

Dr. Andreas Hoff

05-08<sup>1</sup>

## **Lohnt sich für Arbeitnehmer/innen der Aufbau von Wertguthaben (auf einem Langzeitkonto)?**

*überarbeitet in: Soziale Sicherheit 6-7/2008, S. 212-218*

### **Die Ausgangslage**

Ab 2012 wird das gesetzliche Renteneintrittsalter schrittchenweise bis auf 67 Jahre (ab 2029) angehoben werden. Darüber hinaus läuft Ende 2009 ein Teil der staatlichen Förderung der Altersteilzeit (und nicht etwa, wie von interessierter Seite zuweilen kolportiert, das Altersteilzeitgesetz in Gänze) aus: Ab dann wird es keinen Ersatz der Mindestaufstockungsbeiträge zum Entgelt und zum Rentenversicherungsbeitrag durch die Bundesagentur für Arbeit bei Ersatzeinstellungen mehr geben. Dieser Ersatz wird heute jedoch nur bei etwa einem Viertel der Altersteilzeit-Fälle beansprucht<sup>2</sup>. Damit dürfte die Altersteilzeit auch längerfristig jedenfalls dann ein bedeutendes Instrument bleiben, wenn es – wie ich dies für sehr wahrscheinlich halte – zu neuen diesbezüglichen tarifvertraglichen Vereinbarungen kommt, wie diese jüngst etwa von der IG Metall gefordert worden sind.

Vor diesem Hintergrund wird von vielen große Hoffnung in den Aufbau von Langzeitkonto-Guthaben (im Folgenden verwende ich hierfür den Begriff „Wertguthaben“ gemäß § 7 Abs. 1a SGB IV) gesetzt, die insbesondere weiterhin einen vorgezogenen effektiven Austritt aus dem Erwerbsleben ohne Rentenabschläge ermöglichen sollen. Hoffnung im Übrigen von Arbeitnehmer- wie von Arbeitgeberseite, weil sich derzeit zum einen die meisten Arbeitnehmer/innen (noch) nicht vorstellen können, im Alter länger zu arbeiten, sich zum anderen aber auch viele Arbeitgeber (noch) nicht vorstellen können, zukünftig auch ältere Arbeitnehmer/innen zu beschäftigen<sup>3</sup> – wenngleich zunehmend auch andere Signale zu vernehmen sind<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Auf Basis der Rechtslage vor „Flexi II“, was die Gültigkeit der Grundaussagen jedoch nicht wesentlich beeinträchtigt.

<sup>2</sup> Vgl. den Abschlussbericht der SPD-Arbeitsgruppe „Arbeitsbedingungen verbessern – Rentenzugang flexibilisieren“ vom 12.10.07, S. 24

<sup>3</sup> Vgl. zum derzeitigen Stand Lutz Bellmann / Ernst Kistler / Jürgen Wahse, Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen, IAB-Kurzbericht 21/2007

<sup>4</sup> Kürzlich fand ich zum Beispiel die folgende Äußerung aus der Personalberatungsbranche: „Viele Banken sagen uns nun, sucht uns die Leute wieder, die vor einigen Jahren in den vorzeitigen Ruhestand geschickt worden sind. Das ist die Altersgruppe, die vor allem mit den Kunden aus dem Mittelstand und den Eigentümer geführten Unternehmen auf Augenhöhe reden kann“ (John Prinz Wittgenstein, Partner für die Sparte Finanzdienstleistung bei Korn/Ferry International in Frankfurt, laut Handelsblatt vom 19.03.08, S. B6).

## Was im Folgenden miteinander verglichen wird

Dieser Beitrag beschäftigt sich ausschließlich mit individuellen, von dem/der Arbeitnehmer/in auf freiwilliger Basis befüllten Langzeitkonten – und nicht mit den in der betrieblichen Praxis zunehmend verbreiteten kollektiven „Beschäftigungssicherungskonten“, auf die bei zeitweise fehlender Auslastung zugegriffen werden kann<sup>5</sup>. Darüber hinaus befasst er sich nur mit derjenigen Teilmenge dieser persönlichen Langzeitkonten, die „in Geld“ – und nicht „in Zeit“ – geführt werden (was aber für nahezu alle diese Konten gilt), deren Saldo gegenüber den Arbeitnehmer/innen also in Euro und Cent ausgewiesen wird. Für solche Konten wird in der Praxis vielfach auch der Begriff „Zeitwertkonto“ verwendet.

