

**HHLA**

MODERNE PERSONALPOLITIK DER HHLA



# LEBENSARBEITSZEITKONTO

BEI DER HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AG

TIM OELKERS  
DR. BIRGIT K. PETERS

# INHALTSVERZEICHNIS

---

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<hr/>	
<b>Zusammenfassung</b>	<b>7</b>
<hr/>	
<b>Einführung</b>	<b>8</b>
<hr/>	
<b>Wertkonten</b>	<b>9</b>
<hr/>	
<b>Lebensarbeitszeitkonto bei der HHLA</b>	<b>11</b>
<hr/>	
Hamburger Hafen und Logistik AG	11
Tarifvertragliche Ausgangslage	11
<hr/>	
<b>Auswahl eines Produktanbieters</b>	<b>12</b>
<hr/>	
<b>Tarifvertragliche Ausgestaltung</b>	<b>13</b>
<hr/>	
Grundlegende Funktionsweise	13
Aufbau von Wertguthaben	13
Wertentwicklung des Guthabens	14
Verwendung des Guthabens	14
Insolvenzsicherung	16
Administration	17
<hr/>	
<b>Vor- und Nachteile des Lebensarbeitszeitkontos</b>	<b>18</b>
<hr/>	
Aus Sicht der HHLA	18
Aus Arbeitnehmersicht	18
<hr/>	
<b>Tarifvertrag</b>	<b>19</b>
<hr/>	
<b>Literaturhinweise</b>	<b>29</b>
<hr/>	

# VORWORT

Die Demografie des Arbeitsmarktes, das Auslaufen der geförderten Altersteilzeitvereinbarungen und die Erhöhung des Renteneintrittsalters stellen die Gesellschaft und die Unternehmen vor neue Herausforderungen.

Die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) ist einer der führenden Hafenlogistik-Konzerne in Europa. Von den mehr als 4.800 Mitarbeitern ist immer noch der überwiegende Anteil im gewerblichen Bereich beschäftigt. Obwohl die modernen Arbeitsprozesse und technischen Arbeitsverfahren zu einem Abbau von körperlicher Schwerstarbeit und zu einer Reduzierung von schädlichen Umwelteinflüssen geführt haben, sind die Mitarbeiter im Hafenumschlag – auch im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen – immer noch hohen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Die HHLA benötigt somit ein Instrument, um den Mitarbeitern einen vorzeitigen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit ohne Abschläge von der gesetzlichen Rente zu ermöglichen.

Das Lebensarbeitszeitkonto bietet eine der flexibelsten Formen der Zukunftssicherung – und dennoch sind die zahlreichen Gestaltungsmöglichkeiten den wenigsten Unternehmen und Bürgern bekannt. Die Hamburger Hafen und Logistik AG hat mit der Einführung des Lebensarbeitszeitkontos eine zukunftsweisende und nachhaltige Richtung in der Personalpolitik eingeschlagen und möchte mit dieser Broschüre erste Erfahrungen mit dem Lebensarbeitszeitkonto an die interessierte Öffentlichkeit weitergeben.



Tim Oelkers



Dr. Birgit K. Peters

# ZUSAMMENFASSUNG

Mit 67 Jahren noch bei Wind und Wetter an der Kaikante Container umschlagen? Diese Vorstellung sorgt bei vielen Hafentarbeitern für Unbehagen. Auch Büroangestellte können sich – bei aller Begeisterung für ihre Aufgabe – einen früheren Rückzug aus dem Erwerbsleben vorstellen. Deshalb bietet die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) seit Ende des Jahres 2005 ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, vorzeitig die Arbeit zu beenden, ohne dauerhaft hohe Abschläge bei den Renten hinnehmen zu müssen.

Wesentliche Anstöße für die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos bei der HHLA waren die geplante Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre sowie das künftige Auslaufen der staatlichen Förderung von Altersteilzeitregelungen. Hauptziel bei Einrichtung des Lebensarbeitszeitkontos war es folglich, einen vorzeitigen Ausstieg aus dem aktiven Erwerbsleben zu ermöglichen, und zwar ohne Abschläge bei der gesetzlichen Altersrente. Die Arbeitnehmer sollten im Hinblick auf ihre persönlichen Präferenzen selbst aktiv Einfluss auf Verlauf

und Ende ihrer Lebensarbeitszeit nehmen können. Als Arbeitgeber profitiert die HHLA dabei insbesondere von der Verringerung des Altersdurchschnitts, von einer vermutlich günstigeren Krankenrate und einer damit erhöhten Produktivität.

Insgesamt wurde und wird das Lebensarbeitszeitkonto von den Mitarbeitern der HHLA gut angenommen. Der Beteiligungsgrad am Wertkonto reicht in Abhängigkeit von der jeweiligen teilnehmenden Konzerngesellschaft bis zu 40 Prozent. Für die positive Resonanz bei den Mitarbeitern hat sich die frühzeitige Einbindung des Betriebsrats und das umfassende Informations- und Beratungsangebot für die Mitarbeiter durch die HHLA als essenziell erwiesen. Nicht zuletzt bewirkt auch die Einführung eines verpflichtenden Einbringungsbestandteils, wie im Haustarifvertrag zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten zwischen der HHLA und ver.di vom 1. Juni 2005 festgeschrieben, eine Steigerung der Beteiligungsquote. Eine zusätzliche Arbeitgeberleistung trägt wie immer zur Attraktivität bei.

# EINFÜHRUNG

Aufgrund der veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, insbesondere durch die zunehmenden globalen Warenströme und die damit einhergehende Wachstumsdynamik, haben sich die Rahmenbedingungen für die Unternehmen und das Arbeitsumfeld der Arbeitnehmer verändert. Dabei wird vom Arbeitnehmer eine steigende Flexibilität, möglichst passend zur individuellen Auftragslage des eigenen Unternehmens, verlangt.

Deshalb stellen in vielen Unternehmen Arbeitszeitkonten ein wichtiges Instrument zur Flexibilisierung der Arbeit dar. In den vergangenen Jahren hat es passend zur wirtschaftlichen Dynamik ebenso einen Wettbewerb der Arbeitszeitmodelle gegeben.

Das übergeordnete Prinzip dabei ist Folgendes: Der Arbeitnehmer verzichtet zugunsten eines Wertguthabens auf Entgelt für bereits geleistete Arbeit (Ansparphase). Zu einem späteren Zeitpunkt kann er sein Wertguthaben für eine bezahlte Freistellung nutzen (Auszahlungsphase). Dabei ist der Begriff „Wertguthaben“ ein im „Flexi-Gesetz“ definierter Begriff.

Um grundsätzliche Unterschiede herauszuarbeiten, kann man die zahlreichen Arbeitszeitkonten je nach Umfang, Zweck und Zielsetzung in sogenannte *Kurzzeitkonten* oder *Langzeitkonten* unterscheiden.

Kurzzeitkonten entstanden mit der Einführung erster Gleitzeitregelungen bereits in den 1970er und 1980er Jahren. Ihr vorrangiges Ziel ist es, die Arbeitszeit flexibel an die Auftragslage und sonstige betriebliche Erfordernisse anzupassen. In der Regel werden bei dieser Kontenform Ausgleichszeiträume von einem bis zu zwölf Monaten zugrunde gelegt (vgl. Definition „Wertguthaben“). Sie werden auch Flexibilisierungskonten genannt.

Langzeitkonten hingegen verfolgen das Ziel, durch Zuführung von Zeit- und/oder Wertguthaben dem Arbeitnehmer einen vorübergehenden bzw. vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben zu ermöglichen. Während bis vor Kurzem nur wenige Unternehmen überhaupt ein derartiges Modell anbieten (z. B. Volkswagen), sind es im Jahr 2006 laut einer Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bereits 11 Prozent der Großunternehmen – unter ihnen auch die Hamburger Hafen und Logistik AG.

Das Lebensarbeitszeitkonto ist eine Sonderform des Langzeitkontos mit der Zielsetzung, dem Arbeitnehmer einen vorzeitigen Ruhestand ohne größere Einschnitte in der gesetzlichen Rente zu ermöglichen. Bei der HHLA wurde dieses Langzeitkonto in Form eines „Wertkontos“ realisiert.

# WERTKONTEN

Wertkonten ermöglichen ein langfristiges Ansparen von Zeiteinheiten wie Überstunden oder Resturlaubstagen und Entgeltbestandteilen auf einem betrieblichen Arbeitszeitkonto. Die Wertguthaben können im Laufe des Erwerbslebens im Unternehmen für Freistellungen vom Arbeitsprozess verwendet werden. Bei den Wertkonten sind unterschiedliche Formen möglich. Im Rahmen von flexiblen Langzeitkonten ist eine Freistellung grundsätzlich jederzeit möglich, etwa für eine Fortbildungsmaßnahme, einen längeren Urlaub oder eine arbeitszeitkontenfinanzierte Babypause. Dagegen erfolgt die Freistellung vom Arbeitsprozess bei Lebensarbeitszeitkonten stets unmittelbar vor dem Eintritt in die gesetzliche Rentenphase. Lebensarbeitszeitkonten dienen damit ausschließlich einer Verkürzung des aktiven Erwerbslebens.

