

# HAFTUNGS- UND VERSICHERUNGSRECHT

Rechtliche Probleme der vertraglichen  
und außervertraglichen Haftung  
sowie des Versicherungsrechts

9

---

Susann Rochlitz

## Arbeitszeitkonten in der (Alters-)Vorsorge

Rechtliche Perspektiven  
nach der Flexi II-Reform



PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

# Einleitung

Flexibilität ermöglicht, dem Druck ständig wachsender Anforderungen und sich permanent verändernder Märkte leichter standzuhalten. Dessen wurden sich nicht wenige Unternehmen erst kürzlich (neuerlich) bewusst, als sie in der Folge der Wirtschaftskrise der Jahre 2008 bis 2010 aufgrund von Auslastungsdefiziten in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerieten. Starre Personalkostenregelungen verursachten außerplanmäßige finanzielle Belastungen. Grund dafür war, dass Arbeitnehmer nicht in dem Umfang, wie in Boom-Zeiten, gewinnbringend beschäftigt, im Gegenzug Arbeitsentgelte jedoch nicht in dem nötigen Umfang an die neue Beschäftigungssituation angepasst werden konnten. In der Folge kam es vermehrt zu Entlassungen und Unternehmensinsolvenzen.<sup>1</sup>

Einmal mehr bewährten sich in dieser Zeit gleichwohl vorausschauende Planung und flexibles Handeln, die viele Unternehmen und Arbeitnehmer durch die Rezession brachten, ohne substanzielle Verluste zu erleiden. Zumindest konnte im internationalen Vergleich der deutsche Arbeitsmarkt der Wirtschaftskrise mittels zunehmender Nutzung flexibler Personalmaßnahmen lange Zeit trotzen.<sup>2</sup> Zurückgegriffen wurde vor allem auf die staatlich geförderte Kurzarbeit.<sup>3</sup> Darüber hinaus wurden angesammelte Überstunden und Wertguthaben auf Arbeitszeitkonten abgebaut - letztere sogar ‚ins minus‘ aufgebaut.<sup>4</sup>

Arbeitszeitkonten sind flexible Personalplanungsinstrumente. Sie entkoppeln Arbeitszeit und Arbeitslohn. Mit ihrer Hilfe kann Arbeitszeit innerhalb des gesetzlichen Rahmens flexibel an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst und so die Wirtschaftlichkeit optimiert werden. Diese Art der Flexibilität ist für Arbeitnehmer zwar nicht unbedingt bequem. Dafür kann sie auf lange Sicht Arbeitsplätze - sogar ganze Unternehmen - retten. Macht man sich bewusst, dass Entlassungen vermieden werden können - und das nicht nur in Krisenzeiten - zeigt sich ein nicht zu unterschätzender Vorteil gegenüber starren Personalkostenregelungen.

Bereits Entwicklungen vor der Krise bewirkten, dass das Thema Arbeitszeitkonten fortwährend en vogue ist. Hierzu gehören vor allem die anhaltenden

---

1 Zu der Entwicklung der Erwerbsquoten sowie der Anzahl der Insolvenzverfahren, Destatis, Eckzahlen Arbeitsmarkt und Destatis, Insolvenzverfahren, insbes. S. 6.

2 Vgl. zu dem aktuellen Stand bei Fertigstellung der Arbeit im Mai 2010: Brönstrup, Der Tagesspiegel v. 6.1.2010, S. 16 und Lange, Die Welt v. 6.1.2010, S. 15.

3 Vgl. Bach/Spitznagel, IAB-Kurzbericht 17/2009, 1 ff.; Cohnen/Röger, BB 2009, 46 ff.; Heckmann/Kettner/Pausch/Szameitat/Vogler-Ludwig, IAB-Kurzbericht 18/2009, 1 (6); IAB Presseinformation v. 4.6.2009; Seitz/Reiche, BB 2009, 1862 ff.