Wertguthaben können von den Arbeitnehmer/innen in solchen Konten je nach tarifvertraglicher, betrieblicher oder individueller Vereinbarung durch Einbringung von Zeit und/oder Geld aufgebaut werden, und diese Einbringungen können vom Arbeitgeber auch gefördert werden. In diesem Beitrag beschäftige ich mich ausschließlich damit, unter welchen Umständen sich ein solcher Aufbau für den/die einzelne/n Arbeitnehmer/in „lohnt“<sup>6</sup> – und zwar weiter verengt auf die Frage, ob er insgesamt rentierlicher ist als andere, ebenfalls Freistellungen ermöglichende Ansparprozesse. Damit vermeide ich hier die sicherlich wesentlich interessantere, aber objektiv nicht zu beantwortende Frage, ob sich ein Ansparen für künftige Freistellungen überhaupt lohnt gegenüber den Alternativen, die Zeit oder das Geld stattdessen zu verbrauchen – für die Familie, für sich selbst, für Freunde, Bedürftige, etc.

Dabei vergleiche ich im Folgenden ausschließlich mit und ohne Wertguthaben ermöglichte deutlich frühere effektive Eintritte in den Ruhestand – auch, weil der Aufbau von Wertguthaben für kürzere Freistellungen (etwa für Sabbaticals oder längere Qualifizierungen) nicht nötig ist; diese können vielmehr sehr gut und viel einfacher über befristete Teilzeit-Modelle ermöglicht werden<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Siehe hierzu Andreas Hoff, Welche Zukunft haben Langzeitkonten? In: Eckart Hildebrandt (Hg.), Lebenslaufpolitik im Betrieb, Berlin 2007, S. 203ff.

<sup>6</sup> Zu weiteren, etwa personalstrategischen Aspekten siehe z.B. Reinhold Höfer / Gerrit Greiwe, Einführung von Langzeitkonten, in: Betriebs-Berater 2006, S. 2242ff., und Andreas Hoff, Warum auf Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten verzichtet werden sollte, in: WSI-Mitteilungen 11/2007, S. 622ff.

<sup>7</sup> Soll es beispielsweise einmal eine dreimonatige Auszeit sein, könnte der/die Arbeitnehmer/in im betreffenden Kalenderjahr auf 80% Teilzeitarbeit gehen und außerhalb des Freistellungszeitraums vollzeitlich arbeiten, was bereits  $[9 \times 0,2 : 0,8 =] 2,25$  Monate Freistellung zu 80% des Vollzeit-Entgelts bringt. Dann nimmt er/sie noch etwa die Hälfte des Jahresurlaubs dazu – und schon sind die drei Monate Freistellung bei einer Netto-Entgelteinbuße von um 15% für ein Jahr realisiert. – Derartige Lösungen lassen sich für alle Freistellungsauern bis zu dieser Größenordnung finden, so dass man sich diesbezüglich hinsichtlich des langfristigen Aufbaus eines Wertguthabens keine Gedanken machen sollte.

## Wertguthaben-Aufbau vs. privat sparen

Im folgenden Rechenbeispiel<sup>8</sup> stelle ich dazu einen Ansparprozess via Wertguthaben einem privaten Ansparprozess gegenüber. Unser Beispiel-Arbeitnehmer ist genau 30 Jahre alt, angestellt mit einem Jahres-Bruttogehalt von € 35.000 bei 2,5% Steigerung pro Jahr, gesetzlich krankenversichert, Lohnsteuerklasse 3, hat keine Kinder und ist Kirchenmitglied. Er baut nun 35 Jahre und 7 Monate lang pro Monat € 100 Wertguthaben auf – aus seinem Bruttoentgelt, weil Steuer und Sozialabgaben ja erst bei der Realisierung des Wertguthabens fällig werden (so genanntes „Brutto-Sparen“). Wenn die Wertguthaben-Anlage mit durchschnittlich 5% rentiert, beträgt am Ende dieses Ansparprozesses sein **Wertguthaben ca. € 118.300**.