Wie der Name sagt, werden in den Wertkonten Wertguthaben aufgebaut, die planmäßig zur Finanzierung einer späteren Freistellung verwendet werden. Aus diesem Grunde hat sich auch der Oberbegriff „Wertkonto“ durchgesetzt. Die Einbringungen in ein Wertkonto erfolgen brutto, das heißt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Diese werden erst nachgelagert, also bei Auszahlung von Leistungen aus dem Wertkonto im Rahmen einer Freistellung fällig. Wesentlicher Vorteil dabei: Nicht nur in der Arbeits-, sondern auch während der Freistellungsphase befindet sich der Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis und genießt Sozialversicherungsschutz. Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen auf diese Weise eine Verkürzung der aktiven Erwerbsphase ohne Einbußen bei den gesetzlichen Rentenleistungen. Vor dem Hintergrund der stufenweisen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre und des Auslaufens der

staatlichen Förderung von Altersteilzeitregelungen bieten Wertkonten eine attraktive Option zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

Dreh- und Angelpunkt von Freistellungen auf der Basis von Wertkonten ist, dass der Arbeitnehmer auch in der Freistellungsphase weiterhin in einem sozialversicherungsrechtlich anerkannten Beschäftigungsverhältnis verbleibt. Gesetzliche Grundlage ist das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998, kurz „Flexi-Gesetz“ genannt. Die Voraussetzungen dafür, dass während der Freistellungsphase ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, wurden in § 7 Sozialgesetzbuch IV festgeschrieben:

- Die Freistellung muss aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgen.
- In der Freistellung muss Arbeitsentgelt fällig sein.
- Dieses Arbeitsentgelt muss aus einer vor oder nach der Freistellungsphase erbrachten Arbeitsleistung resultieren.
- Die Höhe des für die Freistellungsphase gezahlten Arbeitsentgelts darf nicht unangemessen von dem monatlich fälligen Arbeitsentgelt der vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweichen.
- Das Arbeitsentgelt wird sowohl während der Arbeits- als auch während der Freistellungsphase gezahlt.

Liegen diese Voraussetzungen vor, ist ein durchgehender Sozialversicherungsschutz auch in der Freistellungsphase gewährleistet. Praxisrelevante Konkretisierungen der aus dem Flexi-Gesetz von 1998 resultierenden Vorschriften finden sich in den Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen. So ist beispiels-

weise ein in der Freistellungsphase gezahltes Arbeitsentgelt dann angemessen, wenn es mindestens 70 Prozent des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate vor der Freistellungsphase beträgt.

Bei der Einrichtung eines Wertkontos sind darüber hinaus Regelungen zur Insolvenzversicherung zu beachten. Denn wird ein Unternehmen mit Wertkonten insolvent, sind die Wertguthaben der Arbeitnehmer, die aus vorgeleisteter, aber noch nicht entlohnter Arbeit resultieren, vor dem Zugriff der Gläubiger des Unternehmens zu schützen. Mit dem Flexi-Gesetz von 1998 wurde in § 7 d SGB IV

eine Vorschrift eingeführt, nach der eine Insolvenzversicherung der Wertguthaben – etwa durch Verpfändungsregelungen, Bürgschaften oder Treuhandmodelle – dann erforderlich ist, wenn der vereinbarte Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, 27 Kalendermonate übersteigt und das Wertguthaben des Arbeitnehmers – einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung – das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt (2007 sind dies 7.350 Euro West bzw. 6.300 Euro Ost) und kein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht.

# LEBENSARBEITSZEITKONTO BEI DER HHLA

## DIE HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AG

Bereits 1885 als Unternehmen für Bau und Betrieb der Hamburger Speicherstadt gegründet, ist die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) heute einer der führenden Hafenlogistik-Konzerne in der europäischen Nordrange. Mit ihren Segmenten Container, Intermodal und Logistik ist die HHLA vertikal entlang der Transportkette aufgestellt. Die HHLA beschäftigt mehr als 4.800 Mitarbeiter, das sind über acht Prozent mehr als im Jahr davor. Die langfristig ausgerichtete Unternehmenspolitik korrespondiert mit einem vorausschauenden Personalmanagement.

Wesentlicher Anstoß für die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos bei der HHLA war die geplante Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre sowie das künftige Auslaufen der staatlichen Förderung von Altersteilzeitregelungen. Gewerbliche Arbeitnehmer im Hafen können aufgrund der körperlichen Belastungen, die mit ihrer Tätigkeit einhergehen, im Regelfall schon heute nicht bis zum Alter von 65 Jahren arbeiten; eine Verlängerung des Erwerbslebens bis zum 67. Lebensjahr erscheint daher für einen Großteil der Arbeitnehmer erst recht nicht realisierbar. Zudem ist jeder Arbeitgeber in der Verantwortung, für jeden Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz sicherzustellen, in dem die Regelaltersgrenze erreicht werden kann.

Folglich war das Hauptziel bei Einrichtung des Lebensarbeitszeitkontos, den Arbeitnehmern einen vorzeitigen Ausstieg aus dem aktiven Erwerbsleben zu ermöglichen und dies ohne Abschläge bei der gesetzlichen Altersrente. Die Arbeitnehmer sollten im Hinblick auf ihre persönlichen

Präferenzen selbst aktiv Einfluss auf Verlauf und Ende ihrer Lebensarbeitszeit nehmen können.

## TARIFVERTRAGLICHE AUSGANGSLAGE

Im Juni 2005 wurde zwischen der HHLA und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di der Tarifvertrag zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten geschlossen.

Mit der Öffnung der Rahmentarifverträge für betriebliche Vereinbarungen sollten die grundsätzlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmer geschaffen werden. Folgende sind die zentralen Punkte:

- Voraussetzung einer Insolvenzsicherung zur Sicherung der tarifvertraglichen Ansprüche.
- Verpflichtende Teilnahme am Lebensarbeitszeitkonto für alle Neueinstellungen ab dem 1. Januar 2005 in Höhe von 50 % des Arbeitszeitverkürzungsvolumens.
- Freiwillige Teilnahme am Lebensarbeitszeitkonto für alle vor dem 1. Januar 2005 eingetretenen Arbeitnehmer.

In den weiteren Verhandlungen wurde eine Protokollnotiz vereinbart, die dem Arbeitnehmer auch in der Freistellungsphase die tarifvertraglichen Zusatzleistungen wie z. B. Urlaub, Arbeitszeitverkürzungsvolumen, Jahreszuwendung usw. gewährt.

Am 12. Oktober 2005 wurde der Tarifvertrag zur Ausgestaltung des Lebensarbeitszeitkontos bei der HHLA unterzeichnet, d. h. die Konkretisierung der Rahmenbedingungen des Tarifvertrags zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten. Inzwischen sind neben der Konzernmutter weitere sieben Tochtergesellschaften dem Tarifvertrag beigetreten.

## AUSWAHL EINES PRODUKTANBIETERS

Nachdem die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen geschaffen wurden, erschien eine HHLA-interne Lösung nicht sehr sinnvoll. Vorrangiges Ziel bei der Auswahl eines geeigneten Produkthanbieters war für die HHLA eine Minimierung des internen Administrationsaufwands, ohne dabei auf arbeitnehmerseitige Vorteile zu verzichten. Eine externe Anlage des Wertguthabens wurde daher als optimale Lösung angestrebt.

In Abstimmung mit dem Betriebsrat wurde zur optimalen Auswahl ein detaillierter Bewertungsbogen entwickelt. Neben verschiedenen anderen Kriterien gingen insbesondere Beratungsqualität, interner Administrationsaufwand, Transparenz, Kosten

sowie die Kapitalanlage-Performance und -Strategien der Angebote als besonders wichtig in die Wertung ein.

Ausschlaggebend für die Entscheidung zugunsten der Haspa/DekaBank waren neben der hohen Transparenz des Modells schließlich die Beratungsmöglichkeiten in den Filialen der Hamburger Sparkasse sowie bei der Gesellschaft für betriebliche Pensionsplanung (GBP) im gesamten Hamburger Stadtgebiet. Denn durch jederzeitige und umfassende Beratung der Arbeitnehmer wird eine hohe Akzeptanz für das Lebensarbeitszeitkonto erzielt. Zudem lagen bereits sehr gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit bei der betrieblichen Altersvorsorge vor.

# TARIFVERTRAGLICHE AUSGESTALTUNG

Im Folgenden werden die vereinbarten Regelungen vorgestellt. Auf eine Darstellung der als bekannt vorausgesetzten gesetzlichen Rahmenbedingungen wird dabei verzichtet.

## GRUNDLEGENDE FUNKTIONSWEISE

Folgende Abbildung 1 soll die Funktionsweise eines Lebensarbeitszeitkontos skizziert darstellen:

## AUFBAU VON WERTGUTHABEN

Auf das in Geld geführte Lebensarbeitszeitkonto können Arbeitsentgelte und Arbeitszeitguthaben gutgeschrieben werden.

