



Sachstand

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

Rechtliche Grundlagen und Umsetzung in Deutschland

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

Rechtliche Grundlagen und Umsetzung in Deutschland

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 071/16
Abschluss der Arbeit: 24. Mai 2016
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtliche Grundlagen	4
1.1.	„Flexi-II“-Gesetz	4
1.2.	Vorschriften im SGB IV	4
2.	Umsetzung in der Praxis	8

1. Rechtliche Grundlagen

1.1. „Flexi-II“-Gesetz

Rechtsgrundlage für Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten ist das Gesetz zur Verbesserung von Rahmenbedingungen flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze, das sogenannte „Flexi-II“-Gesetz.¹ Mit Artikel 1 des Gesetzes wurden die wesentlichen Bestimmungen für die Einführung und Absicherung von Lebensarbeitszeitkonten im Vierten Buch Sozialgesetzbuch - Sozialversicherung (SGB IV)² ergänzt bzw. novelliert.

Mit dem „Flexi-II“-Gesetz wollte der Gesetzgeber mehr Rechtssicherheit bei der Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten herstellen und für mehr Rechtsklarheit hinsichtlich der Abgrenzung von anderen Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sorgen. Zudem sollten Defizite beim gesetzlich angeordneten Insolvenzschutz für diese Form von Wertguthaben behoben und eine beschränkte Portabilität der Guthaben bei einem Arbeitgeberwechsel eingeführt werden.³

Wertguthaben in Form von Lebensarbeitszeitkonten hätten, so die Gesetzesbegründung, durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitgestaltung vom 6. April 1998 („Flexigesetz“)⁴ beachtlich an Bedeutung gewonnen und stellten angesichts ihrer überaus großen Einsatzbandbreite einen wichtigen Pfeiler bei der Organisation und der Durchführung von Arbeitszeitflexibilisierungen in den Betrieben und Unternehmen dar.

Aber in der betrieblichen Praxis und bei der beitrags- und melderechtlichen Behandlung der Wertguthaben in der Sozialversicherung habe sich gezeigt, dass die bestehenden Regelungen Schwächen aufwiesen und der vom Gesetzgeber gezogene ursprüngliche Rahmen für solche Wertguthabenvereinbarungen in zahlreichen Fällen nicht eingehalten worden sei.⁵

1.2. Vorschriften im SGB IV

Nach § 7b SGB IV liegt eine Wertguthabenvereinbarung vor, wenn

- 1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,

1 BGBl. I S. 2940.

2 Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710; 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 28 des Gesetzes vom 20. November 2015 (BGBl. I S. 2010) geändert worden ist.

3 BT-Drs. 16/10289 vom 22. September 2008, Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; S. 1ff.

4 BGBl. I S. 688.

5 BT-Drs. 16/12089 vom 22. September 2008, S. 10; vgl. Fn 3.

-
- 2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
 - 3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
 - 4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
 - 5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Keine Wertguthaben im Sinne des Gesetzes sind folglich Guthaben auf sogenannten Gleitzeit- oder „Flexi“-Konten. Diese Formen der Arbeitszeitgestaltung dienen in erster Linie betrieblichen Interessen und gewährleisten eine am jeweiligen Arbeitsaufkommen orientierte, wirtschaftlich sinnvolle Auslastung der Arbeitskräfte sowie einen gleichmäßigen Mitarbeiterbestand. Wertguthabenvereinbarungen sind dagegen darauf angelegt, ein Guthaben anzusparen, um Freistellungsphasen wie beispielsweise einen vorzeitigen Ruhestand, Sabbatjahre oder Zeiten für die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen finanziell zu überbrücken.⁶

Mit dem „Flexi-II“-Gesetz können zudem auch geringfügig Beschäftigte gemäß § 7b Nr. 5 SGB IV Wertguthaben mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, was vorher nicht möglich war.⁷

Das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase muss 450 Euro monatlich übersteigen. Damit soll verhindert werden, dass die Beschäftigung unter die Geringfügigkeitsschwelle des § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV absinkt und so der kontinuierliche Sozialversicherungsschutz des Arbeitnehmers gefährdet wird.⁸

§ 7c SGB IV regelt die Verwendung von Wertguthaben. Das Guthaben kann gemäß § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV verwendet werden für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerung der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten

- a) in denen der Beschäftigte eine Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes verlangen kann,

6 Rolfs in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (ErfK), 16. Auflage 2016, § 7b SGB IV Rn 3.

7 Jacobsen, Thomas, Flexi II: Neue gesetzliche Rahmenbedingungen für Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, in: Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes (ZTR), 23 (2009), 3, S. 115-120 (116).

8 Rolfs in ErfK, § 7b SGB IV Rn 6; vgl. Fn 6.

- b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,
- c) für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann.

Nach § 7c Absatz 1 Nummer 2 SGB IV kann das Wertguthaben auch für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden, insbesondere für Zeiten,

- a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI)⁹ bezieht oder beziehen könnte oder
- b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.

