

ARBEITSZEITKONTEN

Arbeitszeitkonten sind ein integraler Bestandteil der betrieblichen Personalpolitik und aus Unternehmen und Betrieben nicht wegzudenken. Dies gilt insbesondere für Konten, mit denen schwankende Auftragslagen ausgeglichen werden sollen (sog. Flexikonten). Sie sind in den Unternehmen weit verbreitet und können helfen, Nachfrageschwankungen ohne Arbeitsplatzverluste auszugleichen. Auch Konten, mit denen langfristige Ziele, insbesondere die individuelle und betriebliche Gestaltung des Erwerbslebens geplant werden (sog. Lebensarbeitszeitkonten), nehmen in der politischen Diskussion an Bedeutung zu. Die gesetzlichen Vorgaben für solche Lebensarbeitszeitkonten müssen von bürokratischem Ballast befreit werden.

Arbeitszeitkonten sichern Beschäftigung

Die im internationalen Vergleich geringen vertraglichen Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland machen Arbeitsflexibilität zu einem der bestimmenden Faktoren für die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft. Arbeitszeitkonten sind ein wichtiger und unverzichtbarer Baustein, diese Arbeitszeitflexibilität zu gewährleisten. Durch solche Konten kann das Arbeitszeitvolumen schnell und unbürokratisch an die betrieblichen Bedürfnisse angepasst werden. Arbeitszeitkonten bieten aber auch Beschäftigten die Möglichkeit, betriebliche und persönliche Bedürfnisse in

Einklang zu bringen. So ist eine flexible Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Belange ein wesentlicher Baustein der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Kommt es – wie in der Wirtschaftskrise 2008/2009 – zu unvorhergesehenen wirtschaftlichen Einbrüchen, helfen Arbeitszeitkonten, Beschäftigung zu erhalten, indem vor einer Personalanpassung Arbeitszeitgutschriften eingesetzt werden.

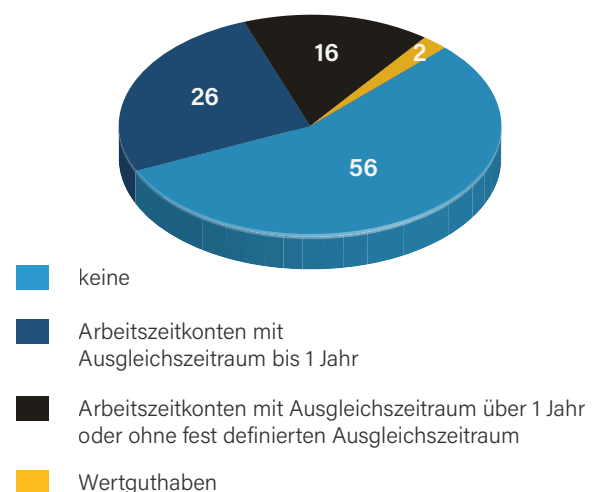
Tarifvertragliche Optionen sind Basis für Arbeitszeitkonten

In fast allen Branchen bilden Tarifverträge die Grundlage zur Arbeitszeitflexibilisierung durch Arbeitszeitkonten.

Sozialversicherungsrechtliche Klarstellung erforderlich

Das Wertguthaben umfasst neben den Arbeitsentgelten aus einer Beschäftigung auch die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7d Abs. 1 SGB IV). Dies führt dazu, dass der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme seines Wertguthabens entweder aus seinem Arbeitsentgelt Arbeitgeberbeitragsanteile finanzieren muss oder durch die Zuteilung „nicht benötigter“ Arbeitgeberbeitragsanteile mehr Arbeitsentgelt erhält, als ihm arbeitsvertraglich zusteht. Letzteres wird besonders deutlich bei Eintritt eines sog. Störfalls bei einem gut verdienenden Arbeitnehmer: Dem Arbeitnehmer würden die ca. 20 % Arbeitgeberbeitragsanteil als „Arbeitsentgelt“ zufließen. Dieses Ergebnis ist nicht begründbar. Deshalb muss klargestellt werden, dass der Arbeitgeberanteil nicht Teil des Wertguthabens ist und auf die bei der „Befüllung“ des Wertguthabens geltende Beitragsbemessungsgrenze begrenzt wird.