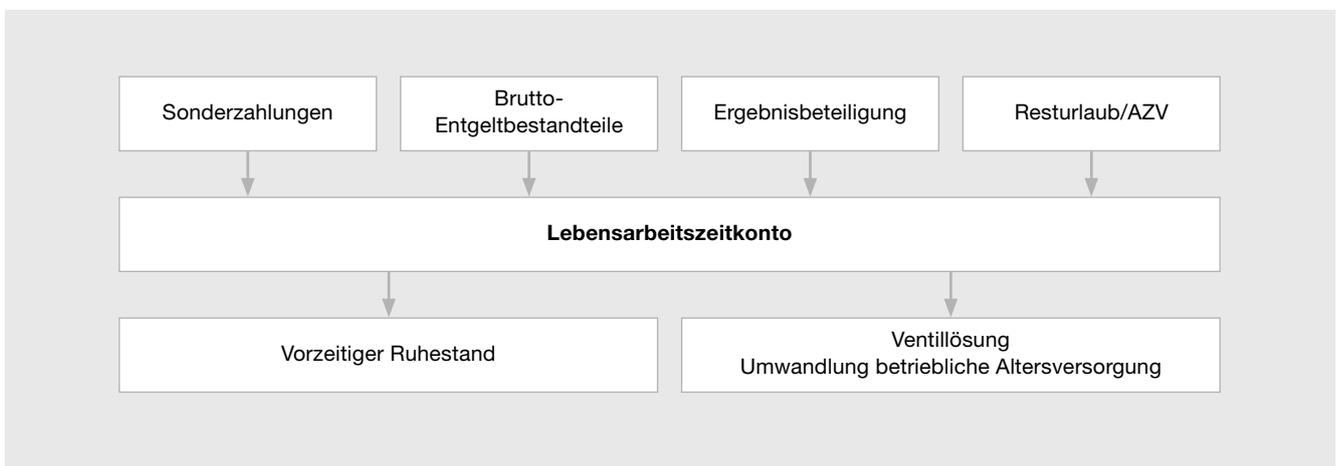
Es können je nach persönlicher Präferenz und Situation neben monatlichen Entgeltbestandteilen ebenso Sonderzuwendungen wie Urlaubsgeld, Jahreszuwendung und Ergebnisbeteiligungen in das Lebensarbeitszeitkonto eingestellt werden. Bei Einbringung von monatlichen Entgeltbestandteilen muss

dem Arbeitnehmer laut Tarifvertrag mindestens ein monatliches Einkommen in Höhe eines Drittels der monatlichen sozialversicherungsrechtlichen Bezugsgröße (i.S.v. § 18 SGB IV) verbleiben, was für das Jahr 2008 einem Betrag von 828,33 € im Rechtskreis West entspricht. Die im Sozialgesetzbuch festgelegte Untergrenze von derzeit 400 € pro Monat zur Aufrechterhaltung des Sozialversicherungsschutzes ist damit bereits abgedeckt.

Neben den Entgeltbestandteilen können auch Arbeitszeitguthaben in das Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden. In Geld umgerechnet sind dies z. B. zum Jahresende verbleibende Urlaubstage, soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, und Guthaben aus Arbeitszeitkonten. Auch die Zuführung von 50 % des bei der HHLA gewährten Arbeitszeitverkürzungsvolumens ist möglich.

Dabei bringen Neueinstellungen ab dem 01.01.2005 verbindlich 50 % des Arbeitszeitverkürzungsvolumens, d. h. bis zu 15 Tage pro Jahr, in das Lebensarbeitszeitkonto ein.

**Abbildung 1: Funktionsweise des Lebensarbeitszeitkontos**



Da eine individuelle Steuerung durch den Arbeitnehmer über eine technische Plattform bewusst nicht vorgesehen ist, kann aus administrativen Gründen die Einbringung von zukünftig fälligem Entgelt jeweils sechs Wochen vor dem 30. Juni oder 31. Dezember eines jeden Jahres für unbefristete Zeit erklärt bzw. widerrufen werden.

Bei verbleibenden Urlaubsansprüchen und AZV-Tagen ist die Einbringung sechs Wochen vor Jahresende zu erklären.

Natürlich ist der Aufbau von Wertguthaben nur so lange zulässig, wie die Verwendung für eine Freistellung vor Rentenbeginn möglich ist.

### WERTENTWICKLUNG DES GUTHABENS

Nach der Abwägung der verschiedenen Vor- und Nachteile einer Kontoführung in Geld oder Zeit haben sich die Tarifvertragsparteien für die HHLA auf eine Führung in Geld geeinigt.

Dabei partizipiert der Arbeitnehmer direkt von der jeweiligen Fondsentwicklung und trägt somit das Kapitalanlagerisiko. Durch die HHLA wird keine Mindestverzinsung oder auch kein Kapitalerhalt garantiert. Das Management der Kapitalanlagerisiken wurde zum Fondsanbieter delegiert, der durch geeignete Kapitalanlagemodelle ein Ausfallrisiko minimieren soll.

In Kooperation mit der DekaBank werden den Mitarbeitern dabei ein risikoarmer Geldmarktfonds und ein renditeorientiertes Lebenszyklusmodell zur Anlage des Guthabens angeboten.

Beim Lebenszyklusmodell wird die Kapitalanlage an der Altersstruktur der Mitarbeiter ausgerichtet. Je jünger ein Mitarbeiter ist, desto höher ist der Aktienanteil. Mit steigendem Alter des Mitarbeiters werden automatisch immer mehr Anteile an Renten- und Geldmarktfonds zugekauft. Auf diese Weise

werden die Chancen einer renditeorientierten Kapitalanlage bei langen Laufzeiten genutzt. Mit steigendem Alter des Arbeitnehmers und abnehmender Restlaufzeit bis zum Zeitpunkt der Freistellung beziehungsweise Auszahlung wird automatisch in sicherheitsorientierte Anlagen investiert. Alle Arbeitnehmer erhalten auf diese Weise in Abhängigkeit ihres Alters und der voraussichtlichen Anlagedauer einen passenden Mix aus Aktien-, Renten- und Geldmarktpapieren. Die Höhe des Wertguthabens eines Arbeitnehmers bestimmt sich unmittelbar nach dem Wert der zugrunde liegenden Investmentfondsanlage.

Dies soll dem Arbeitnehmer eine attraktive Rendite ermöglichen, bei gleichzeitig geringem Ausfallrisiko. Das Short-Fall-Risiko, also die Wahrscheinlichkeit, dass zu Beginn der Auszahlungsphase das Guthaben geringer als die Höhe der Einzahlungen ist, beziffert die DekaBank mit ca. 1 %.

Der Mitarbeiter kann demnach anhand des eigenen Chancen-Risiko-Profiles entscheiden, welches Modell für ihn am besten ist. Die Aufklärung über die Risiken erfolgt dabei im Rahmen der externen Beratung.

### VERWENDUNG DES GUTHABENS

#### FREISTELLUNGSPHASE

Die Freistellung von der Arbeitsleistung vor dem gesetzlichen Rentenbeginn ohne finanzielle Einbußen bei bestehendem steuer- und auch sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ist das Ziel des Lebensarbeitszeitkontos bei der HHLA.

Die Länge der Freistellung hängt aufgrund der Konstruktion von der Wertentwicklung des vorhandenen Wertguthabens und dem letzten Einkommen ab. Denn: Das Entgelt wird ab Freistellungsbeginn aus dem angesparten Wertguthaben gezahlt.

Ein vom letzten Durchschnitt abweichendes Entgelt ist bei der HHLA in der Freistellungsphase möglich, darf jedoch gemäß § 7 Abs. 1a SGB IV nicht unangemessen vom Einkommen der vorherigen 12 Kalendermonate abweichen. Bei der HHLA kann ein um bis zu 25 % nach unten abweichendes Entgelt vereinbart werden, um die Freistellungsphase entsprechend zu verlängern.

Ebenso wurden im Tarifvertrag verschiedene Formalien vereinbart, um nicht von einer Freistellung überrascht zu werden.

Folgendes stark vereinfachtes Beispiel stellt das Modell der HHLA dar:

- Ein Mitarbeiter mit einem Durchschnittseinkommen von 1.000 € monatlich hat vor Rentenbeginn ein Wertguthaben in Höhe von 9.000 €.
- Im Dreisatz ergibt sich (wie im Markt „üblich“) also eine Freistellungsphase von 9 Monaten.
- Aufgrund der arbeitgeberseitigen Zusatzleistungen Urlaub (1,5 Monate) und Arbeitszeitverkürzungsvolumen (bis zu 1,5 Monate) ergibt sich also eine Freistellungsphase von 12 Monaten.
- In diesen 12 Monaten werden die Zusatzleistungen Jahreszuwendung (vereinfacht ein Monatsentgelt) und Urlaubsgeld (vereinfacht ein Monatsentgelt) fällig.
- Insgesamt werden also in 12 Monaten 14 Zahlungen fällig, obwohl der Mitarbeiter selbst nur 9 Zahlungen angespart hat.

Das erklärt damit auch die hohe Akzeptanz und Attraktivität des HHLA-Modells.

#### EINMALZAHLUNG IM STÖRFALL

Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens eines Arbeitnehmers aus Gründen wie

- Kündigung/Arbeitgeberwechsel
- Erwerbsminderung
- Tod oder
- Insolvenz des Arbeitgebers

ist die vorgesehene Freistellung nicht mehr realisierbar. Es kommt zur sogenannten Störfallabwicklung. Das zum Zeitpunkt des Störfalls vorhandene Wertguthaben wird (zu den dann geltenden Bedingungen) versteuert, verarbeitet und ausgezahlt.

Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Wertguthabens im Störfall ist ziemlich einfach, sofern man den Weg bis dahin geschafft hat: Vom Guthaben sind die Sozialversicherungsbeiträge so abzuführen, als hätte ein Wertkonto nie bestanden, was umfangreiche Aufzeichnungen (sogenannte „SV-Luft“) bereits während der Einzahlungsphase nötig macht.

#### ÜBERTRAGUNG AUF DEN FOLGEARBEITGEBER

Durch eine Übertragung des Guthabens auf den Folgearbeitgeber kann die Störfallabrechnung vermieden werden. Dazu wird zwischen den Beteiligten individuell die Übertragung (insbesondere der SV-Lüfte) vereinbart, so kann das Guthaben beitrags- und steuerfrei zum neuen Arbeitgeber transferiert werden.

Nach § 23b Abs. 3 Sozialgesetzbuch IV bleiben dem Arbeitnehmer nach dem Ende des vorangehenden Arbeitsverhältnisses für die Übertragung bis zu sechs Monate Zeit, bis die Störfallabwicklung eintritt.

Da bei der HHLA verschiedene Gesellschaften am Lebensarbeitszeitkonto teilnehmen, wurde die Übertragungsmöglichkeit zwischen den entsprechenden Konzerngesellschaften direkt im Tarifvertrag fixiert. Dieses stärkt natürlich die Verbreitung und Akzeptanz unter den Mitarbeitern.

