

## Arbeitsrechtliche Anforderungen an Zeitwertkonten (III)

# Beratungs- und Betreuungsleitfaden für Rechts-, Steuer- und Finanzberater

Sebastian Uckermann

**Gerade im Hinblick auf das Auslaufen der gesetzlich gesteuerten Altersteilzeitregelungen ab dem 1. Januar 2010, werden unternehmensinterne Umsetzungen im Bereich der Implementierung von Zeitwertkontenlösungen erheblich zunehmen. Rechts-, Steuer- und Finanzberater werden sich somit zwangsläufig auch über die arbeitsrechtlichen Anforderungen an die Einführung und fortlaufende Betreuung von Zeitwertkonten-Modellen kundig machen. Dabei hilft der folgende Beratungsleitfaden. (Red.)**

In Geld geführte Arbeitszeitkonten beziehungsweise Zeitwertkonten sind aus der täglichen Unternehmenspraxis nicht mehr wegzudenken. Finanzberater, aber auch spezialisierte Rechts- und Steuerberater, konfrontieren zunehmend die Unternehmens- und Personalverantwortlichen sämtlicher Branchen mit dem zukunftssträchtigen System der Zeitwertkonten.

Hierzu diese Vorbemerkung: In der Fachliteratur wurden zuletzt ausführlich die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen bei der Einführung und fortlaufenden Führung von Zeitwertkonten dargestellt (V&S 9/2007, S. 40 ff., V&S 2/ 2008, S. 14 ff. vgl. Höfer/Greive/Hagemann, DB 2007, S. 65 ff.; vgl. Wellisch/Machill/Gahl, DB 2007, S. 1 933 ff.). Neben den Auswirkungen aus Unternehmenssicht wurden auch die auswirkungsrelevanten Perspektiven aus Arbeitnehmersicht dargestellt. Explizit stellte der Autor in den V&S-Ausgaben 2/2008 und 3/2008 in diesem Zusammenhang die unterschiedlichen bilanzsteuerlichen Wirkungsweisen von Zeitwertkonten für Kapital- und Personengesellschaften vor.

Ein Schattendasein fristet in der einschlägigen Fachliteratur immer noch die Erläuterung arbeitsrechtlicher Anforderungen an Zeitwertkonten samt der daraus resultierenden Hintergründe und

Fallstricke. Nur gelegentlich wurden bisher arbeitsrechtliche Randaspekte von Zeitwertkonten aufgegriffen (Luke/Robel, NWB Nr. 37 2007, S. 3 275 ff.).

Ziel dieses Beitrages ist es daher, Beratern einen Praxisleitfaden zur Verfügung zu stellen, der dazu dient, solchen Fallstricken aus dem Wege zu gehen.

### Kein rechtsverbindlicher Anspruch seitens der Arbeitnehmer

Im Gegensatz zur betrieblichen Altersversorgung haben Arbeitnehmer keinen



*„Berater und Rechtsanwender brauchen einen umfassenden Einblick in die arbeitsrechtlichen Anforderungen an die unternehmensinterne Einführung und fortlaufende Betreuung von Zeitwertkonten. Denn bei Nichtbeachtung der beschriebenen Regelungshintergründe besteht sehr schnell die Gefahr, dass die bereits als ‚sicher‘ betrachtete Zeitwertkonteneinführung an unabdingbaren arbeitsrechtlichen Grundvoraussetzungen scheitert. Somit müssen die im Beitrag dargestellten arbeitsrechtlichen Anforderungsmerkmale schon zu Beginn des Beratungsprozesses im Rahmen einer Zeitwertkonteneinführung beachtet werden.“*

*Sebastian Uckermann (Foto) ist gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH, Kanzlei für betriebliche Altersversorgung, Köln, und Vorsitzender der Facharbeitsgruppe für betriebliche Altersversorgung im Bundesverband der Rentenberater e. V.*

Anspruch auf die Einführung von Zeitwertkonten. Somit ist der Arbeitgeber völlig frei in seiner Entscheidung, ob er Zeitwertkonten als personal- und unternehmensinternes Steuerungsmodell einsetzen möchte.

Entscheidet sich der Arbeitgeber für die Einführung von Zeitwertkonten im Unternehmen, bilden folgende drei Alternativen die Grundlage für eine Teilnahme der jeweiligen Arbeitnehmer an einem Zeitwertkontensystem:

1. die individualvertragliche Vereinbarung oder
2. die Betriebsvereinbarung oder
3. ein Tarifvertrag.

