschäftigte, kann auf Grundlage des § 10 Absatz 6 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 ([MBI. NRW. S. 696](#)) in der jeweils geltenden Fassung, im Folgenden TV-L, unter Beachtung der nachfolgenden Maßgaben die Führung von Langzeitarbeitskonten ermöglicht werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die für die Beamtinnen und Beamten geltenden Regelungen zu Langzeitarbeitskonten gemäß § 14a der Arbeitszeitverordnung vom 4. Juli 2006 ([GV. NRW. S. 335](#)) in der jeweils geltenden Fassung sind entsprechend anzuwenden, soweit sich aus diesem Runderlass und aus den tariflichen, arbeitsrechtlichen, steuerrechtlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften keine Abweichungen ergeben. Insbesondere die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten sind zu beachten.

1.2

Langzeitarbeitskonten sind personenbezogene Arbeitszeitkonten. Sie dienen dem langfristigen Ansparen von Zeitguthaben (Ansparphase), die für zusammengefasste Freistellungszeiten verwendet werden können (Entnahmephase). Langzeitarbeitskonten werden unabhängig von einer sonstigen Erfassung der Arbeitszeit und unabhängig von der Führung anderweitiger Arbeitszeitkonten, zum Beispiel Gleitzeitguthaben, geführt. Die Entscheidung der oder des Beschäftigten zur Einrichtung eines Langzeitarbeitskontos erfolgt auf freiwilliger Basis. Nähere Bestimmungen werden durch Dienstvereinbarungen und sodann über Einzelvereinbarungen mit den teilnehmenden Beschäftigten in Form einer schriftlichen Nebenabrede zum Arbeitsvertrag im Sinne des § 2 Absatz 3 TV-L festgelegt. In der Nebenabrede ist eine gesonderte Kündigungsmöglichkeit vorzusehen.

1.3

Die Regelungen gelten für alle Beschäftigten des Landes, deren Arbeitsverhältnis vom Geltungsbereich des TV-L erfasst wird oder deren Arbeitsvertrag den TV-L in Bezug nimmt.

1.4

Die Führung eines Langzeitarbeitskontos ist nicht zulässig für

- a) Beschäftigte in der Probezeit,
- b) befristet Beschäftigte,
- c) Fahrerinnen und Fahrer im Sinne des Tarifvertrages über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 12. Oktober 2006 ([MBI. NRW. S. 751](#)) in der jeweils geltenden Fassung sowie
- d) Lehrkräfte.

Gutschrift auf dem Langzeitarbeitskonto in der Ansparphase

2.1

Mit den Beschäftigten im Sinne der Nummer 1.3 kann auf ihren Antrag hin in der Einzelvereinbarung festgelegt werden, dass über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 6 Absatz 1 TV-L hinaus ihre individuelle Wochenarbeitszeit um maximal drei Stunden erhöht wird, soweit dies für die Erfüllung ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben angemessen und zweckmäßig ist. Die Differenz zwischen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wird dem Langzeitarbeitskonto als Zeitguthaben bis zur Höhe der nach Satz 1 vereinbarten Erhöhung jeweils am Ende des Monats der Ansparung gutgeschrieben. Darüber hinaus geleistete Arbeitszeit ist dem Gleitzeitkonto oder anderen Konten zur Arbeitszeiterfassung gutzuschreiben. Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten. Soweit tatsächlicher Bedarf für die beantragte Mehrleistung nicht mehr besteht, kann der Arbeitgeber die Vereinbarung über die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1 kündigen. Hierfür ist eine gesonderte Kündigungsmöglichkeit der Arbeitszeiterhöhung in der Einzelvereinbarung vorzusehen.

2.2

Darüber hinaus kann vereinbart werden, dass dem Langzeitarbeitskonto jährlich maximal 122 Stunden gutgeschrieben werden, die sich flexibel zusammensetzen können:

- a) aus Ansprüchen auf Freizeitausgleich für angeordnete Überstunden im Sinne des § 7 Absatz 7 oder Absatz 8 TV-L sowie aus Ansprüchen auf faktorierte Zeitzuschläge im Sinne des § 8 Absatz 1 Satz 4 TV-L, soweit diese steuer- und sozialversicherungspflichtig sind, oder
- b) aus Ansprüchen auf Erholungsurlaub im Sinne des § 26 TV-L, der den jährlichen Mindesturlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes übersteigt und der noch nicht verfallen ist. Der Urlaub wird in Stunden auf der Basis des zum Zeitpunkt der Gutschriftung durchschnittlich auf einen Arbeitstag entfallenden Teils der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berechnet.

2.3

Dem Langzeitarbeitskonto können folgende Zeiten einmalig gutgeschrieben werden:

- a) bei Einrichtung des Langzeitarbeitskontos maximal 156 Stunden aus Gleitzeitguthaben oder aus anderen flexiblen Arbeitszeitkonten und maximal 122 Stunden im Sinne der Nummer 2.2 sowie
- b) befristet bis zum 31. Dezember 2024 maximal 278 Stunden, die wegen Mehrbedarfs aufgrund der Corona-Pandemie angefallen sind.

2.4

Dem Langzeitarbeitskonto kann ein Zeitguthaben bis zur Höhe von insgesamt 2 132 Stunden gutgeschrieben werden. Es erfolgt eine jährliche Unterrichtung über den Kontostand.