Den Vertragsparteien ist es nach § 7c Absatz 2 SGB IV auch gestattet, die Verwendung des Wertguthabens auf bestimmte Zwecke zu beschränken.

Die Wertguthaben können also für verschiedene Zwecke eingesetzt werden, die Vertragspartner sind in der Gestaltung frei. So kann das Wertguthaben zum Beispiel auch für ein sogenanntes Sabbatjahr in Anspruch genommen werden. Wird in der Vereinbarung nach § 7b SGB IV kein Verwendungszweck festgelegt, gelten nur die gesetzlich geregelten Freistellungszeiträume als Verwendungszweck.¹⁰

Nach § 7d Absatz 1 SGB IV sind Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen. Die Trennung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten und sonstigen Arbeitszeitkonten sollte auch dadurch deutlich werden, dass Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten künftig als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden müssen.¹¹

Gemäß § 7d Absatz 2 SGB IV müssen Arbeitgeber die Beschäftigten mindestens einmal jährlich über Stand und Umfang des Wertguthabens informieren. § 7d Absatz 3 SGB IV regelt den Schutz gegen das Anlage- oder Börsenrisiko von Wertguthaben. In der Gesetzesbegründung heißt es, dass

9 Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2517) geändert worden ist.

10 Rolfs in ErfK, § 7c SGB IV Rn 2; vgl. Fn 6.

11 Jacobsen, Thomas (2009), Neue gesetzliche Rahmenbedingungen für Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, S. 116; vgl. Fn 7.

der Sozialversicherung und dem Fiskus keine Beiträge und Steuern allein durch riskante Anlageentscheidungen der Vertragsparteien verlorengehen dürften.¹²

„Kernstück“ der gesetzlichen Rahmenbedingungen von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten bzw. Wertguthabenvereinbarungen ist die Sicherung gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers.

Der Insolvenzschutz des Wertguthabens ist in § 7e SGB IV geregelt. Demnach treffen die Vertragsparteien in der Vereinbarung gemäß § 7b SGB IV Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern. Die vereinbarten Vorkehrungen sind durch den Arbeitgeber zu erfüllen.¹³

Voraussetzung der Insolvenzschutzverpflichtung ist, dass das Wertguthaben im Sinne von § 7b SGB IV für einen bestimmten Zeitraum und in einer bestimmten Höhe aufgebaut worden ist. Gemäß § 7e Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 SGB IV tritt die Insolvenzschutzpflicht erst dann ein, wenn ein Insolvenzgeldanspruch nicht besteht und das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

Das heißt, der Zeitraum, in dem das Wertguthaben erarbeitet worden ist, muss mindestens drei Monate zurückliegen, weil ansonsten nach § 165 Absatz 1 Satz 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsmarktförderung (SGB III)¹⁴ Anspruch auf Insolvenzgeld besteht.

Die Höhe des vor mehr als drei Monaten erarbeiteten Guthabens muss einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigen. Im Jahr 2015 lag dieser bei 2.835 Euro/West und 2.415 Euro/Ost. Nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger soll es nicht erforderlich sein, dass dieser Betrag bereits erreicht ist, sondern es soll genügen, dass er absehbar überschritten wird.¹⁵

Gemäß § 7e Absatz 1 Satz 2 SGB IV kann von dem in § 7e Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB IV genannten Betrag in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

Weist der Arbeitgeber seine Verpflichtung zum Insolvenzschutz trotz schriftlicher Aufforderung durch den Arbeitnehmer innerhalb von zwei Monaten nicht nach, so kann der Arbeitnehmer gemäß § 7e Absatz 5 SGB IV die Vereinbarung über das Wertguthaben mit sofortiger Wirkung kündigen. Das Guthaben wird dann aufgelöst. Die Einhaltung der Insolvenzschutzpflichten

12 BT-Drs. 16/10289 vom 22. September 2009, S. 16; vgl. Fn 3.

13 Jacobsen, Thomas (2009), Neue gesetzliche Rahmenbedingungen für Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, S. 118; vgl. Fn 6.

14 Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 3. März 2016 (BGBl. I S. 369) geändert worden ist.

15 Rolfs in ErfK, § 7e SGB IV Rn 3; vgl. Fn 3.

durch den Arbeitgeber wird auch von den Trägern der Rentenversicherung im Rahmen einer Betriebsprüfung gemäß § 28p SGB IV überprüft (§ 7e Absatz 6 Satz 1 SGB IV).¹⁶

Mit dem „Flexi-II“-Gesetz wurde erstmals eine Regelung zur Übertragbarkeit von Wertguthaben im Falle eines Wechsels des Arbeitgebers getroffen. § 7f Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 SGB IV eröffnet dem Arbeitnehmer zwei Möglichkeiten der Übertragung: Er hat Anspruch darauf, das Wertguthaben mit zu seinem neuen Arbeitgeber zu nehmen oder es auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen.