### Alternative 1: die individualvertragliche Vereinbarung

Die individualvertragliche Vereinbarung ist grundsätzlich in Unternehmen anzutreffen, in denen kein Betriebsrat vorhanden ist. Darüber hinaus wird sie bei der Einführung von Zeitwertkonten für Gesellschafter-Geschäftsführer beziehungsweise Gesellschafter-Vorstände verwendet.

Inhalt einer individualvertraglichen Vereinbarung sind sämtliche Regelungsbausteine, die zwischen dem jeweiligen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen einer Arbeitszeitflexibilisierungsmaßnahme durch die Einführung von Zeitwertkonten zu treffen sind. Hierzu gehören vor allem:

- Definition über Entgeltverzicht,
- Definition zur Bildung von Wertguthaben,
- Bereitstellung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung,
- Definitionen zur Verwertung von Wertguthaben für die Freistellung von der Arbeitsleistung,
- Definitionen zur Verwertung von Wertguthaben für die betriebliche Altersversorgung,
- Definitionen zur Verwertung von Wertguthaben für die Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber,

- Definitionen zur Auszahlung von Wertguthaben,
- Definitionen zur Kapitalanlage der Wertguthaben,
- Regelungen zur Mitteilung der Wertguthabenentwicklung an die Arbeitnehmer,
- Regelungen zum Insolvenzschutz sowie
- Möglichkeiten zur Beendigung der Besparung der Wertguthaben.

Wichtig: Jede individualvertragliche Vereinbarung wird Bestandteil des jeweiligen Arbeitnehmer-Arbeitsvertrages und sollte aus Beweisgründen von allen Vertragsparteien langfristig historisiert werden. Gleiches gilt für jede Ergänzung oder Änderung.

Basierend auf dieser Aussage sei in diesem Zusammenhang auf eine gelegentlich verbreitete Literaturmeinung verwiesen (Kümmerle/Buttler/Keller, Betriebliche Zeitwertkonten, RN 108 ff.), wonach die Erfüllung der arbeitsrechtlichen Verpflichtung zur Insolvenzversicherung von Wertguthaben (Seewald, Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht, Paragraph 7 d SGB IV, RN 3)

### Firmentarifvertrag geht grundsätzlich vor

Im Zusammenhang mit Alternative 3 ist folgender Sonderfall zu beachten: Trifft ein für ein Arbeitsverhältnis geltender Firmentarifvertrag auf einen, gleichfalls für dieses Arbeitsverhältnis geltenden, allgemeinverbindlichen Verbandstarifvertrag, so ergibt sich eine Tarifkonkurrenz. Der Firmentarifvertrag geht hier als die speziellere Regelung vor. Seine Bestimmungen stehen dem Unternehmen räumlich, fachlich, betrieblich und persönlich am nächsten. Durch diese Bestimmungen werden Eigenarten und Erfordernisse des Unternehmens am besten berücksichtigt (BAG 4 AZR 203/04 v. 23. März 2005).

Für die Praxis gilt festzuhalten, dass Tarifverträge für Zeitwertkontenregelungen in der Regel nur den allgemeinen Gestaltungsspielraum festlegen, der durch unternehmensinterne Vereinbarungen auf die jeweiligen Bedürfnisse hin abgestimmt und konkretisiert wird.

gemäß Paragraph 7 d SGB IV aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung über Treuhand- beziehungsweise CTA-Lösungen und nicht über Verpfändungslösungen erfolgen sollte. Begründet wird dies damit, dass bei einigen Treuhandlösungen bei Einrichtung der Insolvenzversicherung keine Unterschrift der jeweiligen Arbeitnehmer nötig sei, was dann zu einem reduzierten Einrichtungsaufwand führt.

### Alternative 2: die Betriebsvereinbarung

Bei Unternehmen, die über einen Betriebsrat mitbestimmt werden, bietet sich die Einführung von Zeitwertkonten

über den Weg einer Betriebsvereinbarung an. Eine solche betrifft Arbeitnehmer, die unter den persönlichen Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen (Paragraph 5 BetrVG). Die Betriebsvereinbarung gehört wie der Tarifvertrag und die Regelungen nach dem Sprecherausschussgesetz zu Regelungsakten des kollektiven Arbeitsrechts.

Vertragspartner einer Betriebsvereinbarung sind der Arbeitgeber und der Betriebsrat (gegebenenfalls Gesamt- oder Konzernbetriebsrat) als kollektives Organ der von ihm vertretenen Arbeitnehmer des Unternehmens. Die Betriebsvereinbarung wirkt unmittelbar und zwingend (Paragraph 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG), also, ähnlich wie ein Gesetz, normativ auf die einzelnen Arbeitsverträge, ohne deren individualrechtlicher Bestandteil zu werden (BAG 5 AZR 217/74 vom 11. Juni 1975).

