



| Foto: picture alliance

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

Freizeit auf der hohen Kante

Viele wünschen sich ein Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto. Aber erst wenige Arbeitgeber bieten ein solches Konto auch an. Arbeitnehmervertretungen haben Mitgestaltungsmöglichkeiten. Es stellt sich die Frage: Worauf ist bei der Einführung von Langzeitkonten zu achten?

Die Regelaltersgrenze für den Renteneintritt wurde auf 67 Jahre angehoben. Die staatliche Förderung der Altersteilzeit ist Ende 2009 ausgelaufen. Die meisten Beschäftigten können sich nicht vorstellen, bis zur Altersgrenze zu arbeiten. Auch viele Arbeitgeber freunden sich (noch) nicht mit dem Gedanken an, dass ihre Belegschaften mehr und mehr altern. Insofern werden Hoffnungen darauf gesetzt, Arbeits- bzw. Freizeit langfristig anzusparen, um einen vorgezogenen Ruhestand zu unterstützen. Vielen geht es auch darum, während des Erwerbslebens längere Auszeiten nehmen zu können. Tarifverträge wie der TVöD verweisen ausdrücklich

auf die Möglichkeit, Langzeitkonten einzurichten. Andere Manteltarifverträge, beispielsweise für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen oder für die Chemische Industrie, ebenso diverse Haustarifverträge, haben hierfür konkrete Regeln aufgestellt. Insofern sind Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten ein relativ junges, aber aktuelles Thema.

Bei einem Arbeitszeitkonto mit kurzer Laufzeit (in der Regel bis zu einem Jahr) wird die erbrachte Arbeitszeit in Form von Plus- oder Minusstunden mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verglichen und abgerechnet. Kurzzeitkonten können entweder als Girokonto, das auch

Minusstände aufweisen kann, oder als Ansparkonto geführt werden. Beispiele hierfür sind Gleitzeitvereinbarungen und Jahresarbeitszeitkonten.

Langzeitkonten sind Ansparkonten, die in der Regel über mehrere Jahre hinweg geführt werden. Sie dienen dazu, längerfristig Zeitguthaben für ausgedehnte Freistellungsphasen während des Erwerbslebens anzusparen. Dies können zum Beispiel längere Freistellungen für eine aufwändige persönliche Weiterbildung, für Familienphasen oder einen Langzeiturlaub sein. Ebenfalls denkbar ist die vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit bei gleichbleibendem Entgelt. Auch Lebensarbeitszeitkonten sind Langzeitkonten. Sie werden jedoch ausschließlich für den Zweck genutzt, vor der Rente eine bezahlte Freistellung bzw. eine Teilzeitbeschäftigung mit aufgestocktem Entgelt zu ermöglichen.

Langzeitkonten werden in Entgelt geführt. Da Guthaben über die Varianten Zeit und Geld angespart werden können, spricht man auch von Zeitwertkonten. Die Zuführungen können sich unter anderem zusammensetzen aus Mehrarbeitszeiten, Resturlaubstagen, Guthaben aus Gleitzeit- und Jahresarbeitszeitkonten, Zeitzuschlägen, regulären Vergütungsbestandteilen und finanziellen Zuwendungen des Arbeitgebers.

Seit Januar 2009 ist das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (ArbFlexiG) oder kurz „Flexi-II-Gesetz“ in Kraft. Gegenüber der bis dahin geltenden gesetzlichen Regelung aus dem Jahr 1998 („Flexi-I-Gesetz“) weist es einige erhebliche Unterschiede auf. Wichtige Bestimmungen sind unter anderem:

- ▶ Langzeitkonten können grundsätzlich mit allen Arbeitnehmern – auch geringfügig Beschäftigten – vereinbart werden. Über ein Langzeitkonto muss eine schriftliche individuelle Vereinbarung getroffen werden.
- ▶ Langzeitkonten sind ausschließlich „in Geld“ zu führen, die Wertguthaben also in Euro und Cent auszuweisen. Einbringungen von Zeit aller Art müssen umgerechnet werden.
- ▶ Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist Bestandteil des Wertguthabens.
- ▶ Wird ein Arbeitnehmer mittels Wertguthaben von der Arbeitsleistung freigestellt oder stockt er dadurch sein Entgelt bei Arbeitszeitverringerungen auf, darf das monatlich fällige Arbeitsentgelt höchstens um plus/minus 30 Prozent vom Einkommen der vorangegangenen zwölf Monate abweichen.
- ▶ Langzeitkonten müssen bei drohender Kurzarbeit nicht angegriffen werden.
- ▶ Das maximal zulässige Wertguthaben entspricht grundsätzlich demjenigen, das bis zum Zeitpunkt des geplanten Eintritts in den Ruhestand, maximal aber bis zur gesetzlichen Altersgrenze, noch realisiert werden kann.
- ▶ Wertguthaben müssen so angelegt werden, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint und eine „Geld-zurück-Garantie“ während der geplanten Freistellung gegeben ist.
- ▶ Wertguthaben im Umfang von mehr als der einfachen Bezugsgröße – derzeit ca. 2.600 Euro – sind vollständig gegen Insolvenz zu sichern.
- ▶ Endet das Arbeitsverhältnis, kann der Arbeitnehmer die Übertragung des Wertguthabens auf den neuen Arbeitgeber verlangen, wenn er mit diesem eine Wertguthabenvereinbarung getroffen und dieser der Übertragung zugestimmt hat.
- ▶ Auszahlungen aus dem Langzeitkonto sind steuerlich nur in Fällen existenzbedrohender Notlage des Arbeitnehmers zulässig. Ansonsten führen sie zur sofortigen Versteuerung des gesamten Guthabens.

Aus Arbeitgebersicht können unter Umständen Produktionsengpässe mit Arbeitszeitverlängerungen, die auf Langzeitkonten gebucht werden, besser bewältigt werden. Im Zuge des demogra-

fischen Wandels kann es interessant sein, über Langzeitkonten einer Überalterung der Belegschaft vorzubeugen. Altersgemischte Teams sind für betriebliches Wissensmanagement unverzichtbar. Ein gleitender Übergang in den Ruhestand, ermöglicht durch Lebensarbeitszeitkonten, sichert das Wissen und die Erfahrung älterer Arbeitnehmer. Zusätzlich haben Arbeitgeber durch das Angebot von Langzeitkonten Vorteile bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften und nicht zuletzt einen Imagezuwachs als mitarbeiterorientiertes Unternehmen.

Demgegenüber stehen Einführungs- und Verwaltungskosten. Komplexe Rahmenbedingungen, wie Insolvenzsicherung, Bilanzierung, Arbeits- und Tarifrecht sowie Steuer- und Sozialversicherungsrecht, müssen beachtet werden. Während der Freistellungsphasen kann es zu Problemen durch die Abwesenheit von Beschäftigten kommen.

Für Arbeitnehmer stellt sich vor allem aufgrund zunehmender Belastungen die Frage, wie sie vor dem gesetzlichen Ruhestand ohne oder mit geringeren Abschlägen aus dem Erwerbsleben ausscheiden bzw. Auszeiten für Erholung, Familie und Fortbildung nutzen können. Langzeitkonten eröffnen neue Wege der Lebensarbeitszeit- und Familienplanung. Sie sind zudem steuerlich interessant. Der Arbeitgeber ermöglicht kostenlose Einlagen und subventioniert unter Umständen den Aufbau von Wertguthaben. Andererseits sind in der Ansparphase weniger Freizeit und/oder weniger Entgelt verfügbar. „Störfälle“, zum Beispiel ein Wechsel des Arbeitgebers, können den Aufbau von Wertguthaben beeinträchtigen. Außerdem können die Beschäftigten über ihr Wertguthaben grundsätzlich nicht frei verfügen. Auszahlungen aus dem Langzeitkonto sind in der Regel nur für die Finanzierung von Freistellungen zulässig. Nicht zuletzt bedarf es der erheblichen Zuführung von Arbeitszeit und/oder Entgelt, und dies in der Regel über einen langen Zeitraum, um einen relevanten Freistellungseffekt zu ermöglichen. Für ältere Beschäftigte lohnt sich die Eröffnung eines Lebensarbeitszeitkontos zumeist kaum noch. Wird das Konto in erster Linie durch geleistete (Mehr-)Arbeitszeit gefüllt, kann dies gesundheitlich bedenklich sein. Hier müssen Schutzregelungen getroffen werden.

