

Die Wahl zwischen Geld und Zeit: Warum kompliziert, wenn es auch einfach geht!

Immer mehr Vollzeitbeschäftigte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten – besonders in der Form zusätzlicher freier Tage. Vor diesem Hintergrund kann es nicht erstaunen, dass Tarifverträge den Arbeitnehmer*innen zunehmend die Wahl zwischen Geld und Zeit ermöglichen, wobei es jedoch bisher überwiegend „nur“ um die Verwendung von Entgeltzuwächsen geht¹. Und das kommt sehr gut an. So hat eine aktuelle, wenn auch nicht repräsentative Befragung von 3.000 Beschäftigten ergeben, dass sich, wenn sie zwischen mehr Geld und mehr Zeit wählen können, 59% für mehr Zeit entscheiden, 6% für eine Kombination aus Zeit und Geld und 34% für eine Sonderzahlung oder monatliche Entgelterhöhung².

Hier ein erstes Beispiel: In der Metallindustrie können seit 2019 bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer*innen das damals neu eingeführte tarifvertragliche Zusatzgeld (T-ZUG) in Höhe von 27,5% eines Monatsentgelts in 8 freie Tage pro Jahr umwandeln; in der kürzlich beendeten Tarifrunde wurden die diesbezüglichen Wahlmöglichkeiten noch etwas ausgebaut. Es gibt aber auch deutlich darüberhinausgehende Ideen. So fordert die Gewerkschaft ver.di in der gerade anlaufenden Tarifrunde für den öffentlichen Dienst die Einführung eines „Meine-Zeit-Kontos“, auf das die Arbeitnehmer*innen nicht nur Entgeltsteigerungen, sondern auch Überstunden, Zuschläge, o.ä. buchen können, die dann für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, für zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen genutzt werden können sollen. Auf dieses Konto sollen dann auch die zusätzlichen 3 (für Gewerkschaftsmitglieder 4) freien Tage gebucht werden können, die ver.di als Ausgleich für eine zunehmende Arbeitsverdichtung fordert.

Gemeinsamer Kern dieser Regelungen bzw. Regelungs-Ideen ist es, Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu geben, bei gleichbleibender Vertragsarbeitszeit weniger zu arbeiten – also insbesondere als Vollzeitbeschäftigte*r faktisch teilzeitbeschäftigt zu sein. Letzteres führt jedoch, wie ich weiter unten zeigen werde, zu einer – aus meiner Sicht auch rechtlich problematischen – Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, weil bei gleicher effektiver Arbeitszeitdauer unter auch ansonsten gleichen Umständen die Vollzeitbeschäftigten, die sich für Zeit entscheiden, pro Stunde effektiv mehr verdienen als die Teilzeitbeschäftigten, ohne dass dafür ein dies rechtfertigender Grund vorliegen würde.

¹ Zu den Anfängen in Deutschland seit 2016 siehe Andreas Hoff / Christian Gruschka, Zeit statt Geld, in: Personalführung 9/2019, S. 20ff. (auch auf www.arbeitszeitsysteme.com – Text 25 unter Arbeitszeitflexibilisierung)

² Siehe Kevin Ruf et. al., Tarifliches Wahlrecht: Warum die Mehrheit der Beschäftigten lieber mehr Zeit hätte als mehr Geld, IAB-Forum 22.07.2024

Fair und außerdem viel einfacher ist es, von den Mitarbeiter*innen gewünschte Umwandlungen von Geld in Zeit stattdessen mittels geringfügiger Reduzierungen der Vertragsarbeitszeit zu realisieren – wie etwa im folgenden Beispiel:

Die Regelarbeitszeit beträgt 40h/w und wird gleichmäßig auf MO-FR verteilt, das Monatsentgelt € 4.000 (brutto – stets auch im Folgenden).