Es gilt in diesem Zusammenhang zu beachten, dass Arbeitgeber und Betriebsrat als Rechtsgrundlage und Wahrnehmung der Mitbestimmung nicht notwendigerweise eine Betriebsvereinbarung wählen müssen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates kann auch durch formlose „Regelungsabrede“ oder „Betriebsabrede“ gewahrt werden (BAG 3 AZR 546/82 v. 9. Juli 1985). Nach Entscheidung des Großen Senats des BAG vom 16. September 1986 (BAG GS 1/82) zur Änderungsmöglichkeit betrieblicher Sozialleistungen ist aber die Betriebsvereinbarung häufig das praktikablere Instrument, weil sie mehr Freiräume eröffnet.

Gleiches muss analog für die Einführung von Zeitwertkonten beziehungs-

### Unabdingbar – schriftliche Entgeltverzichtsvereinbarung

Obwohl grundsätzlich keine Unterschrift der jeweiligen Arbeitnehmer in dem hier beschriebenen Fall notwendig ist, stellt sich jedoch für den Praktiker die Frage nach der Sinnhaftigkeit der beschriebenen und in der Literatur vertretenen Meinung (Kümmerle/Buttler/Keller, Betriebliche Zeitwertkonten, RN 108 ff.). Da im Rahmen der Wertguthabenbildung nicht der Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes Anwendung findet, sondern hauptsächlich die Vorschriften des Zivil- beziehungsweise Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, ist eine schriftliche Entgeltverzichtsvereinbarung aus Beweisgründen, gerade für den Arbeitgeber, unabdingbar. Zusätzlich sollten auch alle Folge-Änderungsvereinbarungen schriftlich festgehalten werden.

Vor diesem Hintergrund stellt es keinen gesonderten Verwaltungsaufwand

dar, wenn der einzelne Arbeitnehmer gleichzeitig die Entgeltverzichtsvereinbarung und die Verpfändungsvereinbarung unterzeichnet.

Die Lösung der arbeitsrechtlichen Verpflichtung der Insolvenzversicherung von Wertguthaben gemäß Paragraph 7 d SGB IV über Verpfändungslösungen beinhalten somit keinen Mehraufwand für den jeweiligen Arbeitgeber (vertiefend hierzu: V&S, 8/2007, S. 28 ff).

Vor diesem Hintergrund ist die genannte, in der Literatur vertretene, Meinung abzulehnen.

Auch in der einschlägigen Fachliteratur wird in diesem Zusammenhang in jüngster Zeit die Einführung von CTA-Lösungen hinterfragt und kritisch auf ihre Sinnhaftigkeit hin überprüft (vgl. hierzu: Seeger, DB 2007 S. 697 ff.).

weise Lebensarbeitszeitkonten in mitbestimmten Unternehmen gelten. Durch die Formulierung einer Betriebsvereinbarung kann den jeweiligen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen in großem Maße Rechnung getragen werden, sodass für beide Parteien arbeitsrechtliche Erfordernisse gewahrt werden.

Besonders gilt zu erwähnen, dass auch im Rahmen einer Zeitwertkontenregelung, auf Basis einer Betriebsvereinbarung, zusätzlich eine Entgeltverzichtserklärung geschlossen werden

muss zwischen Arbeitgeber und den am Zeitwertkontensystem teilnehmenden Arbeitnehmern. Hiermit müssen dann beispielsweise die Entgeltverzichtshöhe und die umzuwandelnde Entgeltart (Überstunden, Urlaubansprüche und so weiter) individuell festgelegt werden.

### Alternative 3: Tarifvertrag

Regelungen zur Einführung von Zeitwertkontensystemen beziehungsweise Lebensarbeitszeitkonten können auch mithilfe eines Tarifvertrages begründet

werden, der ebenfalls dem Bereich des kollektiven Arbeitsrechts zuzuordnen ist. Enthält der Vertrag eine Öffnungsklausel, ist es den jeweiligen Unternehmen autark möglich, auf Basis von Individual- oder Betriebsvereinbarungen, Regelungen für die Einführung von Zeitwertkonten festzulegen.

