

# Recht und Praxis der Arbeitszeitkonten

Wertguthaben, Altersteilzeit, Flexikonten

von

Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Dr. Annekatriin Veit, Dr. Andreas Hoff

2. Auflage



Verlag C.H. Beck München 2015

Verlag C.H. Beck im Internet:

[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 406 67671 0

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](http://beck-shop.de) DIE FACHBUCHHANDLUNG

beitsstunden begründet im Übrigen keinen Anspruch, diese Stunden auf einem Arbeitszeitkonto als Mehrarbeit zu verbuchen, sondern einen Anspruch auf Nachzahlung.<sup>4</sup> Zu rückwirkenden Korrekturen BAG 21.3.2012 (5 AZR 670/11, AP BGB § 611 Arbeitszeit Nr. 37) und → B. Rn. 35 ff.

Tarifverträge legen heute in der Regel Ausgleichszeiträume von maximal 12 Monaten zu Grunde; in Ausnahmefällen können – so beispielsweise im Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die chemische Industrie – mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung auch längere Ausgleichszeiträume von im genannten Fall bis zu drei Jahren vereinbart werden. Der Ausgleichszeitraum von grundsätzlich 6 Kalendermonaten bzw. 24 Wochen gemäß § 3 ArbZG spielt dabei deshalb keine Rolle, weil er sich auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche bezieht. Und auch der gänzliche Verzicht auf einen Ausgleichszeitraum ist per Tarifvertrag möglich – so beispielsweise vereinbart für die ebenfalls auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen zulässigen so genannten „flexiblen Arbeitszeitkonten“ gemäß § 7.7.1 Manteltarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Südbaden, in denen zum Beispiel ein Insolvenzschutz nur für über 300 Stunden hinausgehende Zeitguthaben vorgeschrieben ist (s. dort § 7.7.1.6.1 Abs. 2).

Sozialversicherungsrechtlich sind Flexikonten insoweit privilegiert, als die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend dem ausgezahlten Entgelt unabhängig vom aktuellen Saldo des Flexikontos fällig sind, ggf. also gestundet bzw. bei negativem Guthaben vorausgezahlt werden – entgegen dem hier ansonsten geltenden Entstehungsprinzip.<sup>5</sup> Dies haben sie mit Wertguthaben gemein, von denen sich Flexikonten allerdings gemäß § 7b Nr. 2 SGB IV dadurch unterscheiden, dass sie „das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (verfolgen)“. Flexikonten unterfallen nicht den gesetzlichen Regelungen zum Schutz der Wertguthaben und sind damit wesentlich unaufwändiger zu realisieren als Wertguthaben-Vereinbarungen. Deshalb ist eine saubere Abgrenzung zwischen Flexikonten und Wertguthaben von höchster Bedeutung.

---

<sup>4</sup> BAG 6.7.2011 – 4 AZR 424/09, AP TVG § 3 Nr. 51.

<sup>5</sup> Siehe Rundschreiben, S. 17.

