

Warum auf Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten verzichtet werden sollte

Andreas Hoff

Mit der langfristig anstehenden schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre und der teilweise auslaufenden gesetzlichen Förderung der Alterszeit stellt sich das doppelte Problem, dass sich einerseits die meisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (noch) nicht vorstellen können, im Alter länger zu arbeiten, und andererseits viele Arbeitgeber (noch) nicht bereit sind, zukünftig auch ältere Mitarbeiter zu beschäftigen. Die Einrichtung von *Langzeitkonten* und insbesondere von auf den früheren Austritt aus dem Erwerbsleben ausgerichteten *Lebensarbeitszeitkonten* erscheint auf den ersten Blick als Patentlösung.

Diese Sichtweise wird natürlich auch von den mittlerweile zahlreichen Anbietern auf diesem Feld – insbesondere Finanzdienstleister, aber auch Spezialisten für die Administration und rechtliche Begleitung dieser hochkomplexen Materie – forciert, die ihre teils mit erheblichem Aufwand entwickelten Produkte am Markt platzieren müssen.

Nichtsdestotrotz ist das Langzeitkonto (hier und im Folgenden umfasst dieser Begriff auch das Lebensarbeitszeitkonto) in der betrieblichen Praxis bisher nicht gerade ein „Renner“. Interesse findet es nach meinen Beobachtungen vorrangig bei Gutverdienern, denen es die Möglichkeit bietet, Vergütungsbestandteile durch Einbringung in „Zeitwertkonten“ in die Zukunft zu verschieben und dadurch potenziell Steuern zu sparen. Dieser Personenkreis ist jedoch zur Finanzierung von Freistellungen gar nicht auf Langzeitkonten angewiesen. Außerdem ist er tendenziell mit demjenigen deckungsgleich, dem Erwerbstätigkeit in höherem Alter durchaus möglich wäre und auf den die Betriebe angesichts der demografischen Entwicklung zukünftig sogar besonders angewiesen sein dürften. Damit könnte die derzeitige gesellschaftliche Subventionierung von Langzeitkonten nicht nur unerwünschte Verteilungseffekte haben, sondern sich auch negativ auf das gesamtwirtschaftliche Wachstum auswirken.

FÜR NORMALVERDIENER GRUNDSÄTZLICH UNINTERESSANT

Für die – auch nicht vermögenden oder ererbenden – Normal- oder Geringverdiener sind Langzeitkonten demgegenüber relativ unattraktiv:

(1) Das Ansparen einer Freistellung konkurriert hier in besonderem Maße mit anderen Einkommensverwendungen. Das hat auch damit zu tun, dass in den meisten Betrieben der für den Aufbau von Langzeitkonten notwendige Verzicht auf den kurzfristigen Freizeitausgleich für mehr geleistete Arbeitszeit versperrt ist. Gleiches gilt für das Aufsparen von Urlaubstagen. Die Betriebe legen zunehmend Wert auf den fortlaufenden Ausgleich der Zeitkonten (oder alternativ auf die Einführung von „Vertrauensarbeitszeit“) und forcieren die Umsetzung des Grundsatzes „Urlaubsjahr = Kalenderjahr“. Das hat vor allem den ökonomischen Grund, dass in flexiblen Arbeitszeitsystemen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität besonders auch auf die Abwesenheit zur rechten Zeit geachtet werden muss, was daher nicht durch Anreize konterkariert werden darf, sich an Zeitguthaben und/oder Urlaubstagen deshalb „festzuhalten“, weil diese zu einem späteren Zeitpunkt in Langzeitkonten überführt werden können. Letztlich kommt das betriebliche Interesse jedoch auch den Mitarbeitern selbst zugute, von denen viele angesichts der in den letzten Jahren verlängerten und zudem durchweg intensiver genutzten Arbeitszeit einen erhöhten Regenerationsbedarf haben, der nicht einfach immer weiter in die Zukunft verschoben werden kann.

(2) Der Aufbau eines Langzeitkonto-Guthabens geht tendenziell zulasten sonstiger Altersvorsorge – insbesondere von Einbringungen in die betriebliche Altersversorgung. Dies stellt angesichts der zukünftig deutlich niedrigeren gesetzlichen Altersrenten und der bei den nicht so gut verdienenden Arbeitnehmern in der Regel vorhandenen „Rentenlücke“ ein gravierendes Problem dar.