Beinhaltet der Tarifvertrag jedoch dezierte Vorgaben für die tarifvertragsgebundenen Unternehmen, so wirken solche Regelungen normativ (Paragraf 4 Abs. 1 TVG); sie beeinflussen die einzelnen Arbeitsverhältnisse, werden

## Der Spezialfall – Einführung von Zeitwertkonten in tarifvertragsgebundenen Unternehmen

Obwohl – wie beschrieben – oftmals Tarifvertragsinhalte gegen die Einführung von Zeitwertkonten sprechen, wird in der Literatur an einigen Stellen diskutiert, inwiefern solche Regelungsinhalte gegebenenfalls umgangen werden können (vgl. beispielsweise Kümmerle/Buttler/Keller, Betriebliche Zeitwertkonten, RN 21), um doch noch die Möglichkeit zur Einführung von Zeitwertkonten in tarifvertragsgebundenen Unternehmen zu erhalten.

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht sprechen keine Hemmnisse gegen die Einführung von Zeitwertkonten, auch wenn keine diesbezügliche tarifvertragliche Öffnungsklausel vorhanden ist. Der „Frage-/Antwortkatalog zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitmodelle“ der Sozialversicherungsträger vom 26. Juni 2002 spricht in diesem Zusammenhang auf Seite 3 unter 1. eine deutliche Sprache, wonach Arbeitsentgeltbestandteile „als Wertguthaben verwendet werden dürfen, soweit kein Tarifvertrag einer solchen Verwendung ausdrücklich entgegen steht“.

### Keine sozialversicherungsrechtlichen ...

Dieser Aussage schließt sich auch das Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 29. März 2003 ausdrücklich an (Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 29. August 2003, S. 21). Somit bestehen aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht nach

Meinung des Autors keinerlei Bedenken, Zeitwertkontensysteme einzuführen, auch wenn ein entsprechender Tarifvertrag keine Öffnungsklausel zugunsten der Implementierung von Zeitwertkonten enthält. Zusätzlich gilt es in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass es in der einschlägigen Fachliteratur, soweit ersichtlich, ebenfalls noch keine gegenteilige Stellungnahme und Schlussfolgerung gegeben hat.

### ... eher arbeitsrechtliche Bedenken

Aus arbeitsrechtlicher Sicht kann sich die Sachlage jedoch anders darstellen, wenn man den normativen Regelungen des Tarifvertragsgesetzes folgt, wonach eine fehlende Öffnungsklausel zur Einführung von Zeitwertkonten gepaart mit einer erklärten Allgemeinverbindlichkeit des jeweiligen Tarifvertrages dazu führt, dass bei Zugrundelegung dieses Sachverhaltes keine Möglichkeiten gegeben sind, jeweilige Zeitwertkontenregelungen in betroffenen Unternehmen einzuführen.

Aus Sicht des Autors müssen im oben beschriebenen Falle aber auch zwingend die Grundsätze des Paragrafen 4 Abs. 3 TVG beachtet werden, die eine Einführung von Zeitwertkonten auch in tarifvertragsgebundenen Unternehmen grundsätzlich rechtfertigen, auch wenn die jeweilig geltenden Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden sind.

Paragraf 4 Abs. 3 TVG beinhaltet das sogenannte Günstigkeitsprinzip. Es stellt ein allgemeines Prinzip des Arbeitsrechts für das Verhältnis von Regelungen auf verschiedenen Regelungsebenen dar. Grundsätzlich setzt sich die Regelung der höheren Rangebene durch, es sei denn, die der kleineren Rangebene ist für den Arbeitnehmer günstiger. Dieses Prinzip hat der Gesetzgeber für das Verhältnis des Tarifvertrages zu anderen vertraglichen Regelungen in Paragraf 4 Abs. 3 TVG festgeschrieben. Somit haben für den Arbeitnehmer nach Paragraf 4 Abs. 3 TVG günstigere Abmachungen den Vorrang vor dem Tarifvertrag. Er wirkt wie eine gesetzliche Tariföffnung, welche die zwingende Wirkung des Tarifvertrages partiell aufhebt und in eine halbseitig zwingende Wirkung umwandelt (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Paragraf 4, RN 31).

### Das Günstigkeitsprinzip ...

Das Günstigkeitsprinzip gewährleistet also die Privatautonomie der Arbeitsvertragsparteien in den Bereichen, in denen die zwingende Wirkung des Tarifvertrages zum Schutz der Arbeitnehmer nicht erforderlich ist. Zusätzlich garantiert das Günstigkeitsprinzip die Funktion des Tarifvertrages als Gestaltungsinstrument für die Regelung von Mindestarbeitsbedingungen für die Arbeitnehmerkreise.