Der Wert des angesparten Zeitguthabens bleibt auch in Fällen einer Herabgruppierung erhalten. Der Wertausgleich erfolgt durch zusätzliche Zeitgutschrift.

2.5

Dem Langzeitarbeitskonto werden nicht gutgeschrieben:

- a) Zeiten des Sonderurlaubs im Sinne des § 28 TV-L,
- b) Zeiten einer anderweitigen Freistellung von der Arbeitsleistung ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung,
- c) Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) im Sinne des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes,
- d) Pflegezeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) im Sinne des Pflegezeitgesetzes,
- e) Zeiten der Freistellung nach § 3 des Mutterschutzgesetzes,
- f) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung im Sinne des § 22 Absatz 1 TV-L.

3

Entnahmephase

3.1

Im Umfang des Zeitguthabens des Langzeitarbeitskontos wird der oder dem Beschäftigten auf Antrag Zeitausgleich durch vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt. Die Fortzahlung des Entgelts erfolgt in entsprechender Anwendung des § 21 Satz 1 TV-L.

3.2

Die Dauer einer vollständigen Freistellung oder teilweisen Freistellung mit unterhälftiger Arbeitszeit darf in der Entnahmephase ununterbrochen maximal sechs Monate betragen. Eine weitere vollständige Freistellung oder teilweise Freistellung mit unterhälftiger Arbeitszeit ist erst nach einer Karenzzeit von zwölf Monaten zulässig. Ab fünf Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist der Zeitausgleich nur in Form einer teilweisen Freistellung mit einer Reduzierung der Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit möglich. Während der Entnahmephase bleiben

mit Ausnahme der Pflicht zur Arbeitsleistung alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis unberührt.

3.3

Während der Entnahmephase ruht die Ansparphase. Die Entnahmephase wird unterbrochen

- a) für die Dauer eines Sonderurlaubs im Sinne des § 28 TV-L,
- b) für die Dauer einer anderweitigen Freistellung von der Arbeitsleistung ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung,
- c) für die Dauer eines bewilligten Urlaubs,
- d) zur Inanspruchnahme einer Elternzeit im Sinne des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes,
- e) zur Inanspruchnahme einer Pflegezeit im Sinne des Pflegezeitgesetzes,
- f) zur Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit im Sinne des Familienpflegezeitgesetzes,
- g) zur Inanspruchnahme der Schutzfristen im Sinne des § 3 des Mutterschutzgesetzes,
- h) für die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit.

3.4

Der Zeitausgleich ist rechtzeitig zu beantragen. Ab einer Entnahmephase von vier Wochen soll der Antrag mindestens vier Monate vor Beginn der Freistellung erfolgen. Die Freistellung bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Der Freistellungsantrag kann aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden. In diesem Fall ist mit der oder dem Beschäftigten ein Ersatzzeitraum zu vereinbaren.

4

Beendigung des Langzeitarbeitskontos

Das Langzeitarbeitskonto ist vor seiner Beendigung vorab durch Freizeit auszugleichen. In den Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder in besonderen Härtefällen, wenn der oder dem Beschäftigten die Fortsetzung des Langzeitarbeitskontos nicht mehr zuzumuten ist, ist die Entnahme zum Zwecke des Ausgleichs durch den Arbeitgeber rechtzeitig anzuordnen. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann von einer Anordnung der Entnahme abgesehen werden, wenn eine Wiedereinstellungsgarantie erteilt wird und sichergestellt ist, dass der Freizeitausgleich nach der Wiedereinstellung erfolgen kann. Eine Rückübertragung des Zeitguthabens auf ein Gleitzeitkonto oder ein anderes Konto zur Arbeitszeiterfassung ist nicht zulässig.

5

Versetzung

Im Fall einer Versetzung gemäß § 4 Absatz 1 TV-L kann im Einvernehmen mit der Dienststelle, zu der die oder der Beschäftigte versetzt wird, ein Zeitguthaben übertragen werden, sofern diese Dienststelle ebenfalls Langzeitarbeitskonten führt. Ein Anspruch auf Übertragung des Zeitguthabens besteht nicht.

6

Finanzielle Abgeltung

Das Zeitguthaben ist finanziell abzugeben:

- a) zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit keine Wiedereinstellungsgarantie vereinbart wurde,
- b) zum Zeitpunkt eines unvorhersehbaren kurzfristigen Wechsels der Dienststelle, in der das Langzeitarbeitskonto nicht fortgeführt werden kann, oder
- c) in Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod der oder des Beschäftigten.

In den Fällen der Buchstaben a und b soll vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise vor dem Wechsel der Dienststelle das Zeitguthaben vorrangig durch Freizeit ausgeglichen werden, vergleiche Nummer 4. Soweit dies ausnahmsweise nicht oder nicht vollständig möglich ist, erfolgt ein finanzieller Ausgleich des Restanspruchs zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise des Wechsels der Dienststelle. § 7f des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – bleibt unberührt. Für die Berechnung des Abgeltungsbetrags pro Ausgleichstag ist entsprechend der Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verfahren.

7

Inkrafttreten

Dieser Runderlass tritt mit Wirkung vom 1. Mai 2022 in Kraft.

MBI. NRW. 2022 S. 397, geändert durch Runderlass vom 10. Oktober 2022 ([MBI. NRW. 2022 S. 808](#)).