

## **Der „Flexi-II“-Bericht der Bundesregierung vom März 2012**

Vor einigen Tagen hat die Bundesregierung den Bericht über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2940), also des so genannten „Flexi-II-Gesetzes“, vorgelegt, zu dem sie gemäß § 7g SGB IV bis zum 31.03.2012 verpflichtet war. Dieser Bericht (im Folgenden kurz so bezeichnet) enthält eine Vielzahl interessanter Aussagen zur Verbreitung und zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen von Langzeitkonten und sei daher ausdrücklich zur Lektüre empfohlen, auch wenn er Unschärfen in einigen bedeutenden Details aufweist. Nachfolgend habe ich die meines Erachtens wichtigsten Aussagen zusammengestellt und bei Bedarf kommentiert.

### **Langzeitkonten sind eine sehr seltene Spezies.**

Unter Langzeitkonten werden im Folgenden Konten verstanden, auf denen so genannte Wertguthaben aufgebaut werden können, mit denen die Vergütung der Mitarbeiter/innen während zeitweiser – vollständiger oder teilweiser – Freistellungen bewirkt werden kann.

Nach dem Bericht (vgl. S. 11f.) werden solche Langzeitkonten nur in 2% aller Betriebe in Deutschland geführt. Stärker verbreitet sind sie in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten (13%) und in Betrieben des Öffentlichen Dienstes (7% – gegenüber 2% in der Privatwirtschaft). Und auch in der näheren Zukunft dürfte sich das nur wenig ändern: Nur 2% der Betriebe, die derzeit lediglich andere Zeitkonten führen, planen die Einführung eines Langzeitkontos.

Diese Einschätzungen sind aus meiner Sicht plausibel – und relativieren deutlich höhere Werte, wie sie vielfach von Anbietern entsprechender Finanz- und Administrationsleistungen kommuniziert werden.

### **Langzeitkonten sind von anderen Zeitkonten klar zu trennen.**

Dabei vertreten die Bundesregierung (und auch die Deutsche Rentenversicherung Bund – DRV Bund), dass zwar Langzeitkonten im hier verwendeten Sinne auch einmal für betriebliche Zwecke – insbesondere bei Beschäftigungseinbrüchen – genutzt werden dürfen, umgekehrt aber andere Zeitkonten nicht dazu, langfristige Freistellungen der Mitarbeiter/innen anzusparen: „Insgesamt ist daran festzuhalten, dass die Schutzregelungen zu Wertguthaben immer dann greifen, wenn ein Ziel einer Arbeitszeitflexibilisierungsvereinbarung eine Freistellung von der Arbeitsleistung ist, die nicht ausschließlich durch betriebliche Arbeitszeitzyklen determiniert ist“ (Bericht, S. 40). Möglicherweise wird es diesbezüglich auch noch eine gesetzliche Klarstellung geben (vgl. ebenda).

Damit würden zum Beispiel 10/12-Teilzeitmodelle mit 10 Monaten Vollzeitarbeit und 2 Monaten Freistellung pro Jahr dann eine Wertguthabenvereinbarung erfordern, wenn sie nicht z.B. durch eine entsprechende betriebliche Saisonkurve gerechtfertigt sind. Praktisch würde dies bedeuten, dass zwar längere individuelle Freistellungen – seit Januar 2012 bis zu maximal 3 Monaten Dauer – auch aus anderen Zeitkonten, also ohne Wertguthabenvereinbarung, möglich sind, aber von dem/der Mitarbeiter/in nicht mit dem bloßen Ziel der Freistellung angespart werden dürfen.

Freistellungen aus betrieblichen Gründen und solche, die sich „halt so ergeben haben“, wären folglich bis zu 3 Monaten Dauer auch ohne Wertguthabenvereinbarung möglich, das „Ziel-Sparen“ von Mitarbeiter/innen auf Freistellungen dagegen wäre es nicht – wobei sozialversicherungsrechtlich nur Freistellungen von mehr als einem Monat Dauer problematisch sind, weil bis zu einem Monat Dauer der Sozialversicherungsschutz stets gewährleistet ist. Wie dies in betrieblicher Praxis und sozialversicherungsrechtlicher Prüfung auseinandersetzt werden soll – dazu äußert sich der Bericht leider nicht.