Diese Auslegung des Paragrafen 4 Abs. 3 TVG muss auch eine Einführung von

jedoch nicht deren individualrechtlicher Bestandteil. Die tarifvertraglich begründeten Regelungen für Zeitwertkonten gelten an sich nur für die in den vertragschließenden Parteien organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Der Tarifvertrag kann jedoch gemäß Paragraph 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dies bewirkt, dass alle in dem betreffenden Tarifbereich beschäftigten Arbeitnehmer von den Regelungen erfasst werden, wenn eine Einführung von Zeitwertkonten angestrebt wird. Erfasst werden auch dieje-

nigen Arbeitnehmer, die nicht oder bei einer anderen als der vertragschließenden Gewerkschaft organisiert oder bei einem Arbeitgeber tätig sind, der nicht dem vertragschließenden Verband angehört.

### **Fehlende Öffnungsklausel bei Tarifverträgen ...**

In der Praxis ergibt sich bei der arbeitsrechtlichen Einführung von Zeitwertkontensystemen häufig die Problemstellung, dass das „einführungswillige“ Unternehmen an einen Tarifvertrag ge-

bunden ist, der keine Öffnungsklausel zugunsten der Einführung von Arbeitszeitkonten beziehungsweise Zeitwertkonten enthält.

Gemäß Paragraph 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) werden durch die Zuhilfenahme von Öffnungsklauseln beziehungsweise Tariföffnungsklauseln für die betreffenden Unternehmen Abweichungen vom Tarifvertrag erlaubt, wenn dieser das gestattet. Die Tarifvertragsparteien können hiermit also dispositives Recht setzen und damit die zwingende und normative Wirkung eines

Zeitwertkonten in Unternehmen mit zugrunde liegenden allgemeinverbindlichen Tarifvertragsregelungen ohne Öffnungsklauseln in Bezug auf Zeitwertkontenregelungen rechtfertigen.

#### **... als Argument ...**

Denn bei Durchführung des Günstigervergleichs ist zunächst auf das Bezugsobjekt abzustellen. Das heißt im Falle der Einführung von Zeitwertkonten ist zunächst zu prüfen, ob das einzelne Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers tangiert wird oder ob die Arbeitsverhältnisse einer ganzen Belegschaft angesprochen werden.

Grundsätzlich werden, allein schon aus Gründen der Nichtverletzung von allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsätzen, bei der gewünschten Einführung von Zeitwertkontenregelungen immer alle Arbeitsverhältnisse einer Belegschaft angesprochen.

#### **... für die Vorteilhaftigkeit ...**

Im nächsten Schritt muss geprüft werden, inwieweit die betreffenden Arbeitnehmer durch die unternehmensinterne Einführung von Zeitwertkonten besser gestellt werden im Vergleich zu einer Nichteinführung von Zeitwertkonten. Hier kann die Antwort nur eindeutig zugunsten der Einführung von Zeitwertkonten gehen. Denn die Arbeitnehmer werden unzweifelhaft besser gestellt im Vergleich zu den nicht vorhandenen Regelungen eines zugrunde

liegenden Tarifvertrages. Zum einen dienen Zeitwertkonten zum Aufbau eines Kapitalstocks zum gleitenden Übergang aus der Arbeitsphase in eine Vorruhestandsphase, in der der jeweilige Arbeitnehmer bis zum Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand seine Bezüge, bei gleichzeitiger Freistellung von der Arbeit, aus dem angesparten Zeitwertkonto erhält.

Gerade im Hinblick auf den Wegfall der gesetzlichen Altersteilzeitregelungen zum 1. Januar 2010 muss es im Interesse aller Tarifvertragsparteien liegen, auch ohne diesbezügliche tarifvertragliche Öffnungsklausel, den Arbeitnehmern weiterhin eine Möglichkeit zu erhalten, vorzeitig einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu suchen. Dies darf nicht an fehlenden formellen Regelungsbausteinen scheitern oder weil Tarifvertragsparteien auf Kosten von Arbeitnehmern Machtpositionen manifestieren wollen, indem einige sinnvolle Gestaltungsoptionen einfach übergangen werden.

#### **... sowie die Entlastung im Alter ...**

Zusätzlich wird mit einer Einführung von Zeitwertkonten auch dem Aspekt der gesetzlich verlängerten Arbeitszeit bis zum Endalter 67 Rechnung getragen. Es wird biologisch wohl kaum möglich sein, dass einige handwerklich tätige Berufsgruppen bis zum 67. Lebensjahr arbeiten. Hier müssen Rechtsprechung und Rechtsauslegung ein-

deutig den Rahmen gewährleisten, wonach das genannte Günstigkeitsprinzip gemäß Paragraph 4 Abs. 3 TVG auch eindeutig für flexible Arbeitszeitgestaltungsmaßnahmen nach Vorgabe des Paragraphen 7 SGB IV (also Zeitwertkonten beziehungsweise Arbeitszeitkonten) gelten muss.

