

insel e.V.

## **Betriebsvereinbarung Zeitwertkonto**

### **§ 1 Ziel und Voraussetzung**

Diese Betriebsvereinbarung bietet Beschäftigten von insel e.V. über den Aufbau eines Zeitwertguthabens die Möglichkeit einer Freistellung von der Arbeit unter Fortbezahlung der Bezüge, die über die Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung Urlaub, der Betriebsvereinbarung Dienstbefreiung und der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit (Freizeitkonto) hinausgeht.

Den Vertragspartnern ist bewusst, dass die Verwaltung von Zeitwertkonten wegen der Bedingung der Insolvenzversicherung sehr hohe Anforderungen an unsere Geschäftsstelle stellt, die diese nur unter der Maßgabe bewältigen kann, dass die vereinbarten Verfahren von allen Beteiligten eingehalten werden.

Den Vertragspartnern ist weiterhin bewusst, dass die Freistellung von Beschäftigten eine Mehrbelastung für die Kolleg\_innen, die die Vertretung übernehmen oder die Vertretungskräfte einarbeiten, bedeuten kann. Um dies bestmöglich zu vermeiden, ist die Belastungsfähigkeit von Teams und Beschäftigten beim Aufbau von Zeitwertkonten und bei der Gewährung und Planung von Freistellungen an wichtiger Stelle zu berücksichtigen.

Den Vertragspartnern ist schließlich bewusst, dass Freistellungen zu Mehrkosten für insel e.V. führen können, z.B. für die Gewinnung und Einarbeitung von Vertretungskräften oder die Beendigung von Betreuungen im Zuge eines Betreuer\_innenwechsels. Die Freistellungen sind so zu planen, dass die Mehrkosten in einem vertretbaren Rahmen bleiben.

### **§ 2 Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt unter Maßgabe von § 3 für alle Beschäftigten von insel e.V. mit einer mindestens drei Jahren ununterbrochener entgeltlicher Beschäftigung bei insel e.V.

### **§ 3 Berechtigung**

1. Die Entscheidung über die Einrichtung eines Zeitwertkontos und über eine Freistellung durch Inanspruchnahme eines Zeitwertkontos unterliegt alleine dem Arbeitgeber in Berücksichtigung betrieblicher Interessen (u.a. Sicherung der Vertretung, Vermeidung gesundheitlicher Belastungen anderer Beschäftigten, Personalengpässe ...).
2. Dient die Einrichtung eines Zeitwertkontos ausschließlich einer Freistellung unmittelbar vor dem Zeitpunkt, zu dem Beschäftigte eine gesetzliche Rente wegen Alters beziehen oder beziehen könnten („Vorruhestand“ oder „Altersteilzeit“ bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis), stehen keine betrieblichen Interessen der Einrichtung eines Zeitwertkontos und dessen Inanspruchnahme entgegen.

### **§ 4 Form, Kosten, Erträge und Verwaltung des Zeitwertkontos**

1. Das Konto wird ausschließlich zum langfristigen Wertausgleich gebildet. Gegenstand dieser Vereinbarung sind ausschließlich Wertguthaben im Sinne des § 7 b des Sozialgesetzbuches Teil IV (SGB IV). Spezielle Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung bleiben unberührt. Ob, inwieweit und unter welchen Voraussetzungen die Übertragung von Guthaben aus anderen Arbeitszeitkonten auf ein

Konto nach dieser Vereinbarung erfolgen kann, richten sich nach gesonderten Vereinbarungen über andere Arbeitszeitkonten.