(3) Langzeitkonten sind für abhängig Beschäftigte mit Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung auch finanziell in der Regel kein gutes Geschäft, weil Wertzuwächse im „Störfall“ (bei Auszahlung statt Freistellung) zumindest teilweise verbeitragt und grundsätzlich (ebenso wie das Wertguthaben selbst) zum persönlichen Steuersatz versteuert werden müssen. Dazu können bei Finanzprodukten Abschluss- und Stornokosten kommen, die besonders dann zu Buche schlagen, wenn – was ja eher die Regel als die Ausnahme ist – zwischen durch ein Arbeitgeberwechsel ansteht, aus dessen Anlass das Langzeitkonto aufgelöst werden muss; denn die Mitnahme von Langzeitkonto-Guthaben ist zwar gesetzlich möglich, aber nur im Einvernehmen zwischen altem und neuem Arbeitgeber und damit nur im Ausnahmefall realisierbar.

(4) Lebensarbeitszeitkonten sind für einen früheren Eintritt in den Ruhestand nicht erforderlich. Statt beispielsweise zwei Jahre Freistellung anzusparen – was im Übrigen bedeutet, dem Langzeitkonto über ca. 15 Jahre hinweg ca. 10 % des Gesamt-Entgeltanspruchs zuzuführen –, kann der oder die Beschäftigte z. B. die entsprechenden Mittel in die betriebliche Altersversorgung einbringen und sich aufgrund der dadurch aufgestockten Gesamtrente möglicherweise einen zwei Jahre früheren Renteneintritt (mit nach derzeitiger Rechtslage 7,2 % Abschlag) leisten: auch deshalb, weil die betriebliche Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel entweder mitgenommen oder beim alten Arbeitgeber fortgeführt werden kann. Darüber hinaus kann sicher davon ausgegangen werden, dass es auch zukünftig Optionen wie Altersteilzeit, Teil- und Erwerbsminderungsrente geben wird, die alternativ oder ergänzend hinzugezogen werden können.

Andreas Hoff, Dr., ist Partner der Arbeitszeitberatung Dr. Hoff-Weidinger-Herrmann, Berlin (www.arbeitszeitberatung.de); e-mail: andreas.hoff@arbeitszeitberatung.de

(5) Langzeitkonten sind schließlich auch zur Ermöglichung von Sabbaticals und ähnlichem nicht erforderlich. Solche Freistellungen kommen in der Praxis eher selten vor und dauern kaum länger als drei Monate. Daher liegt es nahe, sie bei entsprechendem Mitarbeiterwunsch ebenso Einzelfall- bzw. bedarfsweise zu organisieren, statt mit dem Langzeitkonto ein komplexes Instrument für alle Mitarbeiter vorzuhalten, das dann doch nur von wenigen genutzt wird. Eine solche Einzelfalllösung könnte dann beispielsweise wie folgt aussehen: Ein Mitarbeiter, der drei Monate Auszeit einlegen möchte, geht im betreffenden Kalenderjahr befristet auf 85 %-Teilzeitarbeit – erhält also in diesem Jahr 15 % weniger Brutto- und vielleicht 10 % weniger Netto-Gehalt –, arbeitet aber weiter Vollzeit, wodurch er bereits 1,8 Monate Freistellung anspart. Zusätzlich wandelt er dann noch einen Teil einer Jahressonderzahlung in Freistellungstage um und nimmt einen Teil des Jahresurlaubs hinzu – und schon ist das Auszeit-Quartal finanziert (auf 85 %-Brutto-Gehalt-Basis), ohne dass es eines Langzeitkontos bedurft hätte. – Die grundsätzlich noch einfachere Option, unbezahlten Urlaub zu nehmen, gibt es ohnehin.

Wer also braucht ein Langzeitkonto?

KOSTENRISIKEN FÜR DEN ARBEITGEBER

Arbeitgeber, die Langzeitkonten einführen, gehen – auch vor dem Hintergrund der grundsätzlich geringen Akzeptanz seitens der Mitarbeiter – Risiken ein, denen ein kaum quantifizierbarer Nutzen gegenübersteht:

