



Dienstvereinbarung

zwischen der
Diakonisches Werk Bonn und Region – gGmbH
- vertreten durch die Geschäftsleitung -
Marion Schaefer
und

der Mitarbeitervertretung der
Diakonisches Werk Bonn und Region – gGmbH
- vertreten durch die Vorsitzende –
Martina Zessin

Aufbau von Wertguthaben im Rahmen eines Lebensarbeitszeitkontenmodells durch den Anbieter R+V Lebensversicherung AG

Präambel:

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, vor dem Hintergrund der sozialpolitischen und rechtlichen Veränderungen ein attraktives Angebot für bezahlte Freistellungen innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses zu machen.

Den Mitarbeitenden wird durch diese Dienstvereinbarung die Möglichkeit eröffnet, im Wege von Lebensarbeitszeitkonten Arbeitsentgeltbestandteile und den Geldwert bereits geleisteter Arbeitszeit in Wertguthaben einzubringen und erst zu einem späteren Zeitpunkt abzurufen.

Die Lebensarbeitszeitkonten werden ausschließlich in Geldwerten geführt.

In das Lebensarbeitszeitkonto können von dem Mitarbeitenden geleistete und noch nicht vergütete Arbeit und weitere Ansprüche auf Arbeitsentgelt (in Geldwerten) eingestellt werden.

Unter dem Begriff der **Entnahme** versteht sich die Auszahlung des Wertguthabens. Diese Entnahme ersetzt damit ganz oder teilweise das Gehalt.

...

1. Geltungsbereich

Die nachfolgenden Regelungen dieser Dienstvereinbarung gelten für Mitarbeitende der Diakonisches Werk Bonn und Region - gGmbH, die in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen. Nach Ablauf der Probezeit kann diese Personengruppe das Lebensarbeitszeitkonto in Anspruch nehmen.

Ausgenommen sind Auszubildende, Studenten, Personen im Anerkennungsjahr und Praktikanten.

2. Aufbau eines Wertguthabens

2.1. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, auf

- Teile des laufenden Bruttoarbeitsentgelts
- Jahressonderzahlung (komplett oder teilweise)
- angeordnete Überstunden
- Mehrstunden maximal in Höhe der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit pro Kalenderjahr
- Vermögenswirksame Leistungen (VwL)

zu verzichten und damit ein Guthaben zum Zwecke der Auszahlung in einer späteren Freistellungsphase (Wertguthaben) aufzubauen.

Außerdem können - unter Beachtung des Bundesurlaubsgesetzes -

- maximal zwei Urlaubstage pro Kalenderjahr zum Aufbau des Wertguthabens verwendet werden, sofern der Jahresurlaub im lfd. Kalenderjahr aus dienstlichen Gründen nicht vollständig abgebaut werden kann bzw. konnte. Auf diese zwei Urlaubstage verzichten die Mitarbeitenden ausdrücklich schriftlich.

Grundsätzlich müssen alle Ausnahmen schriftlich bei der Geschäftsleitung beantragt und von dieser auch schriftlich genehmigt werden.

Der Verzicht der Auszahlung zugunsten des Aufbaus eines Wertguthabens ist der Arbeitgeberin rechtzeitig vor Fälligkeit des Anspruchs zu erklären.

Die Einbringungssummen können einmalig pro Jahr mit einer Vorlaufzeit von zwei Monaten verändert werden.

Der Aufbau eines persönlichen Wertguthabens erfolgt für die Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis unter Verwendung des Antragsformulars (Umwandlungsvereinbarung), welches die Arbeitgeberin zur Verfügung stellt.

Das Wertguthaben besteht aus dem von den Mitarbeitenden durch Entgeltumwandlung finanzierten Teil und dem zusätzlich anzusammelnden Arbeitgeberanteil in Höhe von pauschal 20 % am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Bei der Führung des Wertguthabens existieren unterschiedliche Auffassungen im Zusammenhang mit der späteren Verwendung des anzusammelnden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Im vorliegenden Lebensarbeitszeitkontenmodell soll - entgegen der Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger - der dynamische Wertguthabenbegriff praktiziert werden.