- 8 Wie gesehen, ist bei der Abgrenzung zwischen Flexikonten und Wertguthaben zunächst von der jeweiligen Zielsetzung auszugehen, was zu zwei unterschiedlichen Typen von Flexikonten führen kann:
- zu solchen, die der fortlaufenden flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit dienen, und
  - zu solchen für den (insbesondere auch längerfristigen) Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen.
- 9 In der betrieblichen Praxis hat sich der letztgenannte Typus,<sup>6</sup> der als „Zykluskonto“ bezeichnet werden könnte, bisher nicht durchsetzen können. Vielmehr werden in aller Regel beide Funktionen vom selben Flexikonto übernommen. Dies führt dann oft dazu, dass im Sinne der Puffer-Funktion für Beschäftigungsschwankungen (tarif)vertragliche Ausgleichszeiträume missachtet werden.
- 10 Des Weiteren können auf Flexikonten entsprechend ihrer arbeitsvertraglichen Grundlage nur Über- und Unterschreitungen der Vertragsarbeitszeit saldiert werden.<sup>7</sup> Insbesondere kommen also andere Zuführungen (zB in Zeit umgewandelte Zuschläge) nicht in Frage – auch weil diese im Ergebnis dazu führen, dass die Vertragsarbeitszeit nicht erreicht, sondern unterschritten wird.
- 11 Dies soll nun am Beispiel des Arbeitszeitkontos gemäß § 10 TVöD (im Folgenden „TVöD-Arbeitszeitkonto“) veranschaulicht werden, bei dem es sich nicht um ein Flexikonto im hier verwendeten Sinne handelt, sondern um eine Wertguthaben-Vereinbarung.<sup>8</sup> Dies ergibt sich aus den folgenden Eigenschaften dieses Kontos:
- Ziel des TVöD-Arbeitszeitkontos ist es, denjenigen Arbeitnehmern, die dies wünschen, die Umwandlung von Entgeltansprüchen in Zeitguthaben zu ermöglichen. Dies ist jedoch kein Ziel, das außerhalb einer Wertguthaben-Vereinbarung verfolgt werden kann.

---

<sup>6</sup> Siehe hierzu ausführlich *Hoff* Personalführung 2/2009, 58.

<sup>7</sup> So auch der Erlass des Finanzministeriums NRW v. 9.8.2011 – S 2332 – 81 – V B 3, DB 2011, 1833, wonach es sich bei „sog. Flexi- oder Gleitzeitkonten ... um Konten (handelt), bei denen ausschließlich Mehr- oder Minderarbeitszeit angesammelt wird, die Bezüge (laufender Arbeitslohn, sonstige Bezüge) aber unverändert bleiben.“

<sup>8</sup> § 10 Abs. 1–5 TVöD betrifft nicht weiter definierte „Arbeitszeitkonten“, Abs. 6 nicht weiter geregelte „Langzeitkonten“ (zu diesen → B. Rn. 62).

- Eine Quelle möglicher Zuführungen zum TVöD-Arbeitszeitkonto bzw. eine mögliche Entnahme von diesem Konto sind am Ende des betrieblich vereinbarten Ausgleichszeitraums noch bestehende Zeitguthaben bzw. -schulden. Dem TVöD-Arbeitszeitkonto ist also ein Flexikonto im hier verwendeten Sinne vorgelagert, bei dem es sich in aller Regel nicht um eine Wertguthabenvereinbarung handeln wird.
- Die Arbeitnehmer können dem TVöD-Arbeitszeitkonto außerdem Zeitzuschläge und, wenn die betreffende Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung dies erlaubt, weitere Entgeltbestandteile (in § 10 TVöD beispielhaft genannt werden Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) zuführen. Damit dient dieses Konto aber gerade nicht der flexiblen Verteilung der Vertragsarbeitszeit, sondern deren effektiver Verminderung.
- Es gibt weder einen Ausgleichszeitraum noch ein höchstzulässiges Guthaben, was ebenfalls dafür spricht, dass es sich beim TVöD-Arbeitszeitkonto um eine Wertguthaben-Vereinbarung handelt. Solche Regelungs-Verzichte sind ansonsten höchstens bei Zykluskonten denkbar, die aber betrieblichen Zwecken dienen müssen – und dafür ist das TVöD-Arbeitszeitkonto, auf das ausschließlich der jeweilige Arbeitnehmer zugreifen kann, gerade nicht geeignet.

An Flexikonten sind daher zusammenfassend die folgenden Anforderungen zu stellen: **12**

- (1) Einlagen und Entnahmen sind nur in Form von Abweichungen von der Vertragsarbeitszeit möglich. Damit können auch durch Freizeit auszugleichende Überstunden (in der jeweiligen tarifvertraglichen oder vertraglichen Abgrenzung<sup>9</sup>) eingebracht werden – jedoch ohne damit ggf. verbundene Zuschläge –, weil diese Form des Ausgleichs ja gerade zur Einhaltung der Vertragsarbeitszeit führt.
- (2) Ziel ist die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit und/oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen. Vor diesem Hintergrund sind Auszahlungen aus laufenden Flexikonten grundsätzlich nicht

---

<sup>9</sup> Vgl. *Vogelsang*, Vergütungsschutz bei flexibler variabler Arbeitszeit, 28 ff.

möglich,<sup>10</sup> während Überträge auf andere Flexikonten ebenso unproblematisch sind wie die Umwandlung von Flexikontoguthaben in Wertguthaben.