Abgesehen von Regelungen in Manteltarifverträgen ist es dem Arbeitgeber grundsätzlich freigestellt, ob er den Beschäftigten die Möglichkeit eines Langzeitkontos bietet. Ist dies der Fall, so liegt es im Ermessen des Arbeitnehmers, ob und in welchem Umfang er ein Langzeitkonto tatsächlich nutzen möchte. Im Sinne der Gleichbehandlung und Trans-

parenz sollten Ansprüche, Rechte und Pflichten, Ausgestaltungsmöglichkeiten und Grenzen jedoch in einer freiwilligen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geregelt werden. Manteltarifverträge zu Langzeitkonten schreiben in der Regel den Abschluss einer solchen Vereinbarung vor. Zudem können Arbeitnehmervertretungen durch eine Vielzahl an Überwachungs-, Informations- und Mitbestimmungsrechten, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit der Umsetzung von Langzeitkonten stehen, Einfluss nehmen. Dies betrifft beispielsweise die allgemeinen Überwachungsaufgaben hinsichtlich der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge, aber auch die Mitbestimmung bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit, bei der Ausgestaltung von Kurzzeitkonten oder auch bei der Verwaltung von Arbeitszeitkonten mit Hilfe von IT-Systemen. Stichworte für die Struktur und den Inhalt einer Vereinbarung sind:

- ▶ Präambel (arbeitgeber- und mitarbeiterorientierte Ziele)
- ▶ Geltungsbereich (räumlich, persönlich, Ausnahmen)
- ▶ Verwendungszwecke (Möglichkeiten, Grenzen)
- ▶ Kontoeinrichtung und -steuerung, Kontengrenzen
- ▶ Kontoverwaltung und -organisation
- ▶ Ansparmöglichkeiten (Varianten, Herkunft von Zeit- und/oder Geldwerten, Begrenzungen, Stichtage, Fristen)
- ▶ Zeitentnahme, Freistellungen (Möglichkeiten, Grenzen, Zeiträume, Ankündigungsfristen)
- ▶ Regelungen für die Freistellungszeit (Fortführung betrieblicher Leistungen, Fortgeltung betrieblicher Regeln, Krankheit, Urlaub, vorzeitige Beendigung der Freistellung, Rückkehrrecht)
- ▶ Geldwert, Verzinsung, Schutz der Zeitwertguthaben
- ▶ Regelungen für „Störfälle“
- ▶ Informations- und Beratungsrechte der Beschäftigten
- ▶ Konfliktbearbeitung
- ▶ Rechte der Arbeitnehmervertretung
- ▶ Schlussbestimmungen

Die Hans-Böckler-Stiftung hat betriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen zur Gestaltung und zum Insolvenzschutz von Langzeitkonten ausgewertet und Vorschläge für Betriebs- und Dienstvereinbarungen zusammengefasst (www.betriebsvereinbarung.de). BEST unterstützt bei der Entwicklung betrieblicher Regelungen, Telefon: (0681) 4005-249. Langzeitkonten können für Arbeitgeber und Arbeitnehmer interessant sein. Es bleibt aber immer im Einzelfall zu klären, ob sich ein solches Konto auch tatsächlich lohnt.

Ronald Westheide, BEST