Verbreitung flexibler Arbeitszeitregelungen auf betrieblicher Ebene



Quelle: BA, 2017

ARBEITSZEITKONTEN

Zunehmend mehr Tarifverträge enthalten auch Optionen zur Bildung von Lebensarbeitszeitkonten. Dies entspricht dem individuellen Flexibilisierungsbedarf und den Möglichkeiten des einzelnen Betriebs und nicht zuletzt den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer. Beispiele für tarifliche Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten mit Ausgleichszeiträumen über einem Jahr oder ohne fest definierten Ausgleichszeitraum sind u. a. in der Metall- und Elektroindustrie, in der chemischen Industrie, in der Stahlindustrie sowie in Bereichen der Banken, der Energieversorgung und Entsorgungswirtschaft zu finden.

Lebensarbeitszeitkonten eröffnen Gestaltungsmöglichkeiten

Lebensarbeitszeitkonten können einen Beitrag dazu leisten, Lösungen für die Gestaltung individueller Bedürfnisse der Arbeitnehmer sicherzustellen. Dies gilt besonders für die Phase des Übergangs aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand. Lebensarbeitszeitkonten können ein wichtiger Baustein sein, die demografische Entwicklung abzufedern und den Erhalt des Arbeitsverhältnisses im Alter zu sichern. Dazu ist es notwendig, dass sie im Rahmen eines Gesamtkonzepts unbürokratisch ohne übermäßigen Aufwand genutzt werden können. Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung hat das Bundesarbeitsministerium angekündigt, zu prüfen, welche Maßnahmen dazu beitragen können, die Verbreitung von Wertguthaben zu steigern. Auch will die Bundesregierung geeignete Instrumente zur Unterstützung – insbesondere kleiner und mittlerer Betriebe – bei der Einführung von Wertguthaben initiieren.

Gesetzliche Regelungen zu Lebensarbeitszeitkonten praxistauglich ausgestalten

Die seit 1. Januar 2009 geltenden gesetzlichen Vorgaben für Lebensarbeitszeitkonten bedeuten erhebliche Bürokratie für die Unternehmen. Vor diesem Hintergrund ist es für Betriebe, aber vor allem auch für Arbeitnehmer, wenig attraktiv, Lebensarbeitszeitkonten einzurichten. Insbesondere auch die Vorschriften zur Insolvenzversicherung führen in der Praxis zu großer Zurückhaltung gegenüber Lebensarbeitszeitkonten. Das Interesse an einer solchen Insolvenzversicherung wird von niemandem in Abrede gestellt. Dennoch dürfen Insolvenzversicherung, Werterhaltung und Anlageverbote nicht die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten unattraktiv machen.

Der Evaluationsbericht der Bundesregierung über die Auswirkungen der gesetzlichen Änderungen hat schon 2011 bestätigt, dass Wertguthaben bisher noch nicht genügend verbreitet sind. So bieten erst 2 % aller Betriebe Wertguthaben an. Die Verbreitung hängt dabei signifikant von der Betriebsgröße ab. Dies belegt, dass die Einrichtung von Wertguthaben insbesondere für kleine und mittlere Betriebe aufgrund der damit zusammenhängenden Bürokratie nur schwer zu leisten ist. Diese bürokratischen Lasten müssen endlich minimiert werden.

PUBLIKATIONEN

Stellungnahme zum Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II-Gesetz“),
November 2011

Das neue Recht der Arbeitszeitkonten,
Arbeitszeit- und Wertguthaben nach Flexi II Broschüre,
Dezember 2010

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de