- (3) Freistellungen aus diesen Konten sind nur für bis zu drei Monate am Stück zulässig (s. § 7 Abs. 1a S. 2 SGB IV) und dürfen zudem nach Auffassung der DRV Bund, die auch von der Bundesregierung gestützt wird, darin nicht „gezielt“ angespart werden.<sup>11</sup>
- 13 Bei Vereinbarungen, die auch nur gegen eines dieser drei Kriterien verstoßen, handelt es sich um Wertguthaben-Vereinbarungen.
- 14 Seit Inkrafttreten des MiLoG vom 11.08.2014 ist für Flexikonten – die in diesem Gesetz Arbeitszeitkonten genannt werden – unabhängig von der Höhe des Stundenentgelts, also generell, zum einen deren schriftliche Vereinbarung vorgeschrieben und zum anderen insoweit eine Grenze gesetzt. als „die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden ... monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen (dürfen)“ (§ 2 Abs. 2 MiLoG). Bei 40 Wochenstunden Vertragsarbeitszeit sind dies zB ca. 87 Stunden pro Monat, bei 10 Wochenstunden Vertragsarbeitszeit ca. 22 Stunden pro Monat, so dass sich diese Vorschrift vor allem bei Teilzeitbeschäftigung mit geringer vertraglicher Arbeitszeit auswirkt. Über diese Grenze hinaus geleistete Arbeitszeit ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens aber am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht worden ist, zu zahlen (§ 2 Abs. 1 MiLoG), soweit dadurch nicht ein Wertguthaben aufgebaut wird.
- 15 Für Zeitguthaben auf Flexikonten sind Rückstellungen zu bilden. Umgekehrt dürfen jedoch Zeitschulden nur bilanziell aktiviert werden, soweit es sich bei ihnen eindeutig um Vorleistungen des Arbeitgebers handelt, insbesondere also kein Annahmeverzug gegeben ist.

---

<sup>10</sup> Darüber hinaus sind solche Auszahlungen steuerrechtlich insbesondere dann problematisch, wenn der Arbeitnehmer sie veranlassen kann – was zu „Steuergestaltung“ im Sinne einer Verschiebung von Einkünften in geringer besteuerte Zeiträume führen kann.

<sup>11</sup> Bericht der Bundesregierung, 31 und 40.

## II. Verbreitung

Dem IAB-Kurzbericht 22/2010 ist zu entnehmen, dass 2009 51% **16** der Arbeitnehmer über ein Flexikonto verfügten. Vor Beginn der Wirtschaftskrise hatten die Arbeitnehmer durchweg Plusstunden angesammelt. Bei der Hälfte der Unternehmen betragen die durchschnittlichen Guthaben 60 Stunden und mehr. Im Verlauf der Krise sind die Guthaben durchschnittlich von 72 auf 27 Stunden zurückgegangen. In den von der Krise betroffenen Betrieben war in fast allen Unternehmen sowohl eine Obergrenze als auch eine Untergrenze festgelegt. Im Mittel konnten bis zu 79 Minusstunden angesammelt werden.

Der Bericht der Bundesregierung (s. oben S. 2) ergab für 2010, **17** dass die übergroße Mehrzahl der in den Betrieben genutzten Arbeitszeitkonten Flexikonten sind: 45% aller Unternehmen hatten ein solches Konto, nur 2% Wertguthabenvereinbarungen. Das zeigt, wie absurd es ist, die ersteren als „sonstige flexible Arbeitszeitregelungen“ zu bezeichnen (Rundschreiben, S. 17 ff.).