(1) Solange nur ein geringer Anteil der Mitarbeiter ein solches Angebot nutzt, sind die Einführungs- und Handhabungskosten kaum zu rechtfertigen. Will man jedoch eine größere Akzeptanz erreichen, werden (die Personalnebenkosten steigernden) Ansparg-Anreize unvermeidlich, die sich jedoch nicht so steuern lassen, dass im Ergebnis genau diejenigen Mitarbeiter ansparen, bei denen die Wahrscheinlichkeit relativ hoch ist, dass sie im höheren Alter nicht mehr zur Ausübung ihrer Tätigkeit in der Lage sind – etwa die klassischen Zielgruppen für Lebensarbeitszeitkonten, die schwere körperliche Arbeit und/oder Schichtarbeit leisten. Weil aber ein kollektiver Zwang zum Aufbau von Langzeitkonto-Guthaben

nicht vorstellbar erscheint, wird es immer auch Lösungen für nicht mehr arbeitsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Langzeitkonto geben müssen (z. B. großzügige Abfindungszahlungen). Von vorhandenen Alternativen wiederum kann man Mitarbeiter mit Langzeitkonto-Guthaben nicht ausschließen. Im Ergebnis ist damit sehr zweifelhaft, ob die Betriebe durch die Einrichtung von Langzeitkonten tatsächlich (Vorruhestands-)Kosten einsparen können – oder sich hiermit nicht *noch* höhere Kosten einfangen.

(2) Es kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass Beschäftigte Freistellungsansprüche erwerben, deren tatsächliche Inanspruchnahme erhebliche Folgekosten nach sich zieht, etwa weil sie – bei einem zukünftigen Fachkräftemangel – nicht adäquat ersetzt werden können. Tendenziell sind (siehe oben) sogar gerade diese qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer relativ komfortablen Einkommenssituation noch am ehesten in der Lage, Langzeitguthaben aufzubauen – und dann schießen Betriebe hiermit eventuell ein Eigentor.

(3) Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten sind schon heute sehr komplex, und es besteht kaum Hoffnung auf Vereinfachung – eher im Gegenteil. So wird derzeit beispielsweise ein verbesserter gesetzlicher Insolvenzschutz vorbereitet (möglicherweise auch verbunden mit Einschränkungen der Anlagemöglichkeiten von Wertguthaben, die dieses Instrument für bloße „Störfall-Bruttosparer“ deutlich unattraktiver machen würden). Benötigt werden daher stets professionelle Dienstleister, deren Kosten in aller Regel der Arbeitgeber zumindest überwiegend trägt.

(4) Zu Langzeitkonten müssen bei Tarifbindung Tarifverträge abgeschlossen werden, die dann Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Regelungen ermöglichen. Dabei können Rahmenbedingungen entstehen, die die Langzeitkonten für den Arbeitgeber, aber auch für die Beschäftigten unattraktiv machen. Klassische Konfliktthemen sind z. B. die Wertguthaben-Verzinsung, die „Zwangs-Freistellung“ vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie die Urlaubsgewährung innerhalb des Freistellungszeitraums.

(5) Der oft angeführte Nutzenfaktor „Attraktivität für die eigenen sowie neue Mitarbeiter“ lässt sich, wie oben gezeigt, mit Hilfe flexibler Arbeitszeiten und einer guten betrieblichen Altersversorgung auch mit weniger Aufwand erzielen.

FÜR BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE ZWIESPÄLTIG

Aus Sicht der Betriebs- und Personalräte schließlich ist das Langzeitkonto ein zwiespältiges Instrument, sodass gegebenenfalls viel davon abhängt, was diesbezüglich in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber (für diesen in der Regel kostenträchtig) „herausgeholt“ werden kann:

(1) Das Langzeitkonto kann längere Arbeitszeiten mit sich bringen – mit der damit verbundenen Zusatzbelastung für die Beschäftigten –, aber auch (langfristig) effektiv kürzere; Letzteres etwa dann, wenn zuvor verfallene Zeitguthaben und Urlaubstage eingebracht werden können (was in der Praxis aber eher selten vorkommt). Allerdings profitieren auch hiervon oft wieder die Gutverdiener überproportional.

(2) Insbesondere die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten kann dazu führen, dass Arbeitgeber, aber auch Betriebs- bzw. Personalräte in ihren Bemühungen nachlassen (oder diese erst gar nicht beginnen), für die Beschäftigten – und gerade für die besonders stark belasteten! – langfristig gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und sie zugleich bei der fortlaufenden Qualifizierung und der Verbesserung ihres Gesundheitsverhaltens zu unterstützen. An diesen Aktivitäten führt aber angesichts der demografischen Entwicklung kein Weg vorbei, weil, wie bereits angesprochen, kollektive Langzeitkonten-Ansparprozesse in den erforderlichen Größenordnungen ausgeschlossen erscheinen.

FAZIT

Insgesamt bringt die Einrichtung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten so viele Probleme mit sich und wirft so viele Fragen auf, dass man sich nur darüber wundern kann, wie positiv das Image dieses Instruments immer noch ist. Zumindest unter den derzeitigen Rahmenbedingungen muss von der Einführung solcher Konten grundsätzlich abgeraten werden.