Dies bedeutet, dass in der Ansparphase der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ohne Begrenzung wegen evtl. Überschreitens von Beitragsbemessungsgrenzen ermittelt wird. In der Auszahlungsphase werden die aus Mitteln des Arbeitgebers angesparten Gesamtsozialversicherungsbeiträge für die dann tatsächlich fälligen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung verwendet. Reichen die angesparten Gesamtsozialversicherungsbeiträge nicht aus, muss der Arbeitgeber nachfinanzieren. Bleibt Vermögen aus den angesparten Gesamtsozialversicherungsbeiträgen übrig, steht dies wiederum der Arbeitgeberin zu.

- 2.2. Die Einzahlung in die Rückdeckungsversicherung (Tarif FLL) entspricht dem Verzichtsbetrag zuzüglich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach Ziffer 2.1.

Der erste Umwandlungsbetrag darf 100 Euro nicht unterschreiten. Einmalig jährliche Umwandlungen dürfen jeweils 100 Euro nicht unterschreiten.

3. Insolvenzversicherung

- 3.1. Die Sicherung aller Ansprüche der Mitarbeitenden aus dem Wertguthaben und des hierauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag stellt die Arbeitgeberin unverzüglich durch geeignete Maßnahmen sicher.

Die Insolvenzversicherung ist durch die R+V Treuhand GmbH sichergestellt. Soweit durch die gewählte Besicherung Kosten entstehen, trägt diese die Arbeitgeberin.

4. Beauftragung eines Verwalters

- 4.1. Für die Wertkontenführung beauftragt die Arbeitgeberin einen sachkundigen Verwalter. In diesem Fall handelt es sich dabei um die R+V Lebensversicherung AG. Die Kosten für diese Verwaltungstätigkeit trägt die Arbeitgeberin.
- 4.2. Der Verwalter darf im Rahmen des erteilten Auftrages personenbezogene Daten der Mitarbeitenden verarbeiten. Hierbei handelt es sich ausschließlich um solche Daten, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Verwaltung des Guthabens stehen. Der Verwalter muss auf das Datengeheimnis verpflichtet sein und hat sämtliche ihm zugängliche Daten vertraulich und ausschließlich nach den einschlägigen Datenschutzgesetzen zu verarbeiten. Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen gemäß DSGVO ist sicherzustellen.
- 4.3. Sofern die Arbeitgeberin keinen externen Verwalter mit der Wertkontenführung beauftragt, oder dieser Auftrag zu einem späteren Zeitpunkt erlischt, stellt sie selbst sicher, dass die Konten ordnungsgemäß verwaltet werden; d. h. die sozialversicherungsrechtlichen Erfordernisse erfüllt werden und die Konten bei Eintritt eines Störfalles ordnungsgemäß abgewickelt werden können. Den Anbieter der Rückdeckung des Wertkontos trifft insofern keine Verantwortung.
- 4.4. Der Verwalter stellt Beratungen und eine jährliche Informationsveranstaltung zur Verfügung. Für die vereinbarten Dienstleistungen der R+V Lebensversicherung entstehen keine zusätzlichen Kosten.

5. Entwicklung des Wertguthabens

Das Wertguthaben wird in Geld geführt.

Der Arbeitnehmeranteil am Wertguthaben entspricht der Versicherungsleistung, die sich bei Kündigung des Rückdeckungsversicherungsvertrages aus den nach Punkt 2 eingezahlten Beträgen und abzüglich der bereits erfolgten Entnahmen ergibt.

Die Arbeitgeberin wird die Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich in Textform über den Stand ihres jeweiligen Anteils am Wertguthaben informieren.

Das Wertguthaben beläuft sich bei einer Verwendung nach Punkt 6, jedoch mindestens auf die Summe der eingezahlten Beiträge der Mitarbeitenden, abzüglich der bereits erfolgten Entnahmen (Werterhaltungsgarantie).

