

AUSZEITEN

Attraktive Jobs durch Arbeitszeitkonten



VON HANS-EDUARD HILLE

Dr. Hans-Eduard Hille ist Partner der Anwaltssozietät HILLE BEDEN Rechtsanwälte in Köln. Er berät gemeinnützige Unternehmen bei arbeits-, vereins- und gesellschaftsrechtlichen Fragen. Der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht ist Mitbegründer des Non-Profit-Forums, das zweimal jährlich in Köln und Dortmund stattfindet.
www.hille-beden.de

Viele Arbeitnehmer wünschen sich mehr zeitliche Flexibilität während ihrer Beschäftigungsbiografie. Lebensarbeitszeitkonten können dabei ein gangbarer Weg sein, mit dem Arbeitgeber zudem bei der Mitarbeitersuche punkten können.

Aus dem System der Refinanzierung sozialer Dienstleistungen ergibt sich, dass in der Sozialwirtschaft dem Wettbewerb über die Bezahlung enge Grenzen gesetzt sind. Doch die Attraktivität von Arbeitsplätzen ist nicht alleine eine Frage der Gehaltshöhe. Umfragen zeigen, dass der Wunsch nach zeitlicher Flexibilität bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hohe Priorität genießt. Lebensarbeitszeitkonten beispielsweise verschaffen ein Stück zeitliche Flexibilität. Sie sind deshalb ein wichtiger Baustein für ein Gesamtkonzept, das auf die Gewinnung und Bindung der Besten auf dem jeweiligen Personalmarkt abzielt.

»Lebensarbeitszeitkonto« ist nur eine von vielen arbeitsrechtlich möglichen Bezeichnungen. Feststehende, aber leider unterschiedliche gesetzliche Begriffe gibt es im Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Das Grundprinzip des Lebensarbeitszeitkontos ist einfach: Der Arbeitnehmer verzichtet auf die Auszahlung eines Teilbetrages seines Gehaltsanspruchs. Diesen Betrag zuzüglich des darauf entfallenden Arbeitgeberbeitrags zur Sozialversicherung legt der Arbeitgeber getrennt von seinem sonstigen Vermögen an und sichert ihn gegen das Risiko seiner Insolvenz. Die Auszahlung des von dem Arbeitnehmer angesammelten Guthabens erfolgt während einer Phase verringelter Arbeitszeit oder vollständiger Freistellung bei im Übrigen unverändertem Arbeitsverhältnis. Dabei darf mit dem Lebensarbeitszeitkonto nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und

Arbeitszyklen verfolgt werden (§ 7b Nr. 2 SGB IV). Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer werden erst bei der Ausszahlung einbehalten und abgeführt. Gespart wird also vom »Brutto«.

Die Ausszahlung des angesparten Guthabens mit der nachgelagerten Abführung der Lohnsteuer und des Gesamtsozialversicherungsbeitrages kann erfolgen, während der Arbeitnehmer aus einem der in § 7c Abs. 1 SGB IV genannten Gründe mit verringrigerter Arbeitszeit arbeitet oder vollständig freigestellt ist. In den Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten werden die möglichen Verwendungszwecke häufig enger gefasst. Die praktisch wichtigsten Verwendungszwecke sind nach unserer Beobachtung der Übergang in die Altersrente, die Pflege naher Angehöriger, länger dauernde berufliche Qualifizierungsmaßnahmen und eine längere berufliche Auszeit (Langzeiurlaub, Sabbatjahr o. Ä.). Zusätzlich wird der Anspruch auf Arbeitszeitverringerung oder Freistellung in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung an eine Mindestdauer der Inanspruchnahme geknüpft, um die organisatorischen Belastungen für den Arbeitgeber in Grenzen zu halten. Häufig werden für die Arbeitszeitverringerung oder Freistellung vor dem Rentenbezug eine Mindestdauer von sechs Monaten, zur berufliche Qualifizierung oder für ein Sabbatical eine Mindestdauer von drei Monaten oder mehr und für die Pflege von Angehörigen eine Mindestdauer von einem Monat oder mehr verlangt.

Kein Geschenk

Mit einem Lebensarbeitszeitkonto bekommt der Arbeitnehmer kein Geld geschenkt, sondern lediglich die Chance, sich durch das Ansparen von Gehaltsanteilen den Anspruch auf eine vorübergehende Arbeitszeitverringerung oder Freistellung zu erarbeiten und die finanziellen Mittel für die Deckung seines Lebensunterhalts während dieser Zeit anzusparen. Der Arbeitgeber kann sich zur Aufstockung der Einzahlungen des Arbeitnehmers verpflichten.