#### UMWANDLUNG IN DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Da der Mitarbeiter der HHLA verpflichtet ist, das Wertguthaben vor Rentenbeginn abzubauen, stellt die Umwandlung in die be-

triebliche Altersversorgung bei der HHLA nur den Ausnahmefall dar, wurde aber dennoch als „Ventillösung“ im Tarifvertrag mit aufgenommen:

Sofern das Wertguthaben aufgrund der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses infolge des Erreichens einer gesetzlichen Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder Vorliegens verminderter Erwerbsfähigkeit nicht mehr seinem eigentlichen Zweck – der bezahlten Arbeitsfreistellung – verwendet werden kann, besteht die Möglichkeit, dieses Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung zu überführen. Natürlich gelten dann die Regelungen des anzuwendenden Durchführungsweges.

**INSOLVENZSICHERUNG**

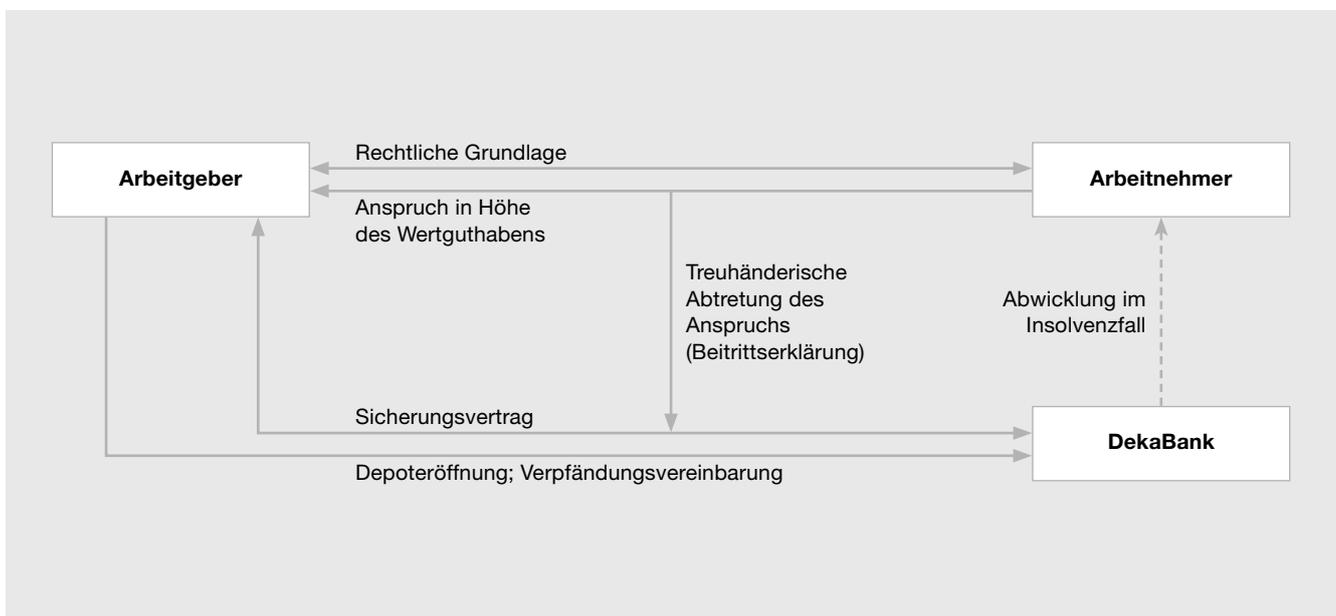
Auf betrieblicher Ebene wurde bei der HHLA die gesetzlich geforderte Insolvenzversicherung der Wertguthaben auf Basis des sogenann-

ten Abtretungsmodells vereinbart. Zwischen der DekaBank und den Konzerngesellschaften der HHLA wurde jeweils ein Vertrag zur Sicherung von Wertguthaben geschlossen und die Depots der einzelnen Konzernunternehmen an die DekaBank verpfändet. Diesem Vertrag treten die Arbeitnehmer bei und treten dabei ihre Ansprüche gegen den Arbeitgeber aus dem Wertguthaben an die DekaBank ab. Auf diese Weise ist das Wertguthaben zu jedem Zeitpunkt vor dem Zugriff Dritter bei Insolvenz geschützt. Im Insolvenzfall übernimmt die DekaBank die gesamte Abwicklung und Auszahlung der Wertguthaben.

Bei der HHLA sind somit über die gesetzliche Forderung hinaus die Wertguthaben der Arbeitnehmer ab dem ersten Eurocent gesichert. Die Arbeitnehmer werden über den Stand der Insolvenzversicherung und natürlich auch über die Höhe des vorhandenen Wertguthabens zweimal im Jahr unterrichtet.

Die folgende Abbildung illustriert das Insolvenzversicherungsmodell schematisch.

**Abbildung 2: Insolvenzversicherungsmodell der HHLA**



**ADMINISTRATION**

Für jede teilnehmende Konzerngesellschaft der HHLA wurde ein eigenes Depot eröffnet. Über eine internetbasierte Verwaltungsplattform werden die Einbringungen zugunsten der einzelnen Arbeitnehmerkonten im Depot gebucht und die Wertguthaben bei Bedarf für

Freistellungen wieder abgehoben. Dabei wurde eine halbautomatische Schnittstelle zum Lohn- und Gehaltsabrechnungsmodul und dem Depot eingerichtet. Eine Aktualisierung der Fondspreise und der Anspruchskonten der Mitarbeiter erfolgt täglich automatisch. Im Störfall hält die Online-Plattform alle notwendigen Daten zur Abrechnung vor.

# VOR- UND NACHTEILE DES LEBENSARBEITSZEITKONTOS

## AUS SICHT DER HHLA

Mit dem Lebensarbeitszeitkonto bietet die Hamburger Hafen und Logistik AG ihren Mitarbeitern die Möglichkeit eines arbeitnehmerfinanzierten vorzeitigen Ruhestands. Daraus resultieren für die HHLA eine erhöhte Mitarbeitermotivation und eine höhere Bindung der Mitarbeiter an den Arbeitgeber. Durch die frühzeitige Freistellung älterer Arbeitnehmer wird der Altersdurchschnitt der Belegschaft gesenkt, was in der Regel weniger Krankheitstage und eine Erhöhung der Produktivität zur Folge hat.

Mit den arbeitgeberfinanzierten Zusatzleistungen sind eventuelle bilanzielle Risiken verbunden, jeweils mit den verschiedenen Grundsätzen einer Steuer-, Handelsbilanz oder auch Bilanz nach internationalen Grundsätzen.

Ein weiterer Punkt ist der zusätzliche Verwaltungsaufwand. Durch die Zuhilfenahme eines externen Anbieters konnte jedoch auch dieser maßgeblich reduziert werden.

## AUS ARBEITNEHMERSICHT

Für den Arbeitnehmer stellt das Lebensarbeitszeitkonto eine zusätzliche Form der Entgeltumwandlung dar. Das Lebensarbeitszeitkonto bietet gute Renditeaussichten durch das sogenannte Bruttosparen, bei dem Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erst nachgelagert fällig werden. Das Lebensarbeitszeitkonto räumt dem Arbeitnehmer zudem eine höhere Zeitsouveränität ein. So kann er aktiv seinen Ruhestandsbeginn beeinflussen. Die durch die HHLA gewährten zusätzlichen Arbeitgeberleistungen erhöhen die Attraktivität natürlich deutlich.

Nachteile können dem Arbeitnehmer lediglich im Störfall bei ungünstiger steuerlicher Konstellation entstehen.

Sowohl subjektive als auch objektive Vor- aber auch Nachteile bestehen im angebotenen Kapitalanlagemodell, da der Arbeitnehmer das Kapitalanlagerisiko trägt. Der jeweilige Vor- oder Nachteil kann naturgemäß nur im Nachhinein bestimmt werden.

# TARIFVERTRAG

## **TARIFVERTRAG ZUR EINFÜHRUNG VON LEBENSARBEITSZEITKONTEN GÜLTIG AB 1. JANUAR 2005**

**Zwischen dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V., Am Sandtorkai 2, 20457 Hamburg und der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch den Bundesvorstand, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin wird folgender Tarifvertrag zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten geschlossen:**

### **PRÄAMBEL**

Mit der Öffnung der Rahmentarifverträge für die betriebliche Vereinbarung von Lebensarbeitszeitkonten wollen der ZDS und die Gewerkschaft ver.di die gesetzlichen Rahmenbedingungen nutzen und eine Möglichkeit für die unbefristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen, bereits vor Erreichen der Altersgrenze von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt zu werden. Die Tarifvertragsparteien sind sich bewusst, dass die Führung von Lebensarbeitszeitkonten eine Insolvenzsicherung voraussetzt, die den Beschäftigten das erforderliche Maß an Sicherheit gibt, erarbeitete tarifvertragliche Ansprüche auch langfristig anzulegen.

### **§ 1 TEILNEHMERKREIS, NUTZUNGSZWECK**

Auf betrieblicher Ebene können Lebensarbeitszeitkonten für den langfristigen Zeitausgleich eingerichtet werden. Durch die Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos erhält der Beschäftigte, der in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis steht, die Möglichkeit,

durch Einbringung von Zeitguthaben und/oder Entgeltbestandteilen vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Beibehaltung der vollen tarifvertraglichen Ansprüche freigestellt zu werden. Wird eine betriebliche Vereinbarung über die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten abgeschlossen, ist die Teilnahme für bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages vorhandene Beschäftigte freiwillig, für Beschäftigte, die ab 1. Januar 2005 eingestellt werden, ist die Teilnahme verbindlich.