6. Verwendung des Wertguthabens

6.1. Das entstandene Wertguthaben kann im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse wie folgt verwendet werden: Für Zeiten,

- (1) in denen die Beschäftigten nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGB II S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (§ 7c Abs. 1 Nr.1 a SGB IV)
- (2) in denen die Beschäftigten nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreuen und erziehen (§ 7c Abs. 1 Nr. 1 b SGB IV)
- (3) für die die Beschäftigten eine Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen können; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass Verringerungen der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden können (§ 7c Abs. 1 Nr. 1 c SGB IV)
- (4) einer bezahlten Freistellung vor Beginn der gesetzlichen Rente (§ 7c Abs. 1 Nr. 2 a SGB IV) bzw. der betrieblichen Rente/ Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
- (5) in denen die Beschäftigten an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen (§ 7 c Abs. 1 Nr. 2 b SGB IV)
- (6) im Rahmen eines vorgezogenen Ruhestands
- (7) einer längeren Freizeit bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (sog. „Sabbatical“) von mindestens zwei Kalendermonaten
- (8) für eine Überführung in einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung
- (9) zur Entnahme im Störfall (z. B. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, etwa wegen Insolvenz des Arbeitgebers, Invalidität oder Tod des Mitarbeiters).

Im Falle einer existenziellen Notlage können die Mitarbeitenden ihr Wertguthaben ausgezahlt bekommen. Insofern entsteht ein Störfall und es ist eine Störfallabrechnung zu veranlassen.

- 6.2. Der Beginn und das Ende der Freistellung sowie die Höhe des laufenden Entgeltes sind schriftlich zwischen der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden mit einer Antragsfrist von sechs Monaten zu vereinbaren. Hierbei sind die Belange der Arbeitgeberin zu berücksichtigen. Die Mitarbeitenden haben in jedem Fall das Recht, ihren gesamten verbliebenen Freistellungsanspruch unmittelbar vor dem Beschäftigungsende in Anspruch zu nehmen.

Das Wertguthaben wird jeweils um das gezahlte Entgelt vermindert.

Soll das laufende Gehalt in der Freistellungsphase dem Gehalt der vorausgegangenen Arbeitsphase entsprechen, so wird entweder ein Kalendertagentgelt mit $1/360$ oder ein Monatsentgelt mit $1/12$ des gesamten gezahlten Gehaltes der vergangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase angesetzt.

Eine Freistellung im Rahmen dieser Vereinbarung ist jeweils frühestens nach Ablauf eines Jahres ab Einrichtung eines individuellen Lebensarbeitszeitkontos zulässig und nachfolgend jeweils maximal einmal innerhalb eines Zeitraumes von jeweils 24 Monaten.

Werden zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden abweichende Regelungen über eine Freistellung vereinbart, muss dies im Einzelfall von der R+V Lebensversicherung AG gebilligt werden, da dies andernfalls zu einem Stornoabzug bei der Entnahme der erforderlichen Vergütung für die Freistellung aus dem Rückversicherungsvertrag führt.

- 6.3. Das während der Freistellungsphase zu entrichtende Entgelt darf nicht unangemessen ¹ von dem monatlich fälligen durchschnittlichen Arbeitsentgelt der vorausgegangenen zwölf Kalendermonate einer Arbeitsphase abweichen.
- 6.4. Im Falle der sozialversicherungsrechtlichen Verbeitragung eines ausbezahlten Wertguthabens wird die Arbeitgeberin die auf sie entfallenden Beiträge nach deren tatsächlicher Höhe tragen, unabhängig von der Höhe der nach Ziffer 4 angesammelten Gesamtsozialversicherungsbeiträge.
- 6.5. Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall können jedoch in der Freistellungsphase nicht neu entstehen. Tariflich geregelte Fälle der Entgeltfortzahlung nach § 21 BAT/KF, die während einer Phase der Freistellung aus dem Wertguthaben anfallen, bedürfen nicht des Nachweises durch den Mitarbeitenden. Eine Unterbrechung der Freistellung aus dem Wertguthaben erfolgt dadurch nicht.

Urlaubsansprüche die im Zeitraum der Freistellungsphase entstehen sind unmittelbar vor Beginn der Freistellungsphase abzubauen und werden entsprechend durch die Arbeitgeberin mit dem individuellen Entgelt vergütet.