Eine solche Verpflichtung muss sehr sorgfältig bedacht werden und sollte so ausgestaltet werden, dass sie jedenfalls mit Wirkung für die Zukunft wieder beseitigt werden kann. Alternativ kommen freiwillige Aufstockungsleistungen ohne Begründung eines Rechtsanspruchs auf zukünftige Aufstockungen in Frage. Für diese Alternative spricht, dass solche Leistungen paradoxeweise oft eine höhere Wertschätzung erfahren als die Erfüllung einer ursprünglich einmal freiwillig eingegangenen Verpflichtung.

Die Umwandlung eines Gehaltsanspruchs in eine Einzahlung auf das Lebensarbeitszeitkonto ist für die Arbeitnehmer immer freiwillig, während sich der Arbeitgeber mit der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten zum Abschluss einer solchen Umwandlungsvereinbarung verpflichtet. Die Umwandlungsvereinbarung muss schriftlich abgeschlossen werden. Um die Schwelle für die Spar-Entscheidung des Arbeitnehmers niedrig zu halten, werden die Mindestbeträge für Einzahlungen in der Regel

Zwei Beispiele: So kann es gehen

Erstes Beispiel

normales Gehalt: 2.700 €

Weihnachtsgeld: 2.430 €

Arbeitnehmer will 6 Monate Langzeit-Urlaub machen.

Finanzbedarf: 6 Monate x 2.700 €/Monat = 16.200 €

Arbeitnehmer müsste 54 Jahre den Jahres-Mindestbeitrag von 300 € oder 6,7-mal das volle Weihnachtsgeld einzahlen, um während des Langzeit-Urlaubs das volle Gehalt entnehmen zu können (ohne Berücksichtigung von Gehaltserhöhungen).

Zweites Beispiel

normales Gehalt: 2.700 €

Weihnachtsgeld: 2.430 €

Arbeitnehmer will 6 Monate die Arbeitszeit halbieren und dabei 70 Prozent seines Gehalts beziehen.

Finanzbedarf: 6 Monate X (2.700 €/Monat x 20 Prozent) = 3.240 €

Arbeitnehmer muss 11 Jahre den Jahres-Mindestbetrag von 300 € oder 2 mal zwei Drittel seines Weihnachtsgeldes einzahlen, um während der Arbeitszeitverringerung 70 Prozent seines Gehalts beziehen zu können (ohne Berücksichtigung von Gehaltserhöhungen).

niedrig festgesetzt, beispielsweise 300 Euro bei Einzahlung eines einmaligen Betrages oder 25 Euro monatlich für die Dauer von zwölf Monaten.

Das ist nicht unproblematisch. Der Arbeitgeber sollte seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor der ersten Einzahlung klar machen, dass die Höhe der Einzahlungen dem angestrebten Verwendungszweck entsprechen muss (vgl. Beispiele im Kasten), um nicht auf lange Zeit den Aufwand für die Verwaltung einer Vielzahl »schlafender« Lebensarbeitszeitkonten tragen zu müssen.

Grundvoraussetzung für eine sinnvolle Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos ist ein Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das ein langfristiges

Sparen nennenswerter Beträge wirtschaftlich überhaupt erlaubt. Dies hängt nicht nur vom Stundenlohn, sondern auch vom Beschäftigungsumfang ab. Der Arbeitgeber muss sich deshalb im Vorhinein einige Gedanken darüber machen, für welchen Personenkreis bei realistischer Betrachtung eine sinnvolle Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos überhaupt in Betracht kommt.

Während der Arbeitszeitverringerung oder Freistellung darf die Summe von gezahltem Arbeitsentgelt und Auszahlung vom Lebensarbeitszeitkonto um 30 Prozent nach oben oder unten vom Normalverdienst abweichen. Dies ermöglicht es dem Arbeitnehmer, die Reichweite seines Guthabens zu strecken oder einen zusätzlichen Bedarf während der Arbeitszeitverringerung abzudecken, beispielsweise die Kosten der beruflichen Weiterbildung. Der Effekt dieser Flexibilität ist beachtlich (vgl. Beispiele im Kasten).

Der Anstoß für die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten kommt nicht selten von Banken und Versicherungen, die Komplettlösungen für die Verwaltung der Wertguthaben, die Anlage der Gelder und die Insolvenzsicherung anbieten. Als Nebenleistung werden dann oft auch noch Muster einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung angeboten. Der Arbeitgeber muss sich darüber im Klaren sein, dass es sich dabei um den Verkauf von Finanzdienstleistungen und nicht um eine unabhängige Beratung handelt. Das Anlagerisiko trägt der Arbeitgeber. Gewarnt werden muss deshalb vor der Anlage in Finanzprodukten, die der Arbeitgeber nicht in vollem Umfang durchschaut. ■

§ 7 c SGB IV Verwendung von Wertguthaben

(1) Das Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7b kann in Anspruch genommen werden

1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
 - a) in denen der Beschäftigte nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt,
 - b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,
 - c) für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann: § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,
2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
 - a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder
 - b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.