*Der Arbeitgeber möchte seinen Mitarbeiter*innen nun die Möglichkeit geben, die anstehende 5%ige Entgelterhöhung ganz oder teilweise „in Zeit“ zu nehmen, wobei sie ihre Entscheidung zu einem späteren Zeitpunkt mit Wirkung für die Zukunft auch wieder revidieren können sollen. Dazu bietet er ihnen an, ihre Vertragsarbeitszeit künftig innerhalb eines Korridors von 38-40h/w stundenweise³ selbst zu bestimmen: und zwar mit 6 Monaten Ankündigungsfrist zum folgenden Kalenderjahr, damit hierdurch eventuell bewirkte Reduzierungen oder, wenn Arbeitnehmer*innen auf eine höhere Vertragsarbeitszeit wechseln, Anhebungen der Personalkapazität bei Bedarf noch rechtzeitig ausgeglichen werden können, sowie zwecks Vereinfachung der Urlaubsberechnung; auch in diesem Zusammenhang empfiehlt sich im Übrigen die Forcierung des Prinzips „Urlaubsjahr = Kalenderjahr“.*

*Wechselt ein*e Mitarbeiter*in nun auf 39h/w, beträgt sein*ihr Monatsentgelt unter Berücksichtigung der 5% Entgeltsteigerung € 4.095, sodass er*sie hierdurch im Ergebnis etwas mehr als die Hälfte des monatlichen Entgeltzuwachses von € 200 „in Zeit“ umsetzt. Wechselt er*sie auf 38h/w, bleibt das Monatsentgelt in etwa gleich (ganz genau nimmt es um € 10 auf € 3.990 ab), sodass hiermit der gesamte Entgeltzuwachs und ein minimaler Teil des Bestandsentgelts „in Zeit“ umgewandelt wird.*

*Bei künftigen Entgelterhöhungen kann der Wahl-Korridor dann einfach entsprechend erweitert werden – z.B. auf 36-40h/w, etc. Oder man startet gleich mit einem auf das Bestandentgelt erweiterten Ansatz lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung, der den Mitarbeiter*innen etwa die Möglichkeit gibt, ihre Vertragsarbeitszeit immer wieder neu zwischen z.B. 32h/w (im vorliegenden Beispiel einfach umsetzbar in eine (ggf. durchschnittliche) 4-Tage-Woche) und 40h/w festzulegen („Wahlarbeitszeit“⁴).*

³ Das bedeutet nicht zwingend, dass die Mitarbeiter*innen dann auch tatsächlich pro Woche 39h bzw. 38h arbeiten. Wünschen sie stattdessen bei unveränderter Arbeitszeitdauer pro Tag zusätzliche freie Tage, kann die Arbeitszeitverkürzung auch in dieser Form umgesetzt werden, wobei wegen der unterschiedlichen Zahlen von Arbeitstagen und Wochenfeiertagen jedes Jahr neu gerechnet werden muss. 2025 z.B. weist 261 MO-FR und z.B. im Land Brandenburg 10 auf MO-FR fallende Feiertage auf. An den daher – unter Berücksichtigung von 30 Tagen Jahresurlaub – planmäßig 221 Arbeitstagen MO-FR arbeiten die Mitarbeiter*innen pro 1h/w Arbeitszeitverkürzung 0,2h zu viel, insgesamt also [221 x 0,2h =] 44,2h, was sich in [44,2h/a : 8h/Arbeitstag =] 5,525 zusätzliche planmäßig freie Arbeitstage umsetzt, bei 38h/w also z.B. in 11,05 solche Tage. Nachkommawerte werden, wenn es kein Arbeitszeitkonto gibt, vergütet und ansonsten diesem Konto gutgeschrieben.