### **§ 2 KONTOFÜHRUNG**

Das Lebensarbeitszeitkonto ist in Geld und/oder Zeit zu führen. Angebote für die Führung von Lebensarbeitszeitkonten sind mit dem Betriebsrat abzustimmen. Bei der Bewertung der Angebote soll darauf geachtet werden, ob bei einem Arbeitgeberwechsel die Konten weitergeführt werden können. Die Beschäftigten sind einmal jährlich über den Stand der Konten zu informieren.

### **§ 3 EINBRINGUNGSMÖGLICHKEITEN**

In das Lebensarbeitszeitkonto können Zeitguthaben und/oder Entgeltbestandteile eingebracht werden.

Eingebracht werden sollen insbesondere Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitverkürzungstage sowie Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld und Jahreszuwendung.

Weitere Einbringungsmöglichkeiten übertariflicher oder betrieblicher Art können betrieblich geregelt werden.

Für Beschäftigte, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eingestellt werden und für die ein Lebensarbeitszeitkonto geführt wird, ist

die Einbringung von 50 Prozent des Arbeitszeitverkürzungsvolumens verbindlich.

Für Gesamthafenbetriebe können abweichende Regelungen auf betrieblicher Ebene getroffen werden.

Hat der Beschäftigte das 50. Lebensjahr erreicht, entfällt die verbindliche Einbringung auf schriftlichen Antrag des Beschäftigten.

Die Ausgestaltung des Lebensarbeitszeitkontos und die Modalitäten der Inanspruchnahme sowie die weiteren Einzelheiten sind betrieblich zu regeln.

#### § 4 FÄLLIGKEIT VON ANSPRÜCHEN

Fällige Ansprüche sind von der Einbringung ausgeschlossen. Unter Fälligkeit ist der geregelte bzw. planmäßige Auszahlungs- oder Vergütungszeitpunkt zu verstehen.

#### § 5 ENTNAHME

Die Entnahme setzt eine Individualvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten über die entsprechende Freistellung voraus. Verfahren und Fristen können betrieblich geregelt werden.

#### § 6 ÜBERTRAGUNG

Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden. Bei einem Ausscheiden aus dem Betrieb ohne Übertragungsmöglichkeit oder bei anschließender Arbeitslosigkeit, die länger als sechs Monate andauert, ist das Lebensarbeitszeitkonto aufzulösen und steuer- und sozialabgabenrechtlich rückabzuwickeln.

#### § 7 INSOLVENZSICHERUNG

Betriebliche Vereinbarungen über die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten setzen eine Insolvenzsicherung voraus. Die betrieb-

lichen und außerbetrieblichen Modelle sollen mit dem Betriebsrat erörtert werden. Der Beschäftigte ist bei Abschluss des Individualvertrages über die Art der Insolvenzsicherung schriftlich zu informieren.

#### § 8 INKRAFTTRETEN, KÜNDIGUNG

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, frühestens zum 31. Dezember 2010, gekündigt werden.

Bei Beendigung dieses Tarifvertrages und der hierauf basierenden betrieblichen Vereinbarungen sind die angesammelten Wertguthaben entsprechend der tarifvertraglichen und betrieblichen Regelung und der dort vorgesehenen Nutzungszwecke abzuwickeln.

Für den Fall, dass sich wesentliche gesetzliche Regelungen ändern, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung vorzeitig in Verhandlungen einzutreten. Sofern diese Verhandlungen nicht innerhalb von 2 Monaten zu einem einvernehmlichen Ergebnis führen und mit der Gesetzesänderung finanzielle Nachteile für Arbeitgeber oder Arbeitnehmer verbunden sind, gilt ein Sonderkündigungsrecht von einem Monat. In diesem Fall entfaltet der Tarifvertrag keine Nachwirkung. Nach Ablauf der Kündigungsfrist können Vereinbarungen über die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten auf der Basis dieses Tarifvertrages nicht mehr abgeschlossen werden. Bestehende Vereinbarungen werden von der Kündigung dieses Tarifvertrages nicht berührt.

Hamburg, 27. Januar 2005

*Zentralverband der deutschen  
Seehafenbetriebe e. V.  
ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Bundesvorstand*

**ZUSATZVEREINBARUNG ZU DEM  
TARIFVERTRAG ZUR EINFÜHRUNG  
VON LEBENSARBEITSZEITKONTEN  
GÜLTIG AB 01.01.2005**

Die Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten auf betrieblicher Ebene erfolgt in der Regel durch eine betriebliche Tarifkommission. Zwischen den Betriebsparteien getroffene Vereinbarungen bedürfen der Zustimmung der örtlichen Tarifvertragsparteien.

Hamburg, 4. März 2005

*Zentralverband der deutschen  
Seehafenbetriebe e. V.  
ver.di*

*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.*

**TARIFVERTRAG ZUR AUSGESTALTUNG  
VON LEBENSARBEITSZEITKONTEN VOM  
12.10.2005**

**in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages vom 20.12.2005 zwischen der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft (HHLA) als Konzernunternehmen sowie namens und im Auftrag der im Anhang genannten Unternehmen und der ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Hamburg wird folgender Tarifvertrag zur Ausgestaltung von Lebensarbeitszeitkonten vereinbart:**

**PRÄAMBEL**

Die Tarifvertragsparteien nehmen ihre sozial- und gesellschaftspolitische Verantwortung wahr und setzen die Tarifverträge zur Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos um. Ziel ist es, den Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern durch die Ansammlung von Wertguthaben eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Freistellung vor dem Renteneintritt unter Beibehaltung der vollen tarifvertraglichen Ansprüche zu ermöglichen.

**§ 1 GELTUNGSBEREICH**

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Unternehmen (nachfolgend Arbeitgeberin genannt), die im Anhang zu diesem Tarifvertrag aufgeführt sind.
2. Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) der im Anhang zu diesem Tarifvertrag aufgeführten Unternehmen, die Mitglied der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind.
3. Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages gelten:
  - ▮ Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten,
  - ▮ Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten,
  - ▮ befristet Beschäftigte,
  - ▮ Auszubildende, Trainees, Praktikanten und Diplomanden.

**§ 2 FÜHRUNG DER ARBEITSZEITKONTEN**

1. Das Lebensarbeitszeitkonto ist in Geld zu führen. Die Gutschriften werden im Rahmen eines mit dem Betriebsrat abgestimmten Konzepts in professionell verwaltete Fonds investiert. Dem Arbeitnehmer steht der Wert eines ihm zugeordneten virtuellen Unterkontos zu. Näheres regelt eine noch zu erstellende Protokollnotiz.
2. Jeder Arbeitnehmer ist über Veränderungen seines Kontostandes einmal jährlich zu informieren.

### § 3 AUFBAU VON WERTGUTHABEN

**1.** Die Arbeitgeberin richtet für jeden Arbeitnehmer auf schriftlichen Antrag (Individualvereinbarung) ein Lebensarbeitszeitkonto ein, auf das Arbeitszeitguthaben und Arbeitsentgelte gutgeschrieben werden können. Für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis ab dem 01.01.2005 beginnt, muss ein Lebensarbeitszeitkonto geführt werden. Mit dem Aufbau eines Wertguthabens kann frühestens nach dem Ablauf der Probezeit begonnen werden. Einzelheiten zu den Einbringungsmöglichkeiten sind – soweit sie nicht nachstehend geregelt sind – im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu regeln.

**2.** Die Einbringung von Entgeltbestandteilen ist zugelassen. Der Arbeitnehmer entscheidet über die Einbringung seiner Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Eingbracht werden sollen insbesondere Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Jahreszuwendung und Ergebnisbeteiligungen.

Fällige sowie steuerfreie Entgeltansprüche sind von der Einbringung ausgeschlossen. Unter Fälligkeit ist der geregelte bzw. planmäßige Auszahlungs- oder Vergütungszeitpunkt zu verstehen.

Der Pfändung unterliegendes Arbeitseinkommen kann ebenfalls nicht in das Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden.

Der Verzicht auf Auszahlung von zukünftigem laufenden Arbeitsentgelt und regelmäßig anfallenden Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld und Jahreszuwendung zugunsten der Ansammlung auf dem Lebensarbeitszeitkonto ist der Arbeitgeberin spätestens sechs Wochen vor dem 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres zu erklären. Der schriftliche Antrag umfasst die ausgewählten Entgeltansprüche, die jeweils ab dem folgenden 1. Juli bzw. dem folgenden 1. Januar entstehen. Der Verzicht auf Auszahlung von bestimmten Sonderzahlungen wie Ergebnisbeteiligungen und Jubiläumszahlungen, die am 30. Juni oder 31. Dezember ihrer Höhe

oder dem Grunde nach noch nicht feststehen, ist der Arbeitgeberin spätestens sechs Wochen vor Fälligkeit des Anspruchs zu erklären.

Ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Drittel der sozialversicherungsrechtlichen monatlichen Bezugsgröße im Sinne von § 18 SGB IV muss dem Arbeitnehmer mindestens im Monat verbleiben und darf nicht in das Lebensarbeitszeitkonto eingestellt werden.

**3.** Arbeitnehmer, die ab dem 1. Januar 2005 neu eingestellt werden, bringen verbindlich 50 Prozent des Arbeitszeitverkürzungsvolumens ein. Wie die verpflichtende Einstellung umgesetzt wird und welche Bestandteile des Arbeitszeitverkürzungsvolumens zusätzlich freiwillig eingebracht werden können, kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Näheres regelt eine Protokollnotiz.

Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2005 eingestellt wurden, können auf schriftlichen Antrag bis zu 50 Prozent des Arbeitszeitverkürzungsvolumens freiwillig einstellen.