2. In das Zeitwertkonto können von den Beschäftigten künftige Ansprüche auf Arbeitsentgelt (Geldwerte) im Wege einer Ansparvereinbarung eingebracht werden. Das Zeitwertkonto wird in Geldwerten geführt. Zeitwerte werden in Geldwerte umgerechnet.
3. Das Wertguthaben wird durch den Arbeitgeber zum Zweck der Rückdeckung und des Insolvenzschutzes angelegt, und zwar in einem Versicherungsvertrag: Der Arbeitgeber schließt als Versicherungsnehmer einen speziellen Versicherungsvertrag zur Rückdeckung des Wertguthabens ab. Die teilnehmenden Beschäftigten sind versicherte Personen. Erträge erhöhen das Wertguthaben. Der Arbeitgeber hat nicht für eine bestimmte Wertentwicklung einzustehen. Er haftet im Übrigen nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Die Werterhaltungsgarantie bleibt unberührt.
4. Zur Sicherung der Wertguthaben gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers werden die Rückdeckungswerte zugunsten der ansparenden Beschäftigten in Schriftform verpfändet (Einzelverpfändung).
5. Der Arbeitgeber wird jeden gegenwärtigen und künftigen Anspruch auf die Vermögenswerte der Rückdeckung, d.h. jeden gegenwärtigen und künftigen Anspruch auf Leistung aus dem Versicherungsvertrag, unter Ausschluss der Regelung des § 1281 BGB verpfänden. Das Pfandrecht erlischt erst im Zeitpunkt der Auszahlung des ganzen oder anteiligen Wertguthabens an die Beschäftigten, Finanzbehörde und Sozialversicherungsträger durch den Arbeitgeber.
6. Der Arbeitgeber wird zeitgleich mit der Einrichtung der Rückdeckung der Wertguthaben die Verpfändung jedes gegenwärtigen und künftigen Anspruches auf die Vermögenswerte der Rückdeckung unter Ausschluss der Regelung des § 1281 BGB schriftlich erklären. Das Pfandrecht wird gegenüber dem Vertragspartner für die Rückdeckung (Versicherer) durch den Arbeitgeber unbeding und zeitgleich jeweils mit dem Abschluss des Vertrages separat schriftlich bestellt und angezeigt.
7. Der Arbeitgeber ist zum Zugriff auf die Rückdeckungswerte für die Wertguthaben - ganz oder teilweise - nur mit ausdrücklicher, vorheriger Zustimmung der Beschäftigten befugt.
8. Die teilnehmenden Beschäftigten werden spätestens mit Abschluss der ersten Ansparvereinbarung über die eingerichtete Insolvenzsicherung schriftlich unterrichtet.
9. Werterhaltungsgarantie: Der Arbeitgeber garantiert und steht dafür ein, dass im Zeitpunkt der Entnahme aus dem Wertguthaben oder im Zeitpunkt seiner Übertragung die von den Beschäftigten zuvor in das Wertguthaben eingebrachten Geldwerte der ursprünglichen Höhe nach (Ansparbetrag brutto) vorhanden sind (§ 7 d Abs. 3 SGB IV).
10. Das angesparte Wertguthaben und der Geldwert der Rückdeckung sind für die teilnehmenden Beschäftigten durch den Arbeitgeber wie folgt abzugleichen: Der Arbeitgeber wird prüfen, ob der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben in voller Höhe abdeckt. Einen eventuellen Fehlbetrag hat der Arbeitgeber zum Zweck der Insolvenzsicherung umgehend durch Nachschuss in die gewählte Rückdeckung bzw. Anlage auszugleichen, zuzüglich der darauf entfallenden

Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Ein Abgleich hat vor jeder Entnahme und bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu erfolgen.