Unter den Flexikonten überwogen solche mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr (29% aller Unternehmen bzw. 63% **18** der Unternehmen mit Kontenregelungen). Immerhin 14% aller Unternehmen (bzw. 31% aller Unternehmen mit Kontenregelungen) hatten Flexikonten ohne bestimmten Ausgleichszeitraum, weitere 2% aller Unternehmen (bzw. 5% aller Unternehmen mit Kontenregelungen) hatten Flexikonten mit Ausgleichszeiträumen von über einem Jahr.

## III. Arbeitsrechtliche Grundlagen

### 1. Tarifliche Grundlagen

- 19 a) **Regelungsspektrum.** In diesem Abschnitt können nur ausgewählte Beispiele tarifvertraglicher Bestimmungen zu Flexikonten vorgestellt werden, die das enorme Regelungsspektrum verdeutlichen sollen.
- 20 Eine geradezu schon historisch anmutende, in der Praxis kaum noch beachtete tarifliche Regelung für ein Gleitzeitkonto, also für eine Spielart der ersten Variante des § 7b Nr. 2 SGB IV, flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, enthält § 2 V des MTV für die chemische Industrie. Zeitschulden oder Zeitguthaben sind danach im Abrechnungszeitraum – in der Regel ist dies der Kalendermonat – auszugleichen. Betrieblich ist festzulegen, bis zu welcher Höhe Zeitguthaben oder Zeitschulden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden können. Die zu übertragenden Zeitguthaben oder Zeitschulden dürfen jedoch 16 Stunden nicht überschreiten. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, so ist er spätestens im darauffolgenden Abrechnungszeitraum vorzunehmen. Zeitguthaben und Zeitschulden bleiben bei der Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgelts, bei der Entgeltfortzahlung nach dem EFZG und bei entsprechenden gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Leistungen des Arbeitgebers außer Ansatz. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist über die Dauer der betrieblichen Normalarbeitszeit ausschließlich der Pause hinausgehende Arbeit, soweit sie ausdrücklich angeordnet war. Zeitguthaben sind keine Mehrarbeit. Der Ausgleich von Zeitguthaben darf nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Urlaub erfolgen. In den Fällen der Freistellung von der Arbeit ist bei der Entgeltfortzahlung die zeitliche Lage der betrieblichen Normalarbeitszeit zugrunde zu legen. Wird wöchentlich an 5 Werktagen gearbeitet, so beträgt die betriebliche tägliche Normalarbeitszeit ein Fünftel der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, soweit betrieblich oder arbeitsvertraglich keine andere tägliche Arbeitszeit vereinbart worden ist.

In dieser Branche für die betriebliche Gestaltung von Flexikonten **21**  
wesentlich relevanter ist die allgemeine Ausgleichsvorschrift in § 2  
Abs. 1 MTV für die chemische Industrie, wonach die regelmäßige  
Arbeitszeit auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraums von bis zu  
12 Monaten erreicht werden kann. Regelungen dieses Typs finden  
sich heute in fast allen Tarifverträgen; sie bieten entsprechend große  
Spielräume für die betriebliche Gestaltung von Flexikonten.