#### **... durch zeitliche Entgeltverschiebung**

Weiter gilt es herauszustellen, dass ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Zeitwertkontenregelung ja gerade nicht, wie es beispielsweise im Rahmen einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zu einem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung passiert, auf sein Arbeitsentgelt zugunsten eines ihn begünstigenden Spar- beziehungsweise Versicherungsvertrages verzichtet. Vielmehr wird im Rahmen der Wertguthabenbildung arbeits- und sozialversicherungsrechtlich die Entgeltauszahlung auf einen Zeitpunkt in der Zukunft verschoben, zum Beispiel zur Finanzierung des individuellen Vorruhestandes. Es wird also nicht auf Entgelt im Sinne des Tarifvertragsgesetzes verzichtet, sondern es findet eine Verlagerung der Entgeltauszahlung statt. Somit werden aus Sicht des Autors keine tariflichen Entgeltansprüche verletzt.

Unterstützung findet diese Argumentationskette durch die Vorgaben an Zeitwertkontenregelungen aus Gesetzes- und Rechtsprechungssicht.

Tarifvertrages außer Kraft setzen, während der unmittelbare Wirkungsgehalt des jeweiligen Tarifvertrages erhalten bleibt (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Paragraph 4, RN 27 ff.).

Durch diese Öffnungsklauseln können die tariflich und standardisierten Arbeitsbedingungen flexibilisiert gestaltet werden. Dies ist schlussfolgernd die Vorlage zur Einrichtung von Zeitwertkonten in tarifvertragsbestimmten Unternehmen, wenn der zugehörige Tarifvertrag eine dementsprechende Öffnungsklausel bereithält, die es den Unternehmen erlaubt, per Einzel- oder Betriebsvereinbarung die notwendigen Regelungsinhalte zur Implementierung und fortlaufenden Führung von Zeitwertkonten festzulegen.

### ... bedarf besonderer Überlegungen

Stoßen Berater im Rahmen eines Implementierungsvorganges von Zeitwertkontenregelungen auf Unternehmen, die Mitglied eines tarifvertragsgebundenen Arbeitgeberverbandes sind und der zugehörige Tarifvertrag enthält keine Öffnungsklausel zugunsten einer Zeitwertkonteneinführung, stellt sich die Frage, wie weiter verfahren werden kann, um gegebenenfalls doch eine Zeitwertkontenregelung einführen zu können.

### Problematik der Allgemeinverbindlichkeit

Zunächst ist die Fallkonstellation zu untersuchen, wenn der zugrunde liegende Tarifvertrag gemäß Paragraph 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Die tarifvertraglich fehlende Öffnungsklausel zugunsten einer Zeitwertkontenregelung ist grundsätzlich nur für die in den vertragschließenden Tarifvertragsparteien organisierten Arbeitgeber (Arbeitgeberverband) und Arbeitnehmer (Gewerkschaft) maßgeblich. Somit könnten bei dieser Konstellation alle Arbeitnehmer, die kein Mitglied einer Gewerkschaft sind, eine Zeitwertkontenregelung in Anspruch nehmen, ohne dass ein Tarifvertrag dies verhindern kann.

Wird ein die Branche der jeweiligen Arbeitnehmer betreffender Tarifvertrag

aber gemäß Paragraph 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt, ergibt sich eine andere Ausgangssituation. Denn die Allgemeinverbindlichkeit bewirkt, dass alle in diesem Tarifbereich beschäftigten Arbeitnehmer von den fehlenden Regelungen des zugrunde liegenden Tarifvertrages zur Implementierung von Zeitwertkonten erfasst werden. Somit auch diejenigen, die nicht oder bei einer anderen als der vertragschließenden Gewerkschaft organisiert oder bei einem Arbeitgeber tätig sind, der nicht dem vertragschließenden Arbeitgeberverband angehört.

Somit entfaltet der Tarifvertrag in diesem Zusammenhang unmittelbare und zwingende Wirkung (normativ). Die Tarifvertragsnormen überlagern also die arbeitsvertraglichen Regelungen wie ein Gesetz. Es kommt daher nicht darauf an, dass die Arbeitsvertragsparteien die Geltung der Regelungen des Tarifvertrages vereinbaren oder von der Wirkung des Tarifvertrages auch nur Kenntnis haben (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Paragraph 4, RN 1).