Im Zeitraum der Freistellung entsteht Anspruch auf anteilige Auszahlung der Jahressonderzahlung. Der Anspruch wird pro Monat berechnet und mit der letzten Zahlung aus dem LAZ vergütet.

7. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

- 7.1. Endet das Beschäftigungsverhältnis, können nicht verbrauchte Wertguthaben im Rahmen von § 23b Abs. 3 SGB IV auf einen vom Mitarbeitenden zu benennenden inländischen Folgearbeitgeber übertragen werden. Hierzu ist die vertragliche Einigung der Beteiligten erforderlich. Die Arbeitgeberin ist in diesem Fall verpflichtet, das Wertguthaben und den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf den Folgearbeitgeber zu übertragen, soweit dieser sich zur Erfüllung der Ansprüche der Mitarbeitenden aus dieser

¹ Nach dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisation der Sozialversicherung vom 29.08.2003 gilt derzeit: Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase gilt dann noch als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70% des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgeltes der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Zudem muss es 450,00 Euro übersteigen. Die Zahlung eines höheren Arbeitsentgeltes in der Freistellungsphase als 100% des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgeltes der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase ist grundsätzlich zulässig. Wird hierdurch eine Beitragsbemessungsgrenze überschritten oder die Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung tritt ein, spricht man für den Teil des Arbeitsentgeltes, der 100% des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes übersteigt, von einem Störfall.

Vereinbarung und des Anspruchs des Sozialversicherungsträger auf Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet.

Auf Wunsch der Mitarbeitenden kann das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden. In diesem Fall werden auch die eingebrachten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen.

7.2. Das Wertguthaben kann auch für Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung – mit Ausnahme des Durchführungszweckes der Direktzusage und der pauschal dotierten Unterstützungskasse - verwendet werden, soweit eine Freistellung nicht mehr möglich ist. In diesem Fall sind die Beiträge zur Sozialversicherung auf Basis einer Störfallabrechnung abzuführen, soweit die Umwandlung nicht anlässlich des Todes, der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens der Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, erfolgt. Angesammelte, aber nicht abzuführende Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen der Arbeitgeberin zu.

7.3. Sollte weder Ziffer 7.1. noch Ziffer 7.2. Anwendung finden, ist das Wertguthaben an die Mitarbeitenden nach erfolgter Störfallabrechnung auszuzahlen. Im Todesfall steht die Leistung den Erben zu, soweit die Mitarbeitenden keine abweichende Verfügung von Todes wegen treffen.

8. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ungültig, unwirksam oder überholt sein, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Die angestrebte Rechtsfolge ist durch Umdeutung der unwirksamen Bestimmungen und/oder Auslegung der Betriebsvereinbarung zu erreichen. Ist eine Rechtsfolge nicht geregelt, so ist sie in gleicher Weise vertragskonform zu ermitteln.

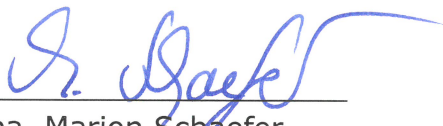
9. Schlussbestimmungen

Die Dienstvereinbarung kann durch die Geschäftsleitung oder die MAV mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt bzw. in gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben werden. In diesem Fall bleibt der sich aus den angesammelten Wertguthaben ergebende Anspruch erhalten.

Abweichende, zwingende Regelungen, die sich etwa aus dem Tarifvertrag oder anderweitigen Rechtsgrundlagen ergeben, gehen den hier getroffenen Bestimmungen vor. Werden durch gesetzliche Bestimmungen oder durch Arbeitsrechtsregelungen Inhalte dieser Dienstvereinbarung ungültig, so ist sie entsprechend diesen Bestimmungen neu zu regeln.

Die Dienstvereinbarung tritt am 01.06.2023 in Kraft und ersetzt die Dienstvereinbarung „Aufbau von Wertguthaben im Rahmen eines Lebensarbeitszeitkontenmodells durch den Anbieter R+V Lebensversicherung AG“ vom 01.12.2022.

Bonn, 01.06.2023



ppa. Marion Schaefer
Geschäftsleitung



Martina Zessin
MAV