4 Vgl. IAB Presseinformation v. 4.6.2009; IAB Presseinformation v. 10.6.2009 sowie IAB Presseinformation v. 2.2.2010; Brönstrup, Der Tagesspiegel v. 6.1.2010, S. 16.

demografischen Entwicklungen, die eine Überalterung der Bevölkerung prognostizieren. Arbeitszeitkonten (als Wertguthabenvereinbarungen) ermöglichen, sich auch darauf flexibel einzustellen. Zum einen können ‚Lebensarbeitszeitkonten‘ für eine (Teil-)Freistellung vor dem Ruhestand genutzt werden und damit dem auf das 67. Lebensjahr angehobenen Eintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung begegnen. Zum anderen kann vereinbart werden, Wertguthaben in eine betriebliche Altersvorsorge umzuwandeln und auf diese Art die individuelle zusätzliche Altersvorsorge zu stärken. Wurde die zugrundeliegende Wertguthabenvereinbarung bis einschließlich 13. November 2008 geschlossen, erfolgt die Umwandlung überdies vollständig sozialversicherungsfrei.<sup>5</sup> Auch der drohende Fachkräftemangel aufgrund des anhaltenden Geburtendefizites ist Gegenstand von Publikationen im Zusammenhang mit Arbeitszeitkonten.<sup>6</sup> So ist es möglich, Aus- und Weiterbildungen ohne zusätzliche finanzielle Belastungen für das Unternehmen zu fördern, soweit Wertguthaben für Freistellungen zu Bildungszwecken eingesetzt werden.

Nach dem vorstehend Dargestellten erscheint die Nutzung von Arbeitszeitkonten in vielfacher Hinsicht vorteilhaft. Ein zentrales Anliegen dieser Arbeit wird es daher sein, herauszufinden, ob die Flexibilität und die Möglichkeiten der Nutzung von Arbeitszeitkonten ihre andauernde Beliebtheit in dem wissenschaftlichen Diskurs tatsächlich rechtfertigen. Denn in der Unternehmenspraxis sind Arbeitszeitkonten bisher fast ausschließlich in Großunternehmen anzutreffen.<sup>7</sup> Das sollte sich in Zukunft ändern, soweit Arbeitszeitkonten gegenüber starren Personalregelungen vorzugswürdig sind. Dem Anliegen widmet sich das

---

5 Für Vereinbarungen nach dem 13.11.2008 ist die Umwandlung vollständig sozialversicherungspflichtig.

6 Zum Geburtenrückgang, Destatis, Geburtenziffer. Durch die Wirtschaftskrise und ihre anhaltenden Folgen fehlt jedoch derzeit noch vielen Unternehmen das nötige finanzielle Puffer, ihre Arbeitnehmer entsprechend aus- und weiterzubilden, vgl. Solga, WSI-Mitteilungen 2009, 406 ff.; dagegen gerade zur Nutzung von Qualifizierungen in der Krise, Jentgens, AiB 2009, 559 ff.

7 Arbeitszeitkonten (alle Modelle) sind in 41 % der Unternehmen mit 10.000 bis zu 100.000 Mitarbeitern angesiedelt, mit 5.000 bis zu 10.000 44 %; 1.000 bis zu 5.000 Mitarbeitern nur noch 24 % und unter 1.000 lediglich 23 %, vgl. Rauser Towers Perrin, Umfrage 2007, S. 5. Ähnlich PWC, Umfrage 2006, S. 8: Zeitwertkonten in Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeiter mit 29 %, 500 bis 5.000 mit 31 % und unter 500 Mitarbeiter lediglich 12 %. Vgl. auch JPMorgan, Ergebnisse Studie 2008, S. 3 befragte lediglich Unternehmen mit mehr als 3.500 Mitarbeitern.

Zum statistischen Vergleich: Die bAV ist ebenfalls vorrangig in großen Unternehmen verbreitet, fasst aber auch zunehmend in kleineren Unternehmen Fuß: vgl. Alterssicherungsbericht 2008, S. 128: 35 % der Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmern, mit 50 bis 99 Beschäftigten bei 45 %, mit mehr als 1.000 Beschäftigten bei 86 %.