### Kein Verstoß gegen europäisches Recht

Zu beachten ist auch, dass der hoheitliche Akt der Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit verfassungsgemäß ist und auch nicht gegen europäisches Recht verstößt (BverfG 1 BvR 24/74 u. 439/79 vom 15. Juli 1980; BAG 4 AZR 536/89 vom 28. März 1990).

Schlussfolgernd sind im Falle der beschriebenen Fallkonstellation auf den ersten Blick keine Möglichkeiten zur Einführung von Zeitwertkontensystemen für die jeweiligen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeben.

Zum einen erhält der Arbeitnehmer keinerlei Zugriffsmöglichkeiten (außer bei einer Insolvenz des Arbeitgebers) an denen für die Finanzierung der Wertguthaben angelegten Vermögensmittel. Denn nur im Innenverhältnis kann der Arbeitnehmer Wertguthabenansprüche an den Arbeitgeber geltend machen. Dies folgt aus dem schuldrechtlichen Verschaffensanspruch des Arbeitnehmers aufgrund eines zweiseitigen Vertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (vergleiche BAG vom 24. September 2003, Az.: 10 AZR 640/02).

Würde der Arbeitnehmer hingegen einen sofortigen Anspruch im Rahmen seiner Wertguthabenbildung beispielsweise gegen eine Depotbank erlangen, bei der die Wertguthaben angelegt werden, hätte dies einen sofortigen lohnsteuerlichen Zufluss der umgewandelten Entgeltbestandteile zur Folge.

Dieser Sachverhalt ist unbedingt auszuschließen, da folglich für den Arbeitnehmer eine Wertguthabenbildung im Rahmen flexibler Arbeitszeitgestaltungsmaßnahmen aus steuerlichen Gründen keinen Sinn machen würde.

### Vermögensmittel bleiben Eigentum des Arbeitgebers

Die hier genannten Vermögensmittel bleiben also bis zur Wertguthabenauszahlung (und gegebenenfalls auch darüber hinaus) bilanzielles und wirtschaftliches Eigentum des Arbeitgebers. Durch die erforderliche Rückstellungsbildung dokumentiert der Arbeitgeber die weiterhin vorhandenen Auszahlungsansprüche an den Arbeitnehmer. Es wird also anhand der Bilanz des Arbeitgebers ersichtlich, dass auf keine Entgeltauszahlung verzichtet wurde, sondern diese in die Zukunft verlagert worden ist mit einem dauerhaft geltenden Auszahlungsanspruch.

Somit verändert ein Verzicht des Arbeitnehmers auf tarifliche Entgeltansprüche zugunsten einer Wertguthabenbildung nichts an dem arbeitsrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf „volle“ Lohnauszahlung, nur dass diese in diesem Fall zeitlich versetzt stattfindet.

Die zuvor beschriebenen Ausführungen rechtfertigen damit eine eindeutige Auslegung des Günstigkeitsprinzips gemäß Paragraph 4 Abs. 3 TVG dahingehend, dass eine Bildung von Wertguthaben auch in tarifvertragsgebundenen Unternehmen, in denen keine explizite tarifvertragliche Öffnungsklausel für die Bildung von Wertguthaben vorhanden ist, statthaft sein sollte.

### Einschlägige Rechtsprechung fehlt

In diesem Zusammenhang lassen sich weitere Aspekte finden, die die genannte Argumentationskette unterstreichen. Zunächst aber bleibt zu hoffen, dass

sich die einschlägige Fachliteratur ebenfalls an der hier angestoßenen Diskussion beteiligt, um weitere Argumentationsgrundlagen für den beschriebenen Sachverhalt zu erhalten.

Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich die Rechtsprechung in nächster Zeit einmal dieser Thematik annehmen muss, um dann ein erstes und für die Beratungspraxis maßgebliches Urteil zu sprechen.

### Schlussfolgerungen

Das erwähnte „Günstigkeitsprinzip“ muss schließlich auf das Zusammenspiel von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung abgestimmt werden. Zwar gilt das Günstigkeitsprinzip auch für das Verhältnis von Tarifvertrag zur Betriebsvereinbarung. Allerdings wird dies selten praktisch werden können, da Paragraph 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Regelung von Arbeitsbedingungen durch eine Betriebsvereinbarung nicht gestattet, wenn diese durch einen Tarifvertrag geregelt sind oder grundsätzlich über diesen geregelt werden. Damit soll die Tarifautonomie vor Regelungskonkurrenz durch die Betriebspartner geschützt werden.

Aus der Auslegung des Günstigkeitsprinzips folgt, dass für die Einführung von Zeitwertkonten ein Günstigkeitsvergleich erforderlich wird, der Zeitwertkontenregelungen ausschließlich auf

### Arbeitsrechtliche Hinweise, die in den Unternehmen zu beachten sind

Bei der Einführung von Zeitwertkonten sind Unternehmen gehalten, zusätzliche Bestimmungen zu berücksichtigen:

1. Wichtig ist beispielsweise die Begrenzung der Umwandlung von Urlaubsansprüchen in Wertguthabenbestandteile, damit die Vorgaben zur tatsächlichen Wahrnehmung des Mindesturlaubs gemäß dem „Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer“ (Bundesurlaubsgesetz/BUrlG) eingehalten werden.
2. Arbeitgeber müssen über gewisse Auswirkungen für ihr grundsätzliches arbeitsrechtliches Direktionsrecht Bescheid wissen. Ein Verlust des Weisungsrechts des Arbeitgebers ist zwar nicht zu befürchten, da der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme seiner flexiblen Arbeitszeitregelung in der Regel bestimmten Rahmenvorgaben unterliegt. Jedoch muss das zwingende Mitspracherecht des Betriebsrates gemäß Paragraph 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG beachtet werden. Hiernach bestimmt der Betriebsrat beispielsweise bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zwingend mit, sodass hierdurch auch Auswirkungen auf Zeitwertkontenregelungen die Folge sein können.
3. Aus Paragraph 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist zusammenfassend die allgemein geltende Entscheidungskompetenz des Betriebsrates bei der Einführung von Zeitwertkontensystemen herzuleiten: Da es bei Zeitwertkontenmodellen aufgrund des Flexibilisierungszwecks systembedingt zu einer Variabilität des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit und deren Verteilung kommt, ist bei deren Ein- und Durchführung regelmäßig das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus Paragraph 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beachten.
4. Abschließend soll auf Paragraph 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hingewiesen werden. Danach ist dieser unabhängig zu konsultieren, wenn durch den Arbeitgeber technische Einrichtungen zur Erfassung von Verhaltensweisen und Leistungen von Arbeitnehmern eingeführt werden. Nichts anderes gilt für die Durchführung eines Zeitwertkontensystems, bei dem jederzeit personenbezogene Bewegungsdaten des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden müssen.

einzelvertraglicher Ebene mit den jeweiligen Arbeitnehmern begründet. Es sollte also zwingend im Vorfeld keine die Einführung von Zeitwertkonten kon-

kretisierende Betriebsvereinbarung geschlossen werden, um nicht gegen den zuvor beschriebenen Paragraphen 77 Abs. 3 BetrVG zu verstoßen. **V&S**

### Zwei brandaktuelle Praktiker-Leitfäden zum Thema „bAV“

Der Themenbereich der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) erstreckt sich nicht nur auf steuer- und arbeitsrechtliche Besonderheiten. Er erfordert daneben umfassendes Fachwissen für die Personalarbeit und in der Entgeltabrechnung. Die Auswirkungen darauf werden, unter Berücksichtigung des Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrechts, anhand von Tabellen und Beispielen ausführlich im Ratgeber „Das Einmaleins der bAV-Praxis“ dargestellt. Die verschiedenen Formen der bAV werden anschaulich erklärt. Ein Leitfaden auch für die Entscheidungsfindung.

Thomas Fromme, Das Einmaleins der bAV-Praxis, 2007, 159 Seiten, DIN A4, Paperback, 29,80 Euro, ISBN 978-3-89577-498-0.

Das Buch „Betriebliche Altersregelungen“ enthält alle im Zusammenhang mit einer Vorpensionierung relevanten gesetzlichen Regelungen und zeigt Möglichkeiten für betrieb-

liche Dispositionen auf. Es gibt Aufschluss über für Arbeitgeber wichtige Aspekte der Fürsorgepflicht. Einbezogen sind sowohl die Ansprüche gegen die Arbeitsverwaltung wie die Auswirkungen im Renten-, Steuer- und Beitragsrecht sowie arbeitsrechtliche Erfordernisse und die Arten gesetzlicher Altersrenten und ihre Bezugsvoraussetzungen.

Klaus Oppermann, Dr. jur. Alexander Ostrowicz, Betriebliche Altersregelungen, 2. überarbeitete Auflage 2008, 385 Seiten, Paperback, 49,00 Euro, ISBN 978-3-89577-455-3.

Zu beziehen über  
Kreditwesenservice GmbH,  
Frankfurt am Main,  
Telefax 0 69/7 07 84 00,  
Telefon 0 69/97 08 33-21  
(Brigitte Wöllner)