## **§ 5 Einrichten eines Zeitwertkontos**

1. Für die teilnehmenden Beschäftigten ist ein gesondertes Konto über ihr Wertguthaben einzurichten.
2. Über die konkret in das Wertguthaben einzubringenden Geldwerte ist unter Einbeziehung dieser Vereinbarung jeweils einzelvertraglich mit den Beschäftigten in einer gesonderten Vereinbarung (sog. Ansparvereinbarung) zu treffen, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf.
3. Die Ansparvereinbarung muss jeweils einen ausdrücklichen Verzicht auf die Auszahlung der einzustellenden Entgelte enthalten. Mindestens sind brutto monatlich EUR 50,00 oder jährlich EUR 600,00 anzusparen.
4. Die Ansparvereinbarung kann jeweils mit Wirkung zum 01.04. oder zum 01.10. abgeschlossen, geändert oder beendet werden. Die Ansparvereinbarung ist spätestens sechs Wochen vor diesen Daten abzuschließen, zu ändern oder zu beenden, so dass eine Umsetzung gesichert ist.
5. Der Geldwert wird in Höhe des Bruttoarbeitsentgeltanspruches zum Zeitpunkt der Wertstellung in das Wertguthaben eingebracht. Die Entgeltansprüche dürfen noch nicht fällig sein.
6. Der einzustellende Betrag setzt sich zusammen aus
  - a) dem Arbeitnehmer-Anteil, d.h. dem angesparten Bruttoarbeitsentgelt der Beschäftigten und
  - b) den jeweils darauf entfallenden Beiträgen des Arbeitgebers zur Sozialversicherung bis zur Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Dies gilt auch, soweit eine Ansparung aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen erfolgt. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches zu ermitteln und zu sichern. Soweit Bruttoarbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und / oder oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die Kranken- und Pflegeversicherung in das Wertguthaben eingebracht wird, werden zur Absicherung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung in einer Freistellungsphase mindestens pauschal 20% des Bruttoarbeitsentgeltes vom Arbeitgeber zusätzlich als vorsorgliche Beiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung eingebracht, wenn diese Arbeitgeberbeiträge nach geltenden Beitragssätzen nicht höher sind.
7. Die vorgenannten Anteile werden getrennt unter Berücksichtigung a) der darauf entfallenden Erträge aus der Rückdeckung sowie b) der darauf entfallenden, im Versicherungsbeitrag enthaltenen Kosten geführt.
8. Die Inanspruchnahme wird in einer separaten Vereinbarung, ggf. zu einem späteren Zeitpunkt, geregelt.

## **§ 6 Höhe des Zeitwerts**

1. Zeitwerte werden in Geldwerte umgerechnet.
2. Der Zeitwert entspricht der Höhe der Stundenvergütung im Monat der Übertragung auf das Zeitwertkonto, multipliziert mit der Anzahl der übertragenen Zeitwertstunden.

Z.B.

im Monat x sollen 50 Stunden aus dem Freizeitkonto auf das Zeitwertkonto übertragen werden;

die Stundenvergütung beträgt 17 Euro (Arbeitnehmer-Brutto);

50 Stunden á 17 Euro = 850 Euro werden auf das Konto übertragen

3. Die bestehenden Regelungen und Methoden zur Erfassung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber / Arbeitgeber finden unverändert Anwendung.
4. Die Einbringung von Geldwerten in das Wertguthaben erfolgt zum vereinbarten Zeitpunkt der Abrechnung des Arbeitsentgelts.
5. Soweit Leistungen von der Höhe der laufenden Monatsentgelte abhängen, sind diese so zu bemessen, als sei eine Einbringung in das Zeitwertkonto bzw. Wertguthaben nicht erfolgt. Die Einbringung von Entgeltbestandteilen in das Zeitwertkonto ist ohne Einfluss auf künftige Entgelterhöhungen oder andere entgeltabhängige Leistungen, soweit diese auf laufenden Monatsentgelten beruhen.
6. Die Einbringung von Entgeltbestandteilen in das Zeitwertkonto ist auch ohne Einfluss auf die Berechnungsgrundlage für etwaige Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung, soweit eine Regelung zur betrieblichen Altersversorgung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt.