⁴ Siehe hierzu ausführlich meinen Beitrag „Wahlarbeitszeit: Grundlage mitarbeiterorientierter Arbeitszeitgestaltung“ in: Inka Knappertsbusch / Gerlind Wisskirchen (Hg.), Die Zukunft der Arbeit. New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit gestalten, Wiesbaden 2023: Springer Gabler, S. 115-121 (auch auf www.arbeitszeitsysteme.com – Text 20 unter Arbeitszeitflexibilisierung)

Was für den Wahlarbeitszeit-Ansatz spricht

1. Keine Gefahr, die Wertguthaben-Schwelle zu überschreiten

Sozialversicherungs- und steuerrechtlich unaufwändig zu führen sind nur solche Arbeitszeitkonten, die das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen⁵: Hier werden ggf. eigentlich fällige Sozialversicherungsbeiträge und Steuern einfach gestundet. Mithilfe solcher Konten können die Vertragsarbeitszeiten bedarfs- und bedürfnisgerecht (in unterschiedlichen Mischungsverhältnissen) verteilt werden – und genau dies möchte der Gesetzgeber mit der Herausnahme solcher Konten aus den weitgehenden Wertguthaben-Vorschriften (siehe im Folgenden) fördern und nimmt dabei auch die Gefahr des Verlustes gestundeter Steuern und Sozialversicherungsbeiträge im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers in Kauf.

Da es sich z.B. beim von ver.di geforderten „Meine-Zeit-Konto“ schon wegen der hiermit realisierbaren Entgeltumwandlungen nicht um ein solches Arbeitszeitkonto handelt, wird hiermit die Wertguthaben-Schwelle ebenso überschritten wie schon bei seinem, u.a. in § 10 TVöD als „Arbeitszeitkonto“ geregelten Vorläufer, bei dem es ebenfalls nicht um die flexible Verteilung der Vertragsarbeitszeiten geht, sondern um die Umwandlung von Entgeltansprüchen in Zeit⁶. Wertguthaben bringen jedoch erheblichen Aufwand mit sich. Insbesondere müssen sie grundsätzlich (jeweils im Einzelfall zu klären) gegen Insolvenz gesichert und „in Geld“ geführt werden und schließen den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung (auch oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen) ein. Darüber hinaus müssen diesbezüglich besondere sozialversicherungsrechtliche Aufzeichnungen vorgenommen werden, kann das Wertguthaben eventuell zu einem neuen Arbeitgeber mitgenommen werden und gibt es Vorschriften hinsichtlich der Anlage von Wertguthaben.

Somit besteht bei Umwandlungen von Geld in Zeit immer die Gefahr der Überschreitung der Wertguthaben-Schwelle, während Arbeitszeitverkürzungen (auch in Form von freien Tagen) diesbezüglich keine Risiken beinhalten.

2. Keine Besserstellung der Zeit-Option

Geld-Zeit-Wahloptionen führen häufig dazu, dass – wie ich gleich an einem Beispiel zeigen werde – insbesondere Vollzeitbeschäftigte, die sich für Zeit entscheiden, ein höheres effektives Stundenentgelt beziehen als vergleichbare Teilzeitbeschäftigte. Dies halte ich nicht nur rechtlich für problematisch, sondern auch für angesichts des sich aller Wahrscheinlichkeit nach ausweitenden Arbeitskräftemangels nicht angezeigt, weil dieser mit einem solchen Anreiz sogar noch verschärft werden könnte.

Doch nun zum angekündigten Rechen-Beispiel:

Die Vertragsarbeitszeit beträgt [5 x 8h =] 40h/w, das Entgelt € 21/n und der Urlaubsanspruch 30 Tage pro Jahr (hier und im Folgenden vereinfachend mit 52 Wochen

⁵ Siehe hierzu Christian Rolfs u.a., Recht und Praxis der Arbeitszeitkonten, München 2017, S. 96

⁶ Ebenda, S. 98f.

DR. HOFF ARBEITSZEITSYSTEME

angenommen). Der*Die Mitarbeiter*in kommt in den Genuss von 10 freien Wochenfeiertagen pro Jahr und erhält ein 13. Monatsgehalt.