Voraussetzung ist im ersten Fall, dass mit dem neuen Arbeitgeber ebenfalls eine Vereinbarung gemäß § 7b SGB IV besteht und der Arbeitgeber der Übertragung zugestimmt hat. Im zweiten Fall muss das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigen. Eine Rückübertragung ist ausgeschlossen.¹⁷

2. Umsetzung in der Praxis

Aus dem Evaluationsbericht zum „Flexi-II“-Gesetz geht hervor, dass flexible Arbeitszeitregelungen im weiteren Sinne durchaus stark verbreitet seien, allerdings seien darunter nur zu einem geringen Anteil Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten.

Es wurden drei Erhebungen speziell für die Zwecke dieser Untersuchung durchgeführt. Dabei wurden quantitative und qualitative Verfahren kombiniert: eine repräsentative Betriebsbefragung, Fallstudien in ausgewählten Betrieben und Experteninterviews.

Im Ergebnis zeige sich, dass es Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten in Form von Wertguthaben, auf denen größere Arbeitszeitguthaben explizit mit dem Ziel längerfristiger Freistellungen angespart werden können, insgesamt in nur zwei Prozent der Betriebe in Deutschland, bzw. fünf Prozent der Betriebe mit Kontenregelungen gebe.

13 Prozent der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten führten Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, aber nur zwei Prozent aller Kleinstbetriebe mit einem bis neun Beschäftigten.

Zudem böten Betriebe des öffentlichen Dienstes ihren Mitarbeitern diese Konten insgesamt deutlich häufiger an als Betriebe der Privatwirtschaft (sieben Prozent gegenüber zwei Prozent).¹⁸

16 Rolfs in ErfK, § 7e SGB IV Rn 9 und 10; vgl. Fn 3.

17 Siehe hierzu ausführlich Jacobsen, Thomas (2009), Neue gesetzliche Rahmenbedingungen für Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, S. 117; vgl. Fn 6.

18 Riedmann, Arnold; Kümmerling, Angelika; Seifert, Hartmut (2011). Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz), Forschungsbericht 418 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, S. 10. Abrufbar unter: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/fb418-flexi-II.html> (zuletzt abgerufen am 24. Mai 2016).

Die Wissenschaftler schlussfolgerten, dass es mit dem „Flexi-II“-Gesetz und den Begleitmaßnahmen bisher nicht gelungen sei, Betriebe in größerem Stil zu motivieren, längerfristig ausgelegte Arbeitszeitkonten in Wertguthaben umzuwandeln oder Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten in Form von Wertguthaben neu einzurichten.

In dem Bericht, der auch als Bundestagsdrucksache vorliegt¹⁹, heißt es wörtlich:

„Einer der Gründe hierfür könnte sein, dass viele Betriebe glauben, nur so die Option aufrecht-erhalten zu können, ihre Arbeitszeitkonten im Notfall auch als Flexibilitätsinstrument für kurzfristige Auftragsschwankungen nutzen zu dürfen. Hierauf deutet zum einen die Erkenntnis aus der Betriebsbefragung hin, dass selbst bei den Langzeitkonten häufig keine Einschränkungen bezüglich möglicher Verwendungszwecke gemacht werden bzw. die Verwendung der Langzeitkontenguthaben „zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen“ vielfach explizit als einer der vereinbarten Verwendungszwecke genannt wurde. Zum anderen gibt es von Experten Hinweise darauf, dass es in der vergangenen Krisenphase beliebte Praxis war, längerfristige Freistellungen aus Kurzzeitkonten vorzunehmen und diese jeweils kurz zu unterbrechen, um den Regelungen des Sozialgesetzbuchs formal Genüge zu tun.

Die bestehende Möglichkeit, für unterschiedliche Zwecke verschiedene Formen von Arbeitszeitkonten parallel zu führen, könnte diesen Interessenkonflikt lösen. Für die betrieblichen Flexibilitätserfordernisse könnte man ein Kurzzeit- oder Flexikonto führen. Für eine biografieorientierte langfristige Zeitgestaltung der Arbeitnehmer könnten Wertguthabenvereinbarungen nach dem „Flexi II“-Gesetz getroffen werden. Wegen des damit verbundenen höheren Organisationsaufwandes dürfte dieses Modell allerdings nur für größere Betriebe in Frage kommen. Ein Nachteil dieses Modells besteht folglich darin, dass es die bestehenden Unterschiede der Beschäftigungsbedingungen zwischen kleineren Betrieben und Großbetrieben eher vergrößert.“²⁰

Die befragten Betriebe gaben als Hemmnisse für die Einführung eines Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkontos in Form eines Wertguthabens organisatorische Probleme (66 Prozent) und die Notwendigkeit einer Rückstellungsbildung (60 Prozent) an. Außerdem sahen die Befragten keine erkennbaren Vorteile in einer Vereinbarung gemäß § 7b SGB IV (54 Prozent).²¹

Ende der Bearbeitung

19 BT-Drs. 17/8991 vom 14. März 2012, Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze.

20 Riedmann, Arnold u.a. (2011). Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, S. 11; vgl. Fn 18.

21 Riedmann, Arnold u.a. (2011). Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, S. 12; vgl. Fn 18.