Eine tarifvertragliche Regelung der zweiten Variante des § 7b **22**  
Nr. 2 SGB IV, also des Ausgleichs betrieblicher Produktions- und  
Arbeitszeitzyklen, findet sich im MTV der Metall- und Elektroin-  
dustrie Nordwürttemberg/Nordbaden unter der Überschrift Flexi-  
bles Arbeitszeitkonto. Im Einzelnen heißt es dort: Das flexible  
Arbeitszeitkonto dient dem Ausgleich betrieblicher Auslastungs-  
schwankungen (zB Produkt- und Marktzyklen) und damit der Ver-  
stetigung von Beschäftigung. Die Regeln für die Zuführung von  
Zeitguthaben in das Konto als auch für den Abbau aus dem Konto  
sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Die Betriebs-  
vereinbarung soll neben Guthabenstunden auch Minusstunden vor-  
sehen. Dieses Konto wird als individuelles Zeitkonto geführt. Dabei  
kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gleich-  
mäßig und ungleichmäßig verteilt werden. Die Differenz zwischen  
der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit und der indi-  
viduellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird als Gutha-  
benstunde bzw. als Minusstunde dokumentiert. Für das flexible Ar-  
beitszeitkonto ist jeweils eine Obergrenze für Guthabenstunden  
bzw. eine Untergrenze für Minusstunden festzulegen. Es sind Ver-  
fahrensregelungen und Fristen zur Einhaltung der betrieblich ver-  
einbarten Stundengrenze zu vereinbaren. Bei drohendem Überschrei-  
ten der betrieblich vereinbarten Stundengrenze beraten Betriebsrat  
und Arbeitgeber über geeignete Anpassungsmaßnahmen. In der Be-  
triebsvereinbarung sind entsprechende Regelungen zum Ausgleich  
des Mehrvolumens festzulegen. Lässt die Betriebsvereinbarung  
Guthabenstunden oberhalb einer Grenze von 300 Stunden zu, muss  
die Betriebsvereinbarung Regelungen beinhalten, wie nach einem  
betrieblich festgelegten Zeitraum (zB Produkt- und Marktzyklus)  
diese Guthabenstunden abgebaut werden. Der Aufbau und der Ab-  
bau des flexiblen Arbeitszeitkontos erfolgt durch von den Betriebs-  
parteien vereinbarte zusätzliche oder reduzierte Arbeitszeiten (un-  
gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit) für den ganzen Betrieb,

für einzelne Abteilungen oder für einzelne Beschäftigengruppen. Die Möglichkeiten vorhandener betrieblicher flexibler Arbeitszeitkonten haben grundsätzlich Vorrang vor der Anwendung der Regeln des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und der Kurzarbeit.

- 23 b) Tarifverträge und Mindestlohn.**<sup>12</sup> Die Schranken für die Einbringung gesetzlicher Mindestlöhne in Arbeitszeitkonten (→ Rn. 14) gelten nach § 1 Abs. 3 MiLoG nicht für tarifliche Branchenmindestlöhne nach dem AEntG. Die Neufassung des AEntG durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz erlaubt Verordnungen zur allgemeinen Geltung tariflicher Mindestlöhne jetzt in allen Branchen.
- 24** Besondere Bedeutung hat die Regelung in § 3 Nr. 1.43 des allgemeinverbindlichen Bundesrahmentarifvertrages im Baugewerbe, da sie in Mindestlohntarifverträge und -verordnungen übernommen worden ist.<sup>13</sup> Danach kann durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung für einen zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein bestimmter Monatslohn gezahlt wird. Aus der Vereinbarung muss sich ergeben, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägige Arbeitszeit festgelegt wird. Lage und Verteilung dieser Arbeitsstunden sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. dem Arbeitnehmer festzulegen. Der Arbeitgeber kann innerhalb von 12 Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen.<sup>14</sup> Wird ein Guthaben über 150 Stunden erreicht, ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden auszuzahlen. Auf dem

---

<sup>12</sup> [http://www.tarifregister.nrw.de/tarifinformationen/mindestloehne\\_aentg/index.php](http://www.tarifregister.nrw.de/tarifinformationen/mindestloehne_aentg/index.php)), Nipperdey Textsammlung Arbeitsrecht, 506a ff.

<sup>13</sup> Kommentar von *Biedermann/Möller*, Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe, 8. Aufl. 2011.

<sup>14</sup> S. auch BAG 23.2.2011 – 5 AZR 108/10, AP TVG § 1 Tarifverträge: Bau Nr. 331: Das Ausgleichskonto nach § 3 Nr. 143 BRTV-Bau ist als kontinuierliches Arbeitszeit- und Entgeltkonto zu führen. Der verstetigte Monatslohn berechnet sich auch dann nach dem im Zahlungsmonat geltenden Gesamtstundenlohn, wenn dem Konto Stunden mit einem geringeren Ansparwert entnommen werden.