Damit beträgt die effektive Jahresarbeitszeit $[40h/w \times (52w - 6w \{30 \text{ Tage}\} \text{ Urlaub} - 2w \{10 \text{ Tage}\} \text{ freie Wochenfeiertage}) =] 1760h$, sodass bei 8h Arbeitszeit pro Tag planmäßig 220 Tage gearbeitet werden muss. Das Jahresentgelt liegt bei € 47.320, das effektive Stundenentgelt somit bei € 26,89.

Würde diese*r Mitarbeiter*in unter sonst gleichen Umständen 38h/w arbeiten, reduzierten sich Jahresarbeitszeit und -entgelt proportional auf 1.672h bzw. € 44.954, sodass das effektive Stundenentgelt gleichbleibt. Setzt er*sie die Arbeitszeitverkürzung in ganzen freien Tagen um, muss er*sie planmäßig $[1.672h/a : 8h/\text{Arbeitstag} =] 209$ Tage pro Jahr arbeiten. Jeder der zusätzlich 11 arbeitsfreien Tage kostet ihn*sie daher auf den ersten Blick € 215,09. Er*Sie verliert allerdings Teilzeit-bedingt zusätzlich noch $[(6w + 2w) \times 2h/w =] 16h$ pro Jahr bezahlte Freistellung an Urlaubs- und Wochenfeiertagen, was diesen Preis entsprechend erhöht⁷.

Nehmen wir nun an, dass ein*e vollzeitbeschäftigte*r Mitarbeiter*in die letzte Entgelterhöhung um 5% von € 20/h auf € 21/h in Freizeit konsumieren wollte und durfte. Sein*Ihr Jahresentgelt beträgt damit unverändert € 45.066,67. Die 5% Entgelterhöhung – sie macht € 2.253,33 aus – wird auf Basis des auf Stundenentgelts von € 21 in einen Freistellungsanspruch von 107,30h pro Jahr umgewandelt, der die effektive Jahresarbeitszeit auf $[1.760h - 107,30h =] 1.652,70h$ reduziert. Damit beträgt sein*ihr effektives Stundenentgelt € 27,27 – gut 1,4% mehr als dasjenige ohne Nutzung der Zeit-Option. Jeder zusätzliche freie Arbeitstag kostet unter diesen Umständen € 168.

Und nun nehmen wir an, dass es eine weitere Entgelterhöhung um 5% gibt – wieder mit Umwandlungs-Option in Zeit. Bei den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, die auch diese Option nicht nutzen, steigt das effektive Stundenentgelt einfach um diese 5% auf € 28,23. Vollzeitbeschäftigte, die die erste und auch die zweite Umwandlungs-Option nutzen, wandeln dann insgesamt € 4.619,33 in – auf Basis des neuen Stundenentgelts von € 22,05 – 209,49h Freistellung um, wodurch die effektive Jahresarbeitszeit unter sonst gleichen Umständen auf 1.550,51h sinkt und ihr effektives Stundenentgelt auf € 29,07 steigt. Es liegt damit um 3% höher als bei den Beschäftigten, die von der Zeit-Option keinen Gebrauch machen – was zeigt, dass sich dieses Problem im Zeitablauf noch deutlich verschärfen kann.

3. Keep it simple, stupid!⁸

Soll den Mitarbeiter*innen eine einfache Geld-Zeit-Wahloption von beispielsweise bis zu – siehe das Beispiel eben – ca. 10% Entgeltumwandlung geboten werden, bietet es sich an, ihnen den kalenderjährlichen Wechsel zwischen (bei Regelarbeitszeit

⁷ In diesem Zusammenhang darf ich auf meine hinsichtlich des Entgeltsabzugs für unbezahlten Urlaub entwickelte Faustformel „0,5% des Jahresentgelts pro Tag unbezahlten Urlaub bei (durchschnittlicher) 5-Tage-Woche“ verweisen, die hierzu – bei leichter Rundung zu Gunsten der Mitarbeiterseite - sehr gut passt; siehe hierzu meinen Text „Was kostet unbezahlter Urlaub?“ auf www.humanresourcesmanager.de (2021) (auch auf www.arbeitszeitsysteme.com – Text 27 unter Arbeitszeitflexibilisierung).