## **§ 7 Einzahlungen/ Übertragung auf das Zeitwertkonto**

Folgende Beträge können in das Zeitwertkonto einfließen:

1. Teile des laufenden, monatlichen Bruttoarbeitsentgelts, ein tariflicher oder gesetzlicher Mindest-(stunden)lohn darf durch das nach Anspargung verbleibende Bruttoarbeitsentgelt jedoch nicht unterschritten werden. Durch die Anspargung darf das Beschäftigungsverhältnis nicht geringfügig werden, d.h. ein Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von derzeit über EUR 450,00 muss in jedem Fall verbleiben.
2. Der Geldwert von Urlaubstagen, auf die die Beschäftigten über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus Anspruch haben und die zum Ende eines Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind;
3. Der Geldwert von Stunden aus einem Freizeitkonto und Plusstunden am Ende eines Ausgleichszeitraums gemäß Betriebsvereinbarung Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten;
4. Beträge aus Einmal- und Jahressonderzahlungen;

## **§ 8 Inanspruchnahme eines Zeitwertkontos**

1. Beschäftigte können ein vorhandenes Wertguthaben ausschließlich für eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung verwenden, das bedeutet:

2. Die Freistellungsphase kann unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem Beschäftigte eine gesetzliche Rente wegen Alters bezieht oder beziehen könnten („Vorruhestand“ oder „Altersteilzeit“ bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis).
3. Die Freistellung kann nur einvernehmlich auch zu anderen Zwecken und zu anderen Zeitpunkten erfolgen.
4. Nach den geltenden gesetzlichen Regelungen sind Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge aus dem Wertguthaben erst bei Entnahme, d.h. Auszahlung an die Beschäftigte zu entrichten und vom Arbeitgeber abzuführen.
5. Das gilt entsprechend für Beiträge / Umlagen zur Zusatzversorgungseinrichtung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile), bei welcher die beschäftigten pflichtversichert und der Arbeitgeber beteiligt ist, soweit eine Regelung (z.B. Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung) das zwingend so bestimmt. Das gilt auch für die sich ggf. infolge der Beiträge / Umlagen ergebenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.
6. Ansprüche der Beschäftigten auf die Verwendung des Wertguthabens unterliegen nicht der Verjährung. Ausschlussfristen gelten nicht. Ein Verfall zum Nachteil der Beschäftigten tritt nicht ein.
7. Die Inanspruchnahme eines Zeitwertkontos setzt eine schriftliche Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber voraus. Eine solche Vereinbarung muss mindestens 6 Monate vor Beginn einer Inanspruchnahme getroffen sein.
8. Konkreter Beginn und konkrete Dauer der Freistellungsphase sind abhängig von der Höhe des Wertguthabens, von der Höhe des Entgelts in der Freistellungsphase und vom Beschäftigungsgrad in der Freistellungsphase. Die Freistellung ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse hinsichtlich des Beginns und der Dauer der Freistellung möglich, jedoch frühestens nach Ablauf von drei Jahren ab Beginn der Ansparphase nach Abschluss der (ersten) Ansparvereinbarung.
9. Jede Freistellung erfolgt nur in vollen Monaten und muss eine Mindestdauer von drei Monaten haben. Eine Freistellung von weniger als einem Jahr ist nur möglich, wenn die Vertretung über den gesamten Freistellungszeit durch vertragliche Erhöhung der Wochenarbeitszeit anderer Beschäftigten gesichert ist. Eine ggf. weitere Freistellung ist frühestens nach Ablauf von weiteren fünf Jahren Ansparung möglich. Beschäftigte haben eine Freistellung frühzeitig, d.h. mindestens neun Monate vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase, schriftlich oder in Textform zu beantragen. Der Antrag auf Freistellung gilt zugleich als Antrag auf Entnahme aus dem Wertguthaben.
10. Der Arbeitgeber entscheidet über den Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Eingang. Lehnt der Arbeitgeber die Freistellung wie beantragt ab, hat er schriftlich oder in Textform die entgegenstehenden betrieblichen Erfordernisse (Gründe für die Ablehnung) binnen einer Ausschlussfrist von vier Wochen nach Eingang zu benennen. Hat der Arbeitgeber die Gründe nicht benannt, gilt der Antrag auf Freistellung als genehmigt wie gestellt. Zu den benannten Gründen für die Ablehnung ist der Betriebsrat auf Verlangen der Beschäftigten zu hören.
11. Während der Freistellungsphase erhalten die Beschäftigten aus dem Wertguthaben durchgängig ein monatliches Bruttoentgelt. Dieses darf von dem Bruttomonatsentgelt,