Die Einbringung von AZV-Tagen und von Teilen der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung ist der Arbeitgeberin sechs Wochen vor dem 31. Dezember eines Jahres schriftlich zu erklären. Es können nur volle AZV-Tage und durch 30 Minuten teilbare Zeiten der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung freiwillig eingebracht werden. Die AZV-Tage werden zum Jahresanfang oder zum ersten Arbeitstag nach Beendigung der Probezeit oder eines Probearbeitsverhältnisses in das Lebensarbeitszeitkonto eingestellt. Bestandteile des Arbeitszeitverkürzungsvolumens, die für die Einbringung in das Lebensarbeitszeitkonto bestimmt sind, können in das Folgejahr übertragen werden. Abweichend von § 3 Abs. 3 Unterabs. 3 Satz 1 kann der Arbeitnehmer im Jahr seiner Einstellung bei der Arbeitgeberin seinen Verzicht auf noch nicht fällige Bestandteile seines Arbeitszeitverkürzungsvolumens des laufenden und des nachfolgenden Jahres mit einer Frist von 14 Tagen vor Fälligkeit erklären.

Die Einbringung von Urlaubsansprüchen mit Ausnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs ist zugelassen. Der Antrag ist spätestens sechs Wochen vor dem 31. Dezember eines Jahres zu stellen. Er umfasst jeweils die restlichen Urlaubsansprüche, die am 31. Dezember bestehen, soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen. Die Urlaubsansprüche werden zum 31. Januar des Folgejahres eingebracht. Urlaubsansprüche, die wegen lang anhaltender Krankheit bis zum Ende der jeweiligen Übertragungszeiträume nicht gewährt werden können, verfallen nach den geltenden Bestimmungen. Sie können deshalb auch nicht in das Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden.

Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten sind ebenfalls zur Einbringung in das Lebensarbeitszeitkonto zugelassen.

Die Einbringung eines Arbeitszeitguthabens wird zum Zeitpunkt des Einstellens auf Basis des aktuell geschuldeten Stundenentgelts in einen Geldwert umgewandelt.

Der gesetzliche Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX sowie die tariflichen freien Tage für geleistete Nachschichten gemäß den Rahmentarifverträgen dürfen nicht in das Lebensarbeitszeitkonto eingestellt werden.

**4.** Die Anträge gemäß Abs. 2 und Abs. 3 werden auf unbefristete Zeit gestellt. Sie können durch eine spätere, fristgerechte anderslautende Erklärung des Arbeitnehmers, die zukünftige Zeiträume betrifft, abgelöst werden.

**5.** Die Einbringung von Arbeitszeitguthaben und Arbeitsentgelten ist in der Freistellungsphase ausgeschlossen. Der weitere Aufbau von Wertguthaben ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn zum Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke der Freistellung von der Arbeitsleistung vor dem Eintritt in den Ruhestand verwendet werden kann.

#### **§ 4 ABBAU VON WERTGUTHABEN**

**1.** Das Wertguthaben aus einem Lebensarbeitszeitkonto dient der bezahlten Freistellung des Arbeitnehmers vor Eintritt in den Ruhestand und damit der Verkürzung der Erwerbsphase. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Wertguthaben vor dem individuellen Rentenbeginn abzubauen.

**2.** Die Freistellung gegen Arbeitsentgelt ist schriftlich zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Arbeitsentgelt ist das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt der letzten zwölf Monate. Tarifliche Entgeltansprüche gem. § 5 Abs. 3 und steuerfreies Entgelt werden bei dieser Berechnung nicht berücksichtigt. Für die Zeit der Freistellung kann ein um bis zu 25 Prozent von dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten zwölf Monate nach unten abweichendes monatliches Arbeitsentgelt vereinbart werden, um den Freistellungszeitraum zu verlängern.

**3.** Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, spätestens zwölf Monate vor dem angestrebten Beginn der Freistellung die Arbeitgeberin hierüber zu informieren. In Einzelfällen kann diese Frist einvernehmlich zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin verkürzt werden.

**4.** Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Freistellung vor dem individuellen Rentenbeginn zu gewähren, wenn das Wertguthaben dafür ausreicht.

**5.** Erzielen die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer kein Einverständnis über den Zeitpunkt und die Dauer der Freistellung, ist der Betriebsrat zu beteiligen.

#### **§ 5 FREISTELLUNGSPHASE**

**1.** Während der Freistellung besteht das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit allen Rechten und Pflichten fort. Der Arbeitnehmer ist in der Freistellungsphase nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.

**2.** Der Arbeitnehmer erhält sein Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben finanziert. Tarifliche Entgeltbestandteile werden entsprechend den Tarifabschlüssen dynamisiert. Das Arbeitsentgelt kann auch nach unten abweichend i. S. v. § 4 Abs. 2 Satz 2 vereinbart werden, um die Zahlung des Arbeitsentgelts zu verlängern, in dem das noch vorhandene Wertguthaben gleichmäßig auf den restlichen Freistellungszeitraum verteilt wird. Steht diese Möglichkeit nicht zur Verfügung, dann kann auch das Urlaubsgeld oder die Jahreszuwendung oder Teile davon zu diesem Zweck eingesetzt werden.

**3.** Weitere tarifliche Ansprüche (z. B. Urlaubstage und -geld, AZV-Tage, Jahreszuwendung, Zuschlag zur betrieblichen Altersversorgung, vermögenswirksame Leistungen) bleiben bestehen und werden von der Arbeitgeberin getragen, soweit sich aus dem Wesen der Freistellung nicht etwas anderes ergibt (dies gilt beispielsweise für die Arbeitsbefreiung aus den § 18-Tagen der Sonderbestimmungen für den Hamburger Hafen und die analogen Regelungen für die technischen und kaufmännischen Angestellten).

**4.** Krankheit hat keinen Einfluss auf die Freistellungsvereinbarung. Der durch die schriftliche Vereinbarung festgelegte Zeitraum bleibt bestehen, die Entnahme aus dem Zeitguthaben wird fortgesetzt. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, da der Arbeitnehmer bereits aufgrund der Freistellungsvereinbarung Entgeltanspruch gegenüber der Arbeitgeberin hat. Ein Anspruch auf Krankengeld besteht ebenfalls nicht (§ 49 Abs.1 Nr. 6 SGB V). In besonders begründeten Einzelfällen können zwischen den Betriebsparteien abweichende Regelungen vereinbart werden (Härteklausele).

**5.** Mit Beginn der Freistellungsphase wird die Lage der Urlaubs- bzw. der AZV-Tage wie folgt festgelegt: Jeweils zu Beginn der

Hamburger Schulferien werden zunächst die Urlaubstage und im Anschluss daran die AZV-Tage abgebaut. Dies stellt sicher, dass zu jeder Zeit im Jahr die genaue Höhe des Wertguthabens ermittelt werden kann. Die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung der Gehaltsempfänger des Innenbetriebes wird dabei in volle AZV-Tage umgerechnet.

**6.** Die Freistellungstage Montag bis Freitag werden nach den zum Vereinbarungszeitpunkt der Freistellungsphase geltenden tariflichen Arbeitszeitregelungen gerechnet.

**7.** Die mögliche Dauer der Freistellungsphase bemisst sich nach dem Kontostand des Lebensarbeitszeitkontos zum Zeitpunkt der Entnahme. Tage, an denen in der aktiven Beschäftigungszeit keine Arbeitspflicht bestanden hätte, bleiben bei der Berechnung der Freistellungsphase außer Ansatz.

**8.** Die rechtlichen Bestimmungen zur Ausübung von Nebentätigkeiten gelten auch in der Freistellungsphase.

## § 6 STÖRUNGEN

**1.** Das Wertguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto dient dazu, vor Renteneintritt die Arbeitsphase zu verkürzen und unter Fortzahlung der Bezüge aus dem Wertguthaben von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden. Jede andere Verwendung stellt sozialversicherungsrechtlich einen beitragspflichtigen Störfall dar. Störfälle sind z. B. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Tod. Das zum Zeitpunkt des Störfalles vorhandene Wertguthaben wird besteuert und verarbeitet gemäß den zu diesem Zeitpunkt geltenden gesetzlichen Bestimmungen und dann ausgezahlt.

**2.** Bei einem Wechsel der Arbeitgeberin kann der gesamte gegen Insolvenz zu si-

chernde Betrag (Wertguthaben zuzüglich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für die SV-Luft) auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers übertragen werden, soweit die neue Arbeitgeberin zustimmt.

**3.** Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer HHLA-Konzerngesellschaft und der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitgeberin, stimmt die Arbeitgeberin auf Antrag des Arbeitnehmers der Übertragung des Wertguthabens und der Fortführung des Lebensarbeitszeitkontos bei sich zu.

**4.** Sofern das Wertguthaben aufgrund der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses infolge des Erreichens einer gesetzlichen Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder Vorliegens verminderter Erwerbsfähigkeit nicht mehr seinem eigentlichen Zweck – der bezahlten Arbeitsfreistellung – verwendet werden kann, besteht die Möglichkeit, diese Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung zu überführen. Eine entsprechende Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin soll erst zu diesem Zeitpunkt getroffen werden und – soweit möglich – derart ausgestaltet sein, dass eine steuer- und beitragsfreie Verwendung der Wertguthaben gewährleistet ist. Eine Überführung in betriebliche Altersversorgung vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist nicht möglich. Eine Entscheidung über den jeweiligen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung erfolgt ebenfalls erst im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin erhöht im Falle einer solchen Vereinbarung den Betrag um die durch die Vermeidung der Störfallabrechnung ersparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

**5.** Das Wertguthaben ist vererbbar.

## **§ 7 INSOLVENZSCHUTZ**

**1.** Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, das Wertguthaben ab Inkrafttreten dieser Vereinbarung entsprechend den gesetzlichen Regelungen vor Insolvenz der Gesellschaft zu sichern.