Sein virtueller Zwillingbruder mit genau denselben Kennzeichen spart demgegenüber privat an, tut dies also aus seinem versteuerten und verbeitragten Einkommen, so dass seine monatlich Sparrate statt € 100 nur € 45,34 beträgt. Außerdem muss er auf die erwirtschafteten Erträge noch Abgeltungssteuer zahlen, so dass bei gleicher Anspardauer und Verzinsung wie oben das auf diesem Wege angesparte **Vermögen lediglich ca. € 45.500** beträgt – also weniger als 40% des Wertguthabens: und zwar *ausschließlich* aufgrund des Bruttospar-Effekts sowie des Wegfalls der Abgeltungssteuer. Diese Steuer-Subventionen fallen desto höher aus, je höher die Gesamtbelastung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durch Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge ist und je länger der Ansparprozess andauert, und sind das vielleicht wichtigste Verkaufsargument der einschlägigen Finanzdienstleister. Für den/die Arbeitnehmer/in bedeutet dies aber zunächst nur, dass er/sie sich nicht von den steuerlichen Vorteilen blenden lassen darf, sondern auch die übrigen Konditionen dieses Geschäfts genau unter die Lupe nehmen muss.

So können das angesparte Wertguthaben und das angesparte Vermögen nicht unmittelbar miteinander verglichen werden, weil vom Wertguthaben ja noch Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind. Würde es beispielsweise zum End-Zeitpunkt einfach ausgezahlt werden, kann sich die Differenz – weil im vorliegenden Fall auch auf den Wertguthaben-Zuwachs Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind – entsprechend der dann gegebenen steuerlichen Situation des Arbeitnehmers auf wenige tausend Euro reduzieren und im Extremfall sogar negativ werden.

Richtig interessant wird es also erst bei der anschließenden Verwendung von Wertguthaben bzw. eigenem Vermögen. Wird das Wertguthaben bestimmungsgemäß zur Freistellung des Arbeitnehmers verwendet, reicht es bei dessen dann aktuellem Entgelt für die 17 Monate bis zur Vollendung des 67.

---

<sup>8</sup> Die (von mir nicht im Einzelnen überprüfbar) Grunddaten hat mir freundlicher Weise Jens Kujawa, The Pension Consultancy (TPC), zur Verfügung gestellt. Das Beispiel stelle ich hier in vereinfachter Form vor.

---

# DR. HOFF ARBEITSZEITSYSTEME

---

Lebensjahres aus. In dieser Zeit bezieht der Arbeitnehmer ein Netto-Einkommen von insgesamt **ca. € 84.700** und geht anschließend in die ungeschmälernte Rente. Ich nehme im Folgenden an, dass diese € 3.000 brutto beträgt.

Sein virtueller Zwillingbruder geht demgegenüber 17 Monate früher in die gesetzliche Rente und nimmt dafür einen Rentenabschlag von  $[17 \times 0,3\% =] 5,1\%$  von seiner angenommen ebenfalls € 3.000 brutto betragenden Monatsrente in Kauf<sup>9</sup>, so dass seine monatliche Rente ca. € 2.850 brutto beträgt bzw. in den 17 Monaten bis zur Erreichung des 67. Lebensjahres **ca. € 48.500** brutto. Zusätzlich könnte er in dieser Zeit theoretisch noch sein Vermögen (hier ohne weiteren Zuwachs angesetzt) von € 45.500 aufbrauchen, so dass er bis zum Erreichen des 67. Lebensjahres in etwa die gleiche Einkommensposition hätte wie sein Bruder, danach aber ca. € 150 brutto weniger Monatsrente erhält.

Dieses noch sehr einfache Rechenbeispiel, dem sehr viele weitere Annahmen zu Grunde liegen – nicht zuletzt diejenige stabiler Steuer- und Sozialversicherungsbeitragssätze; aber auch jede andere Annahme wäre ja spekulativ –, zeigt schon, wie schwierig solche Vergleiche sind: nicht nur wegen der extrem langen Laufzeit, sondern (und daher) auch deshalb, weil zwischenzeitige Änderungen der Rahmenbedingungen erhebliche Auswirkungen auf ihre Ergebnisse haben können. Und solche Änderungen kündigen sich derzeit wieder einmal an – siehe im Einzelnen unten.

Darüber hinaus ist beim Wertguthaben-Aufbau aber auch noch eine Vielzahl weiterer Faktoren zu beachten, die ich in den folgenden beiden Teilen behandle. Nur wenn auch sie in die Betrachtung einbezogen werden, kann mit der auch dann immer noch nötigen Vorsicht abgeschätzt werden, ob sich für den/die einzelne/n Arbeitnehmer/in der Aufbau von Wertguthaben tatsächlich lohnt oder nicht.