⁸ Erläuterungen zum KISS-Prinzip finden Sie z.B. hier: <https://de.wikipedia.org/wiki/KISS-Prinzip>.

40h/w) 39h/w, 38h/w, 37h/w und 36h/w anzubieten, wodurch sie dann bei gleichbleibendem effektiven Stundenentgelt 2,5%, 5%, 7,5% bzw. 10% ihres Entgelts in Zeit konsumieren können. Analog funktioniert dies auch bei kürzeren Regelarbeitszeiten: Bei z.B. 35h/w entsprechen 1h/w-Schritte ca. 2,86%, sodass hier vielleicht auch ein von 32-35h/w reichender Umwandlungs-Korridor genügt; etc.

Psychologisch wichtig ist dabei vor allem, dass auch bei in diesem Rahmen reduzierter Vertragsarbeitszeit der Vollzeit-Status erhalten bleibt. Begriffe wie der z.B. in den Metall-Tarifverträgen in anderem Zusammenhang verwendete Begriff „verkürzte Vollzeit“ und „vollzeitnahe Teilzeitarbeit“ sind dabei nicht hilfreich, weil sie gegenüber der „echten“ Vollzeit immer noch ein Defizit signalisieren. Ich empfehle daher, mit einer Vollzeit-Bandbreite zu arbeiten und die innerhalb dieser Bandbreite Beschäftigten hinsichtlich ihres Status‘ nicht zu unterscheiden.

Diese Bandbreite muss dann aber auch allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung stehen – mit, siehe oben, ausreichend langer Vorlaufzeit, damit der Arbeitgeber eventuell erforderliche Anpassungen von Personalkapazität und/oder Arbeitsvolumen organisieren kann. Das macht die ganze Angelegenheit dann für den Arbeitgeber relativ einfach (insbesondere auch administrativ) und kalkulierbar – ganz anders als z.B. die bereits erwähnte Umwandlungs-Option des T-ZUG in der Metallindustrie:

- Diese – allerdings stark sozial- und gesundheitspolitisch motivierte – Option ist materiell für die sie in Anspruch Nehmenden enorm günstig: Bei z.B. € 20 Stundenentgelt kostet sie die Mitarbeiter*innen nur [$€ 20/h \times 152h/m \times 27,5\% : 8 \text{ Tage} =$] € 104,50 pro Tag – und damit nur knapp halb so viel wie bei korrekter Berechnung auf Basis (siehe oben Anmerkung 7) ca. 0,5% des Jahresentgelts.
- Es ist daher kein Wunder, dass der mitarbeiterseitige Zugriff auf dieses Sonderangebot eingeschränkt werden muss und betrieblich sogar ganz entfallen kann – siehe z.B. die enorm komplizierten Regelungen in 2.7.1. - 2.7.6. MTV für die Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, die in der Praxis schwer zu handhaben sind und zudem bei Nicht-Berechtigten Frust auslösen können.
- Anträge auf die Umwandlung des T-ZUG in Zeit müssen bis zum 31.10. für das Folgejahr gestellt werden. Diese Vorlaufzeit ist so kurz, dass eventuell erforderliche Kapazitäts- und/oder Leistungsanpassungen häufig nicht mehr rechtzeitig vorgenommen werden können, was negative Auswirkungen für Betrieb wie Mitarbeiter*innen haben kann.

Fazit

Warum also so kompliziert, wenn es auch einfach geht? Die einzige wirkliche Hürde liegt in der offensiven statt versteckten betrieblichen Öffnung für individuell verringerte effektive Arbeitszeiten, die sich am einfachsten und fairsten im Rahmen eines Wahlarbeitszeit-Modells erreichen lässt.