**2.** Die Art der Insolvenzsicherung wird mit den Betriebsräten der im Anhang zu diesem Tarifvertrag aufgeführten Unternehmen beraten und einvernehmlich festgelegt.

**3.** Die Arbeitgeberin informiert den Arbeitnehmer bei Abschluss der konkreten Vereinbarung über die Eröffnung eines Lebensarbeitszeitkontos (Individualvereinbarung) schriftlich über die Art der Insolvenzsicherung.

## **§ 8 INKRAFTTRETEN, LAUFZEIT**

**1.** Dieser Tarifvertrag tritt ab 01.01.2005 in Kraft.

**2.** Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresschluss – erstmals zum 31.12.2010 – gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

**3.** Bei Beendigung dieses Tarifvertrags sind die angesammelten Wertguthaben entsprechend den bis dahin gültigen Regelungen und den dort vorgesehenen Nutzungszwecken weiterzuführen und abzuwickeln.

**4.** Für den Fall, dass die jeweiligen Tarifverträge zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten gekündigt werden, haben die Tarifvertragsparteien ein Sonderkündigungsrecht zum Zeitpunkt ihrer Beendigung. Entfallen die Tarifverträge zur Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos keine Nachwirkung, dann ist auch die Nachwirkung dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.

**5.** Sollte eine Bestimmung oder sollten mehrere Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise unwirksam und/oder undurchführbar sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages nicht berührt. Vielmehr treten die Vertragsparteien

unverzüglich in Verhandlungen mit dem Ziel einer Anpassung/Nachbesserung des Tarifvertrages, ohne dass er gekündigt werden muss.

Hamburg, den 12. Oktober 2005

*Hamburger Hafen und Logistik  
Aktiengesellschaft  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
Landesbezirk Hamburg*

**PROTOKOLLNOTIZ ZU § 3 ABSATZ 3  
UNTERABSATZ 1 DES TARIFVERTRAGES  
ZUR AUSGESTALTUNG VON LEBENS-  
ARBEITSZEITKONTEN**

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht oder halten die Betriebsparteien eine gesonderte Vereinbarung zu diesem Gegenstand für nicht erforderlich, wird folgende Regelung angewendet:

Bei dem verpflichtend einzubringenden Anteil am Arbeitszeitverkürzungsvolumen handelt es sich bei den Lohnempfängern und den technischen Angestellten bzw. den Gehaltsempfängern des Außenbetriebes der HHLA und den weiteren Gehaltsempfängern um 50 Prozent der jeweiligen Arbeitszeitverkürzungstage (AZV-Tage) gemäß den Rahmen- bzw. den Manteltarifverträgen. Bei den Gehaltsempfängern des Innenbetriebes der HHLA setzt sich das verpflichtend einzubringende Arbeitszeitverkürzungsvolumen aus jeweils 50 Prozent der AZV-Tage und des Stundenvolumens zur Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß dem Rahmentarifvertrag zusammen.

Hamburg, den 12. Oktober 2005

*Hamburger Hafen und Logistik  
Aktiengesellschaft  
Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di) Landesbezirk Hamburg*

**ÄNDERUNGSTARIFVERTRAG NR. 1**

**vom 09. November 2005 zum Tarifvertrag zur Ausgestaltung von Lebensarbeitszeitkonten vom 12.10.2005 zwischen der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft als Konzernunternehmen sowie namens und im Auftrag der HHLA Container-Terminal Altenwerder GmbH und der Service Center Altenwerder GmbH und der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. –Landesbezirk Hamburg– wird folgender Tarifvertrag vereinbart:**

**§ 1 ÄNDERUNG DES TARIFVERTRAGES**

Der Tarifvertrag zur Ausgestaltung von Lebensarbeitszeitkonten vom 12.10.2005 wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 Satz 4 wird gestrichen.
2. § 3 Abs. 2 Unterabs. 4 erhält folgende Fassung:

Der Verzicht auf Auszahlung von zukünftigem laufenden Arbeitsentgelt und regelmäßig anfallenden Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld und Jahreszuwendung zugunsten der Ansammlung auf dem Lebensarbeitszeitkonto, ist der Arbeitgeberin spätestens sechs Wochen vor dem 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres zu erklären. Der schriftliche Antrag umfasst die ausgewählten Entgeltansprüche, die jeweils ab dem folgenden 1. Juli bzw. dem folgenden 1. Januar entstehen. Der Verzicht auf Auszahlung von bestimmten Sonderzahlungen wie Ergebnisbeteiligungen und Jubiläumszahlungen, die am 30. Juni oder 31. Dezember ihrer Höhe oder dem Grunde nach noch nicht feststehen, ist der Arbeitgeberin spätestens sechs Wochen vor Fälligkeit des Anspruchs zu erklären.

3. In § 3 Abs. 3 Unterabs. 3 werden die Worte „des unbefristeten Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers“ durch die Worte „nach Been-

digung der Probezeit oder eines Probearbeitsverhältnisses“ ersetzt.

4. Nach § 3 Abs. 3 Unterabs. 5 wird folgender neuer Unterabsatz eingefügt:

Die Einbringung eines Arbeitszeitguthabens wird zum Zeitpunkt des Einstellens auf Basis des aktuell geschuldeten Stundenentgelts in einen Geldwert umgewandelt.

5. Der bisherige § 3 Abs. 3 Unterabs. 6 wird § 3 Absatz 3 Unterabs. 7.

6. In § 3 Abs. 4 werden die Worte „Der Arbeitnehmer kann die Vereinbarung durch die Abgabe einer entsprechenden schriftlichen Erklärung ruhend stellen, die bis zum Ende des Kalenderjahres gilt“ durch die Worte „Sie können durch eine spätere anderslautende Erklärung des Arbeitnehmers abgelöst werden“ ersetzt.

7. § 6 Absatz 4 erhält folgende Fassung:

Sofern das Wertguthaben aufgrund der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses infolge des Erreichens einer gesetzlichen Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder Vorliegens verminderter Erwerbsfähigkeit nicht mehr seinem eigentlichen Zweck – der bezahlten Arbeitsfreistellung – verwendet werden kann, besteht die Möglichkeit, diese Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung zu überführen. Eine entsprechende Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen soll erst zu diesem Zeitpunkt getroffen werden und – soweit möglich – derart ausgestaltet sein, dass eine steuer- und beitragsfreie Verwendung der Wertguthaben gewährleistet ist. Eine Überführung in betriebliche Altersversorgung vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist nicht möglich. Eine Entscheidung über den jeweiligen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung erfolgt ebenfalls erst im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen. Die Arbeitgeberin erhöht im Falle einer solchen Vereinbarung den Betrag um die durch die Vermeidung der Stör-

fallabrechnung ersparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

8. Die Anlage zum Tarifvertrag wird wie folgt ergänzt:

Hinter „Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)“ wird „HHLA Container Terminals GmbH“ und hinter „HHLA Container-Terminal Altenwerder GmbH“ wird „HHLA Container Terminal Burchardkai“ eingefügt.

## § 2 INKRAFTTRETEN

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.01.2005 in Kraft.

Hamburg, den 09. November 2005

*Hamburger Hafen und Logistik*

*Aktiengesellschaft*

*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*

*Landesbezirk Hamburg*

## ÄNDERUNGSTARIFVERTRAG NR. 2

**vom 20. Dezember 2005 zum Tarifvertrag zur Ausgestaltung von Lebensarbeitszeitkonten vom 12.10.2005 zwischen der Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft als Konzernunternehmen sowie namens und im Auftrag der HHLA Container Terminals GmbH, HHLA Container Terminal Altenwerder GmbH, HHLA Container Terminal Burchardkai GmbH und der SCA Service Center Altenwerder GmbH und der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. – Landesbezirk Hamburg – wird folgender Tarifvertrag vereinbart:**

### § 1 ÄNDERUNG DES TARIFVERTRAGES

Der Tarifvertrag zur Ausgestaltung von Lebensarbeitszeitkonten vom 12.10.2005 wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 wird das Wort „Arbeitgeber“ durch das Wort „Arbeitgeberin“ ausgetauscht.
2. § 3 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 2 wird gestrichen.
3. In § 3 Abs. 3 Unterabs. 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:  
„Bestandteile des Arbeitszeitverkürzungsvolumens, die für die Einbringung in das Lebensarbeitszeitkonto bestimmt sind, können in das Folgejahr übertragen werden.“
4. In § 3 Abs. 3 Unterabs. 3 wird folgender Satz 5 eingefügt:  
„Abweichend von § 3 Abs. 3 Unterabs. 3 Satz 1 kann der Arbeitnehmer im Jahr seiner Einstellung bei der Arbeitgeberin seinen Verzicht auf noch nicht fällige Bestandteile seines Arbeitszeitverkürzungsvolumens des laufenden und des nachfolgenden Jahres mit einer Frist von 14 Tagen vor Fälligkeit erklären.“
5. In § 3 Abs. 3 Unterabs. 4 werden folgende Sätze 5 und 6 eingefügt: „Urlaubsansprüche, die wegen lang anhaltender Krankheit bis zum Ende der jeweiligen Übertragungszeiträume nicht gewährt werden könnten verfallen nach den geltenden Bestimmungen. Sie können deshalb auch nicht in das Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden.“
6. § 3 Abs. 4 Satz 2 erhält folgende Fassung: „Sie können durch eine spätere, fristgerechte anderslautende Erklärung des Arbeitnehmers, die zukünftige Zeiträume betrifft, abgelöst werden.“
7. In § 3 Abs. 5 wird folgender Satz 2 eingefügt:  
„Der weitere Aufbau von Wertguthaben ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn zum Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke der Freistellung von der Arbeitsleistung vor dem Eintritt in den Ruhestand verwendet werden kann.“
8. In § 4 Abs. 2 werden nach Satz 1 die folgenden Sätze eingefügt (der bisherige Satz 2 wird Satz 4):

„Arbeitsentgelt ist das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt der letzten zwölf Monate. Tarifliche Entgeltansprüche gem. § 5 Abs. 3 und steuerfreies Entgelt werden bei dieser Berechnung nicht berücksichtigt.“

9. In § 5 Abs. 2 werden die folgenden Sätze 3 und 4 eingefügt:

„Das Arbeitsentgelt kann auch nach unten abweichend i. S. v. § 4 Abs. 2 Satz 2 vereinbart werden, um die Zahlung des Arbeitsentgelts zu verlängern, indem das noch vorhandene Wertguthaben gleichmäßig auf den restlichen Freistellungszeitraum verteilt wird. Steht diese Möglichkeit nicht zur Verfügung, dann kann auch das Urlaubsgeld oder die Jahreszuwendung oder Teile davon zu diesem Zweck eingesetzt werden.“

10. In § 6 Abs. 4 Satz 2 und Satz 4 werden die Wörter „dem Unternehmen“ durch „der Arbeitgeberin“ ersetzt.

## § 2 INKRAFTTRETEN

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.01.2005 in Kraft.