das sie in den zwölf der Freistellungsphase vorangegangenen Kalendermonaten durchschnittlich bezogen haben, nicht unangemessen abweichen. Die Angemessenheit richtet sich nach dem jeweils geltenden allgemeinen Recht. Derzeit darf das monatliche Bruttoentgelt in der Freistellungsphase nicht weniger als 70% und nicht mehr als 130 % des vorherigen Bruttoentgelts betragen.

12. Die konkrete Höhe des monatlichen Entgelts in der Freistellungsphase ist schriftlich zu vereinbaren. Wird keine Vereinbarung getroffen, gilt das durchschnittliche Arbeitsentgelt (Bruttomonatsentgelt) der vorangegangenen zwölf Kalendermonate als vereinbart.
13. Ein gesetzlicher Mindest(stunden)lohn darf auch in der Freistellungsphase nicht unterschritten werden. Für Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung haftet der Arbeitgeberanteil des Wertguthabens.
14. Regelmäßig gewährte Einmal- / Sonderzahlungen sind bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der vorangegangenen zwölf Kalendermonate zu berücksichtigen, wenn sie auch in den letzten zwölf Monaten vor der Freistellungsphase gezahlt wurden. Dies gilt jedoch nicht, soweit Einmal- / Sonderzahlungen, die die Beschäftigten in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Freistellungsphase erhalten hat, auch in der Freistellungsphase gezahlt werden; für diesen Fall sind die Einmalzahlungen bei der Berechnung nicht zu berücksichtigen.
15. Vor einer Freistellung erworbene Urlaubsansprüche bleiben von der Freistellung unberührt. Während der Freistellung erworbene Urlaubsansprüche gemäß § 2 der Betriebsvereinbarung Urlaub sind direkt im Anschluss an eine Freistellung zu nehmen. Eine Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 3 der Betriebsvereinbarung Urlaub entfällt während der Zeit der Freistellung.
16. Den Beschäftigten steht in der Freistellungsphase kein Anspruch auf Krankengeld zu (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). In der Freistellungsphase besteht nach derzeitiger Rechtslage bei Eintritt krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw. auf entsprechende Verlängerung der Freistellungsphase. Im Übrigen kommt es auf das jeweils geltende Recht an.

## **§ 9 Auszahlung aus dem Zeitwertkontos**

1. Die Auszahlung aus dem Zeitwertkonto erfolgt über den Arbeitgeber. Die monatlichen Teilbeträge werden jeweils zum Ende eines Kalendermonats fällig und auf das bekannte Gehaltskonto der Beschäftigten überwiesen.
2. Der Arbeitgeber meldet eine vereinbarte Entnahme aus dem Wertguthaben mindestens einen Monat vor Beginn der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase. Der Arbeitgeber leitet die geschlossene Entnahmerevereinbarung dem Versicherer zu.
3. Der Arbeitgeber hat das Entgelt - beschränkt durch die Höhe des Wertguthabens - brutto abzurechnen und netto an die Beschäftigten auszuzahlen. Zu diesem Zweck wird der Arbeitgeber in Höhe der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase Vermögenswerte aus der Rückdeckung anfordern, d.h. Versicherungsleistungen abrufen.
4. Erfolgt eine Entnahme aus dem Wertguthaben, wird - soweit erforderlich - das vorhandene Wertguthaben in Arbeitszeit rückumgerechnet. Grundlage ist das zum Zeitpunkt der Entnahme gültige Entgelt. Im Zweifel ist der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten dreizehn Wochen unter Berücksichtigung der in den letzten

dreizehn Wochen geschuldeten regelmäßigen Wochenarbeitszeit maßgeblich. Für die Berechnung gilt § 8 entsprechend.