Kapitel „**Ökonomische Analyse der Einführung von Arbeitszeitkonten im Unternehmen**“. Mit Hilfe ökonomischer Grundüberlegungen wird der Frage nachgegangen, ob Arbeitgeber Arbeitszeitkonten einführen und Arbeitnehmer sie in Anspruch nehmen würden, wenn sie über alle erforderlichen Informationen verfügen.

Vorzüge flexibler Arbeitszeitregelungen ergeben sich für Arbeitnehmer vor allem bei Verwendung von Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV. Wertguthabenvereinbarungen bieten die Möglichkeit, Freistellungen für verschiedene Zwecke in Anspruch zu nehmen. Hervorzuheben seien dabei Freistellungen für die Betreuung von Kindern oder für die Pflege Angehöriger, aber auch ein vorgezogener Ruhestand kann überragende Bedeutung im Einzelfall erlangen. Solche Verwendungszwecke erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensplanung. Eine denkbare Forderung ist jene nach einer einfachen Geltendmachung der Vorzüge von Wertguthabenvereinbarungen durch den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Denn es wäre durchaus konsequent, die Verbreitung günstiger und vorteilhafter Systeme gegenüber nachteiligen - zu fördern - zumindest so lange, bis sie in der Unternehmenspraxis in hinreichendem Maße Fuß gefasst haben. Dem könnte vor allem ein Anspruch der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf Wertguthabenvereinbarungen dienen. Ob sich ein Arbeitnehmeranspruch bereits aus bestehendem Recht ergibt bzw. zu schaffen ist, wird in einem weiteren Kapitel **„Der Anspruch der Arbeitnehmer auf Wertguthabenvereinbarungen gem. § 7b SGB IV“** zu klären sein.

Das Jahr 2008 brachte nicht nur die Wirtschaftskrise, es brachte zudem tiefgreifende Änderungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen der Arbeitszeitkonten. Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, vor allem die Sicherung der Wertguthaben in der Insolvenz sowie der Schutz des Vermögensaufbaus, wurden grundlegend mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 reformiert.<sup>8</sup> Mit der ‚Flexi II‘ - genannten Reform sollte die Wertguthabenbildung vor allem für Arbeitnehmer reizvoller werden, auch, um ihrer gesteigerten Bedeutung für einen vorgezogenen Ruhestand nach Wegfall der staatlich geförderten Altersteilzeit gerecht zu werden.<sup>9</sup> Mit der Reform wurde zeitgleich beschlossen, die sozialversicherungsfreie Umwandlung von Wertguthaben in eine bAV für Vereinbarungen nach dem 13. November 2008 nicht mehr zuzulassen. Diese Änderung wurde kurz vor Abschluss des Gesetzesvorhabens eingebracht und beendete die sozialversiche-

---

8 BGBI. I 2008, S. 2940 ff.; dazu Glück, Versicherungsjournal v. 4.2.2009.

9 Vgl. nur Steinau-Steinrück/Rosing, NJW-Spezial 2009, 146.

rungsrechtliche Besserstellung gegenüber der originären Entgeltumwandlung. Ob dieser Einschnitt wohl überlegt war, kann zumindest in seiner Reichweite bezweifelt werden. Das abschließende Kapitel **„Verfassungsrechtliche Bedenken an der beitragspflichtigen Umwandlung von Wertguthaben in eine bAV“** widmet sich dieser Problematik und untersucht, ob und aus welchen Gründen die Abschaffung der sozialversicherungsfreien Umwandlungsmöglichkeit möglicherweise verfassungs-, oder europarechtswidrig, bzw. aus rechts- und sozialpolitischen Motiven eine alternative Regelung anzuregen ist.

Ein den zentralen Themen vorgelagertes Kapitel **„Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitszeitkonten“** soll zu einem besseren Verständnis einen kurzen Überblick über die aktuellen gesetzlichen Regelungen über Arbeitszeitkonten sowie die gebräuchlichen Arbeitszeitkontenmodelle geben. Zum Abschluss werden die wesentlichen Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst.