

Beispiele und Erklärungen zu Zeitkonten
Lohnempfänger

Opti.PM

Stand Zeitkonto Monatsanfang	Stundenerfassung im Monat	Abstimmung des Zeitkontos am Monatsende	Lohndaten bei Abrechnung Bruttolohn= Gesamtstunden im Monat + Zeitkonto Monatsanfang - Zeitkonto Monatsende	Stand Zeitkonto Monatsende
	Zkto. Lohnkonto			
Beispiel 1	Zkto = 25 Std. Lohn = 150 Std.	Alles ausbezahlen oder MA tritt im Monat aus	175 Std. * StdLohn	ZKto = 0
Zkto = 0				
Beispiel 2	Zkto = 25 Std. Lohn = 150 Std.	Alles im Zeitkonto belassen	175 Std. * StdLohn	Bruttolohn vermindert sich um die im Zeitkonto verbleibenden Stunden Zkto = 25 Std.
Zkto = 0			-25 Std. * StdLohn	
Beispiel 3	Zkto = 25 Std. Lohn = 150 Std.	Alles ausbezahlen oder MA tritt im Monat aus	175 Std. * StdLohn	Zkto = 0
Zkto = -40 Std.			-40 Std. * StdLohn	Bruttolohn vermindert sich um die Anzahl von Stunden, die notwendig ist, um das Zeitkonto auf den Wert 0 aufzufüllen

Gehaltsempfänger

Stand Zeitkonto Monatsanfang	Stundenerfassung im Monat	Abstimmung des Zeitkontos am Monatsende	Lohndaten bei Abrechnung Bruttogehalt= Bruttogehalt + Zeitkonto Monatsanfang - Zeitkonto Monatsende
------------------------------------	------------------------------	---	--

1. Zur Frage Was sind Arbeitszeitkonten?

Die flexibelste Lösung für Arbeitszeiten, die auf die Interessen des Betriebs und der Mitarbeiter je nach Bedarf zugeschnitten werden kann, ist die Einrichtung von so genannten Arbeitszeitkonten. Dabei werden, z.B. auf der Basis der 38,5 Stunden-Woche mit jedem Arbeitnehmer feste Jahresarbeitszeiten vereinbart und inklusive Weihnachtsgeld, Urlaubszuschlag und sonstige Bezüge ein Jahresgrundlohn errechnet, der in zwölf monatlichen Raten als Lohn bezahlt wird. Tatsächlich gearbeitet wird jedoch nach betrieblichem Bedarf und/oder nach persönlichen Wünschen. Plus- und Minusstunden werden, sofern sie nicht im gleichen Monat ausgeglichen werden, auf dem Zeitkonto festgehalten. Über die Überstunden können die Mitarbeiter, je nachbetrieblichem Bedarf, beliebig verfügen. Sie werden als Freizeit ausgeglichen. Bei hoher Auftragslage wird mehr, bei niedriger Auftragslage wird weniger gearbeitet. Dadurch werden Absatz- und Auftragsschwankungen ausgeglichen. Am Jahresende wird das Mitarbeiterkonto abgerechnet.

Zeitkonten werden stets mit dem Ziel eines Ausgleichs geführt; durch Zeitkonten wird Arbeitszeitkapazität schließlich nicht geschaffen, sondern nur im Zeitablauf ungleich verteilt - wenn auch diese Ungleichverteilung sich durchaus über einen sehr langen Zeitraum erstrecken kann.

Das Gesetz zur (sozialversicherungsrechtlichen) Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen - kurz "Flexi-Gesetz" (FlexiG) - vom 14. 4. 1998 (zuletzt geändert durch das 4. Euro-Einführungsgesetz vom 21. 12. 2000) schafft einen sozialversicherungsrechtlichen Rahmen für die Gestaltung von Zeitkonten und ermöglicht auf diese Weise vielfältige, bislang nicht vom Sozialversicherungsrecht gedeckte Zeitkontenvarianten bzw. legalisiert schon zuvor praktizierte, von den Sozialversicherungsträgern allenfalls geduldete Modelle in der betrieblichen Praxis.

2. Zur Frage der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen

Bei den im Rahmen flexibler Arbeitszeitgestaltung interessierenden Jahresarbeitszeitverträgen sind die Grenzen zulässiger Höchstarbeitszeit aufgrund des Arbeitszeitgesetzes zu berücksichtigen. Dieses eröffnet ausreichende Spielräume für das Ansparen von Zeitguthaben. Danach können - ohne Berücksichtigung gesetzlicher Feiertage, aber unter Beachtung von vier Wochen Mindestjahresurlaub - **bis zu 2 304 Arbeitsstunden (48 Wochen x 48 Stunden)** jährlich geleistet werden. Bei der Mobilzeitabrede sind die **Höchstarbeitszeit von 10 Stunden pro Tag, 11 Stunden Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit** und Arbeitszeitausgleichspflichten, die die **regelmäßige werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden** berücksichtigen, zu beachten (§§ 3 bis 5 ArbZG). Ferner müssen **30 oder 45 Minuten (Arbeitszeit länger als sechs Stunden) Ruhepause pro Tag** eingeplant werden. Das Arbeitszeitgesetz geht von sechs Werktagen in der Woche aus.

Besondere Regelungen für die Zeitarbeit hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitszeitkonten existieren nicht (Stand 31.05.2002).

3. Zur Frage des Ausgleichszeitraumes

Nach dem zeitlichen Horizont, mit dem eine Rückführung der Zeitsalden herbeizuführen ist, sind Kurzzeitkonten von Lang-/Lebensarbeitszeitkonten zu unterscheiden.

- Kurzzeitkonto

Kurzzeitkonten, die ein fortlaufendes Rückführen auf die Vertragsarbeitszeit ermöglichen sollen, sind in der Praxis heute weit verbreitet. Zeitarbeitsfirmen führen in aller Regel Kurzzeitkonten.

- Langzeitkonto/Lebensarbeitszeitkonto

Ein längerfristiger Zeitausgleich bis hin zum Vorziehen des effektiven Ruhestandseintritts ist Ziel von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. Eine rechtlich bindende, exakte Abgrenzung zwischen Kurz- und Langzeitkonten existiert nicht. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten erfordern u.U. einen erhöhten Aufwand bei der sozialversicherungsrechtlichen Handhabung. Insbesondere sollte die Heranziehung zur "besonderen Aufzeichnungspflicht" des Arbeitgebers vermieden werden, da in diesem Fall sozialversicherungsrechtliche "Störfälle" entstehen können, die mit besonderen Schwierigkeiten bei der Abrechnung einhergehen. Gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 7 BÜVO besteht die Pflicht zur "besonderen Aufzeichnung", wenn ein Zeitkonto **250 Stunden** Wertguthaben regelmäßig überschreitet:

| Der Arbeitgeber hat in den Lohnunterlagen nach § 2 Abs.1 der Beitragsüberwachungsverordnung " (BÜVO) folgende Angaben über den Beschäftigten aufzunehmen :

| ... 7. das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge), den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung; besondere Aufzeichnungen über beitragspflichtige Arbeitsentgelte sind entbehrllich, soweit das Wertguthaben 250 Stunden Freistellung von der Arbeitsleistung nicht überschreitet. ...

Opti.PM unterstützt die Anforderungen an die "besondere Aufzeichnungspflicht" nicht.

4. Zur Frage der Sozialversicherungsbeiträge

Beiträge für die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung sind entsprechend der Fälligkeit der jeweiligen anteiligen Arbeitsentgelte zu zahlen. Insoweit werden die auf dem Arbeitszeitkonto "angesparten" Arbeitsentgelte erst in der Freistellungsphase mit ihrer Auszahlung fällig, also quasi gestundet oder kreditiert (§ 23b Abs. 1 SGB IV). Wertguthaben können hierbei auch für eine nur teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden.

Diese Vorgehensweise wird durch Opti.PM sichergestellt, da Entnahmen aus dem Zeitkonto dem sv-pflichtigen Bruttoentgelt zugeschlagen werden.