5. Nach Vereinbarung (§ 8) werden die monatsgleichen Teilbeträge dem Zeitwertkonto entnommen und jeweils zum Ende eines Kalendermonats auf das bekannte Gehaltskonto der Beschäftigten überwiesen. Die Auszahlungen unterliegen uneingeschränkt der Sozialversicherungs- und Steuerpflicht. Der Arbeitgeber entnimmt dem Zeitwertkonto die jeweils der Sozialversicherung geschuldeten Arbeitgeberbeiträge.
6. Die Auszahlung erfolgt unabhängig von der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten während der Phase der Freistellung und unabhängig von anderen Anlässen einer bezahlten Freistellung (Dienstbefreiung, Fortbildung, Bildungsurlaub ...).

## **§ 10 sonstiges**

1. Die Verpfändung, Abtretung oder Veräußerung von Ansparungen auf den Zeitwertguthaben sind ausgeschlossen.
2. Beschäftigte erhalten einmal jährlich eine Mitteilung zum Stand ihres Wertguthabens. Soweit ein besonderes Interesse besteht (z.B. Übertragung, Entnahme), können Beschäftigte darüber hinaus Auskunft über den aktuellen Stand des Wertguthabens verlangen.
3. Kommt es nicht zur planmäßigen Verwendung des Wertguthabens für eine Freistellungsphase, liegt nach dem Gesetz ein sogenannter (sozialversicherungsrechtlicher) Störfall vor. Ein Störfall liegt insbesondere vor, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgrund von Kündigung, Erwerbsminderung oder Tod endet. Dies gilt auch für eine Insolvenz des Arbeitgebers. In solchen Störfällen sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung auf der Bemessungsgrundlage der sogenannten SV-Luft zu berechnen.
4. Im Todesfall ist das Wertguthaben zum Geldwert vererblich. Es handelt sich nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung um nach dem Einkommensteuergesetz zu versteuerndes Arbeitseinkommen. Steuern sind nach den Besteuerungsmerkmalen des Erben von diesem zu entrichten. Auf nicht verbrauchte Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung besteht kein eigenständiger Anspruch der Erben.
5. In den Fällen der Übertragung des Wertguthabens nach § 7 f SGB IV erfolgt keine Störfallabrechnung. In diesem Fall werden auch die eingebrachten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung mit übertragen.
6. Im Fall des Arbeitgeberwechsels kann das Wertguthaben zum Geldwert übertragen werden, so fern bei dem neuen Arbeitgeber die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme vorliegen. Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung.
7. Soweit die gesetzlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind, kann das Wertguthaben auf Wunsch der Beschäftigten auf die Deutsche Rentenversicherung Bund - derzeit unwiderruflich - übertragen werden.
8. Im Übrigen wird das Wertguthaben im Störfall nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen aufgelöst.

9. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Verwaltung und Abwicklung der Konten der Beschäftigten auf einen Dienstleister zu übertragen. Dienstleister ist im Regelfall der Versicherer.
10. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine sachkundige Beratung der Beschäftigten auf einen Berater zu übertragen. Das Nähere ist in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Berater zu regeln. Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. Die Aufgaben sind erforderlichenfalls nach § 11 BDSG (Auftragsdatenverarbeitung) vertraglich zu regeln. Der Berater ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit zu verpflichten.
11. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Dienstleister und dem evtl. Berater - zweckgebunden - die für die Umsetzung dieser Vereinbarung (Administration der Wertguthaben und Beratung der Mitarbeiter/innen) erforderlichen personenbezogenen Daten der teilnehmenden Beschäftigten zu übermitteln. Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist jeweils sicher zu stellen.
12. Der beauftragte Dienstleister ist zur Speicherung, Verarbeitung, Nutzung der vorstehend genannten personenbezogenen Daten und ihrer Übermittlung an einen Berater nach Weisung des Arbeitgebers berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung.
13. Der Berater ist zur Speicherung, Verarbeitung und Nutzung der vorstehend genannten Daten berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung.
14. Die vorstehend genannten personenbezogenen Daten dürfen zu keinem anderen Zweck genutzt oder verarbeitet werden. Zu einer Übermittlung an weitere, hier nicht genannte Beteiligte, Personen oder Firmen bedarf es einer weiteren vorherigen, schriftlichen Einwilligung der Beschäftigten. Die Speicherung, Verarbeitung, Nutzung oder Übermittlung personenbezogener Daten aufgrund gesetzlicher Regelungen bleibt unberührt.
15. Erforderliche personenbezogene Daten sind in der Anlage (erforderliche personenbezogene Daten) abschließend aufgelistet; die Anlage ist Bestandteil dieser Vereinbarung.
16. Die Kosten der Durchführung dieser Vereinbarung werden zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber im Innenverhältnis grundsätzlich wie folgt aufgeteilt.
17. Die konkrete Höhe der Kosten ergibt sich aus dem jeweils einbezogenen Gebührentableau, welches Bestandteil dieser Vereinbarung wird. Diese Anlage und evtl. Änderungen werden durch beidseitige Unterzeichnung Vertragsbestandteil.
18. Einmalige Einrichtungskosten trägt der Arbeitgeber. Für laufende Betriebskosten gilt der Grundsatz: Die Kosten für die Verwaltung des Wertguthabens trägt der Arbeitgeber, die Kosten für die Rückdeckung tragen die Beschäftigten.
19. Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Kontoführung pro Mitarbeiter/in und Monat. Er trägt die Kosten für die Insolvenzsicherung der Wertguthaben, die Kosten der Störfallabrechnung und die Kosten der Abwicklung im Insolvenzfall. Diese Kosten, die der Arbeitgeber trägt, gehen nicht zu Lasten des Wertguthabens.

20. Im Versicherungsbeitrag enthaltene Kosten gehen zu Lasten des Wertguthabens. Im anteiligen Versicherungsbeitrag der Beschäftigten enthaltene Kosten gehen zu Lasten dieses Anteils am Wertguthaben. Im anteiligen Versicherungsbeitrag des Arbeitgebers enthaltene Kosten gehen zu Lasten dieses Anteils.
21. Die Werterhaltungsgarantie bleibt jeweils unberührt.
22. Steuern: Soweit der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Auszahlung keine Nicht-  
veranlagungsbescheinigung vorlegen kann, trägt der Arbeitgeber als Anleger bzw. als  
Gläubiger der Kapitalanlage die anfallenden Steuern auf die Kapitalerträge. Ein-  
kommensteuer in Form von Lohnsteuer führt der Arbeitgeber - wie bisher - für die  
Beschäftigten ab, soweit sie anfällt.

## **§ 11 Abschließende Regelungen**

1. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar  
sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon  
die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirk-  
samen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare  
Regelung treten, deren Wirkungen der gemeinsamen Zielsetzung am nächsten  
kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren  
Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für  
den Fall, dass sich die Vereinbarung als lückenhaft erweist.
2. Diese Betriebsvereinbarung Zeitwertkonto tritt am 1. Juli 2021 in Kraft und endet am  
30. Juni 2024. Sie wirkt nicht nach.
3. Diese Betriebsvereinbarung kann während der Laufzeit mit einer Frist von 3 Monaten zu  
einem Monatsende schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nicht nach.
4. Laufende Ansparvereinbarungen gelten nach Ablauf und bei einer Kündigung weiter.  
Zeitwertguthaben können nach Ablauf und nach einer Kündigung dieser Vereinbarung  
weiterhin gemäß der Regelungen dieser Vereinbarung in Form einer Freistellung in  
Anspruch genommen werden.

Hamburg, den 30. Juni 2021

---

Betriebsrat

---

Geschäftsführung