Solange dies so ist, kann ich nur empfehlen, über 1 Monat hinausgehende Freistellungen aus Zeitkonten, also ohne Wertguthabenvereinbarung, nur in Situationen zu ermöglichen, in denen ein Ersatz des/der dadurch ausfallenden Mitarbeiters/Mitarbeiterin nicht erforderlich ist – und zwar auch nicht dadurch, dass die direkten Kolleg/inn/en in dieser Zeit mehr arbeiten! –, was ja ein Indiz für eine entsprechend geringere Auslastung ist. Dies sollte dann unbedingt auch in der diesbezüglichen betrieblichen Arbeitszeitregelung zum Ausdruck kommen. Alternativ sind hier ohne solche Probleme aber auch das Ansparen von Urlaubstagen oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs (unter der Voraussetzung, dass keine tarifvertragliche Regelung entgegensteht) – dies erfordert keine Wertguthabenvereinbarung – und/oder unbezahlter Urlaub möglich.

## **Die gesetzlichen Langzeitkonto-Regelungen haben sich nach Ansicht der Bundesregierung bewährt.**

Im Einzelnen geht es hier um die folgenden, in der Praxis teils stark umstrittenen Punkte (vgl. Bericht, Teil D, S. 37ff.):

- ◆ Langzeitkonten „sollten“ stets auf einer individualarbeitsrechtlichen Vereinbarung beruhen (vgl. Bericht, S. 38f.). Allerdings „könnte die Anregung (geprüft werden), die nach § 7e Abs. 8 SGB IV erforderliche Zustimmung zum Wechsel der Insolvenzversicherung auch durch Kollektivvertrag zu ermöglichen“ (Bericht, Seite 39).
- ◆ Wertguthaben beinhalten den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ohne Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen, so dass hieraus bei Freistellungen die gesamten Sozialversicherungsbeiträge zu finanzieren sind (Bericht, Seite 40ff.). Diese Regelung soll vor allem der Förderung der – in der Praxis offenbar weiterhin sehr unterentwickelten – Portabilität von Wertguthaben (vgl. Bericht, S. 49) dienen, die bei deren derzeit vorrangiger Verwendung für Zwecke des früheren oder gleitenden Eintritts in den Ruhestand (vgl. Bericht, S. 45) von großer Bedeutung ist. In diesem Zusammenhang hält es die Bundesregierung für „erwägenswert, ob ... nicht die Rolle der DRV Bund oder eines das Guthaben übernehmenden Arbeitgebers gestärkt werden sollten, indem ihnen Möglichkeiten zur gerichtlichen Durchsetzung der Verpflichtung des bisherigen Arbeitgebers eröffnet werden“ (Bericht, S. 43).

- ◆ Langzeitkonten, die nicht unter die Übergangsregelung gemäß § 116 Abs. 1 SGB IV fallen, sind in Geld zu führen (vgl. Bericht, S. 43).
- ◆ Außerhalb von Bestands-Regelungen wird es weiterhin keine sozialversicherungsbeitragsfreie Übertragung von Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung geben (vgl. Bericht, S. 45).
- ◆ Hinsichtlich der Regelungen zum Insolvenzschutz der Wertguthaben wird die Bundesregierung lediglich „prüfen, ob durch Aufnahme von Vorschriften zum Schutz von Wertguthaben in die Regelungen der Insolvenzordnung eine einfachere und unbürokratische Handhabung in der betrieblichen Praxis erreicht werden kann“ (Bericht, S. 48).
- ◆ Und schließlich wird es keine „Verwässerung“ der Anlagevorschriften geben (vgl. Bericht, S. 48f.).

## Fazit

Trotz vielfältiger Kritik an den derzeitigen komplexen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten dürfte sich hieran auf absehbare Zeit, jedenfalls also in der laufenden Legislaturperiode, nichts Wesentliches ändern. Für die Zeit danach kann dies allerdings nicht ausgeschlossen werden, so dass das bereits seit der Einführung von „Flexi I“ im Jahr 1998 sehr dynamische Regelungsumfeld weiter in Bewegung bleiben wird.

Die weitere Ausbreitung von Langzeitkonten wird meines Erachtens jedoch nicht nur durch den rechtlichen Regelungsrahmen gebremst, sondern insbesondere durch das bei näherem Hinsehen meist problematische Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag für alle Beteiligten. Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Dauer der Vertragsarbeitszeit („Wahlarbeitszeit“) dürften den Anforderungen des demografischen Wandels vielfach besser gerecht werden (Stichwort „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ – bis hin zum gleitenden Ruhestandseintritt). Wenn der Gesetzgeber dann auch noch vorübergehende Freistellungen bis zu einigen Monaten Dauer unaufwändig ermöglicht und den Eintritt in den Ruhestand weiter flexibilisiert (insbesondere durch den Ausbau der Teilrenten-Option), wären aus meiner Sicht zentrale Voraussetzungen für eine altersngerechte wie familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung geschaffen.