Hamburg, den 20. Dezember 2005

*Hamburger Hafen und Logistik  
Aktiengesellschaft  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirk Hamburg*

## PROTOKOLLNOTIZ NR. 4 ZU § 3 ABSATZ 3 UNTERABSATZ 1 DES TARIF- VERTRAGES ZUR AUSGESTALTUNG VON LEBENSARBEITSZEITKONTEN

Kommen Mitarbeiter ihrer Verpflichtung zur Einstellung des verpflichtenden Arbeitszeitverkürzungsvolumens nicht nach, wird folgende Regelung angewendet:

1. Der Mitarbeiter wird aufgefordert, am Lebensarbeitszeitkonto durch Auswahl des Kapitalanlagemodells und Unterzeichnung der Verzichtserklärung teilzunehmen. Gleichzeitig ist vom Mitarbeiter die Beitrittserklärung zum Vertrag zur Sicherung von Wertguthaben zu unterzeichnen.

2. Kommt der Mitarbeiter dieser Aufforderung nicht nach, wird er darauf hingewiesen, dass mit der folgenden Entgeltabrechnung der für ihn verpflichtend einzubringende Anteil des Arbeitszeitverkürzungsvolumens in der sicheren Anlageform des Geldmarktfonds angelegt wird. Der Mitarbeiter hat nun letztmalig die Möglichkeit, alternativ das Lebenszyklusmodell als Anlageform zu wählen und die Beitrittserklärung zwecks Insolvenzsicherung zu unterzeichnen. Gleichzeitig wird der Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass ohne Unterzeichnung der Beitrittserklärung eine Insolvenzsicherung des Wertguthabens nicht gewährleistet ist.

3. Erfolgt erneut keine Reaktion, wird das verpflichtend einzubringende Arbeitszeitverkürzungsvolumen eingestellt und der Vorgesetzte hierüber informiert, damit dieser die Arbeitszeitverkürzung in seinen Unterlagen vermerken und die Einhaltung der neuen Arbeitszeit überwachen kann.

Hamburg, den 8. März 2006

*Hamburger Hafen und Logistik  
Aktiengesellschaft*

*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
Landesbezirk Hamburg*

## LITERATURHINWEISE

- **BMF-Schreiben** v. 11.11.1999, IV C 2 – S 2176 – 102/99, BStBl. I 1999, S. 959
- **BMF-Schreiben** v. 17.11.2004, IV C 4 – S 2222 – 177/04, BStBl. I 2004, S. 1065
- **Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Aktuelle Daten 2008, 2007,** HYPERLINK „[www.deutsche-rentenversicherung.de/nn\\_15142/SharedDocs/de/Inhalt/04\\_\\_Formulare\\_\\_Publikationen/03\\_\\_publikationen/Statistiken/Broschueren/aktuelle\\_\\_daten\\_\\_2008,templated=raw,property=publicationFile.pdf/aktuelle\\_daten\\_2008](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/nn_15142/SharedDocs/de/Inhalt/04__Formulare__Publikationen/03__publikationen/Statistiken/Broschueren/aktuelle__daten__2008,templated=raw,property=publicationFile.pdf/aktuelle_daten_2008)“ [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/nn\\_15142/SharedDocs/de/Inhalt/04\\_\\_Formulare\\_\\_Publikationen/03\\_\\_publikationen/Statistiken/Broschueren/aktuelle\\_\\_daten\\_\\_2008,templated=raw,property=publicationFile.pdf/aktuelle\\_daten\\_2008](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/nn_15142/SharedDocs/de/Inhalt/04__Formulare__Publikationen/03__publikationen/Statistiken/Broschueren/aktuelle__daten__2008,templated=raw,property=publicationFile.pdf/aktuelle_daten_2008), Zugriff: 18. Feb. 2008
- **Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.): Trends in der Arbeitszeitpolitik, 2005,** HYPERLINK „[www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/bosch04.pdf](http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/bosch04.pdf)“ <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/bosch04.pdf>, Zugriff 07. Feb. 2008
- **Höfer, R., Greiwe, G.:** Einführung von Langzeitkonten, in: Betriebs-Berater, 61. Jg., Nr. 41, 2006, S. 2242–2248
- **Höfer, R. et al.:** Bilanzierung und Bewertung wertpapiergebundener Arbeitszeitkonten, in: Der Betrieb, 60. Jg., Nr. 02, 2007, S. 65–69

- Hoff, A.:** Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonto: Gestaltungsfragen und Entwicklungstrends, 08/01, HYPERLINK „[www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub29.pdf](http://www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub29.pdf)“ [www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub29.pdf](http://www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub29.pdf), Zugriff: 07. Feb. 2008
- Hoff, A.:** Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonto: Grundfragen und Gestaltungsempfehlungen, 03/02, HYPERLINK „[www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub32.pdf](http://www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub32.pdf)“ [www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub32.pdf](http://www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub32.pdf), Zugriff: 07. Feb. 2008
- Hoff, A.:** Welche Zukunft haben Langzeitkonten?, 10/06, HYPERLINK „[www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub77.pdf](http://www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/pdf/pub77.pdf)“, Zugriff: 07. Feb. 2008
- Klemm, B.:** Lebensarbeitszeitkonten – Rechtlichen Grundlagen und Verknüpfungsmöglichkeiten mit betrieblicher Altersversorgung, in: Betriebliche Altersversorgung 4/2006, S. 353–358
- Köhle, O.:** Zeitwertkonten: Ein Gewinn für Arbeitnehmer, in: steuer-journal, Nr. 5, 2006, S. 38–40
- Kroll, O.:** Arbeitszeitkonten und ihre Abwicklung, Diss. Greifswald, 2003
- Kümmerle, K. et al.:** Betriebliche Zeitwertkonten, 1. Aufl., Rehm, 2006
- Lohmann, A.:** Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten, Diss. Münster 2004
- Moog, M.:** Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten, o.J., HYPERLINK „[www.flexible-arbeitszeiten.de/AZFPraxis/Moog0513.pdf](http://www.flexible-arbeitszeiten.de/AZFPraxis/Moog0513.pdf)“, Zugriff: 07. Feb. 2008
- o.V.:** „Flexi-Gesetz“ Entwicklung, o.J., [http://www.aus-innovativ.de/themen/5150\\_5266.htm](http://www.aus-innovativ.de/themen/5150_5266.htm), Zugriff: 07. Feb. 2008
- Skorczyk, G. et al.:** Die Gestaltung von Lebensarbeitszeitkonten-Regelungen, in: Betriebs-Berater, 62. Jg., Nr. 15, 2007, S. 2–14
- Spitzenorganisationen der Sozialversicherung:** Rechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, gemeinsame Verlautbarung vom 29.08.2003, HYPERLINK „[www.arbeitnehmerkammer.de/sozialpolitik/doku/05\\_soZIALES/rundschreiben/2003\\_08\\_29.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/sozialpolitik/doku/05_soZIALES/rundschreiben/2003_08_29.pdf)“ [http://www.arbeitnehmerkammer.de/sozialpolitik/doku/05\\_soZIALES/rundschreiben/2003\\_08\\_29.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/sozialpolitik/doku/05_soZIALES/rundschreiben/2003_08_29.pdf), Zugriff 07. Feb. 2008
- Wellisch, D. et al.:** Vorteilhaftigkeitsüberlegungen zur Umwandlung von Zeitwertkonten in betriebliche Altersversorgung, in: Betriebs-Berater, 61. Jg., Nr. 20, 2006, S. 1100–1106

## IMPRESSUM

**Herausgeber:** Hamburger Hafen und Logistik AG **Konzeption und Realisierung:** HHLA Personalmanagement, HHLA Unternehmenskommunikation **Redaktion:** Tim Oelkers, Dr. Birgit K. Peters **Kontakt:** Tel. 040-3088-3250, E-Mail: oelkers@hhla.de **Foto:** Marc Eckardt **Design und Layout:** HHLA Unternehmenskommunikation **Lithografie und Druck:** abc digital (Albert Bauer KG)

**HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AKTIENGESELLSCHAFT**

Bei St. Annen 1, 20457 Hamburg, Telefon: 040-3088-1, Fax: 040-3088-3355, [www.hhla.de](http://www.hhla.de), [info@hhla.de](mailto:info@hhla.de)