## **Faktoren, die die Attraktivität des Wertguthaben-Aufbaus beeinträchtigen**

Zunächst zu einigen für den Wertguthaben-Aufbau kritischen Faktoren:

- ◆ *Es kann im Laufe des Ansparprozesses – in unserem obigen Beispiel dauerte er immerhin mehr als 35 Jahre, so dass ich eigentlich auch hätte formulieren können: „Es wird...“ – zu so genannten „Störfällen“ kommen, in denen das Wertguthaben ausgezahlt und damit versteuert und verbeitragt werden muss. Dies ist nach derzeitiger Rechtslage insbesondere dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis endet und der neue Arbeitgeber das Wertguthaben nicht übernimmt. Eine solche Übernahme ist zwar gesetzlich zulässig, kommt aber –*

---

<sup>9</sup> Ich gehe hier also davon aus, dass sich die beiden Effekte der (a) wegen des fehlenden Wertguthabenaufbaus über 35 Jahre und 7 Monate höheren Rentenbeiträge und (b) der um 17 Monate geringeren Einzahlungsdauer gegenseitig neutralisieren.

außer bei Wechseln zwischen Konzerngesellschaften mit derselben Langzeitkonto-Regelung – praktisch nicht vor: etwa weil es keine Kontakte zwischen dem alten und dem neuen Arbeitgeber gibt oder geben soll, weil dies – wenn es denn z.B. auf Grund unterschiedlicher anzuwendender Tarifverträge überhaupt möglich ist – erheblichen administrativen Aufwand nach sich ziehen kann und, last but not least, weil der alte Arbeitgeber lediglich bereit sein wird, dem/der Arbeitnehmer/in das angesparte Wertguthaben zuzüglich derjenigen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung mitzugeben, die im Störfall zu zahlen sind. Das reicht aber für die vom neuen Arbeitgeber zu finanzierende Freistellung in aller Regel nicht aus, weil hier meist zusätzliche Kosten (etwa für dennoch zu gewährenden Urlaub und bei Wertguthaben-Bildung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge) anfallen. Weitere Auslöser des Störfalls können die Insolvenz des Arbeitgebers, ein Betriebsübergang oder auch der Tod des Arbeitnehmers sein.

Im Störfall ist das Wertguthaben grundsätzlich als Einmalbetrag mit dem persönlichen Steuersatz des Störfall-Jahres zu versteuern, wobei zur Milderung der Steuerprogression die so genannte Fünftelregelung gemäß § 34 EStG zur Anwendung kommen kann. Dabei wird dem sonstigen zu versteuernden Einkommen zunächst 1/5 dieses Einmalbetrags zugerechnet, die sich auf dieses 1/5 ergebende Steuerbelastung ermittelt und anschließend mal fünf genommen der sonstigen Steuerbelastung zugerechnet. Darüber hinaus ist das Wertguthaben dann zu den dann aktuellen Beitragssätzen insoweit zu verbeitragen, als darauf bei Zufluss zum Langzeitkonto Beiträge hätten gezahlt werden müssen. Dies gilt auch für die mit dem Wertguthaben erwirtschafteten Erträge, so dass sich leicht eine Gesamtbelastung des Wertguthabens durch Steuer und Sozialabgaben von um 60% (ca. 40% Einkommenssteuer, ca. 20% Sozialversicherungsbeiträge) ergeben kann, die den Bruttospareffekt möglicherweise mehr als zunichte macht. Auch zu diesem Zeitpunkt vorgenommene Übertragungen in die betriebliche Altersversorgung gestalten dieses Ergebnis nicht unbedingt erfreulicher<sup>10</sup>.

Darüber hinaus werden bei auf den vorzeitigen Ruhestand ausgelegtem Wertguthaben-Aufbau gern Finanzprodukte mit zunächst hoher Aktienquote gewählt – etwa so genannte Target- bzw. Zielfonds –, so dass der Störfall leicht in eine Zeit fallen kann, in der das von dem/der Arbeitnehmer/in eingezahlte Wertguthaben gar nicht mehr in voller Höhe vorhanden ist. Hinzu kann das Problem der in Deutschland nach wie vor insbesondere in der Versicherungsbranche, zunehmend aber auch bei Fondsanbietern üblichen „Zillmerung“ der Abschlusskosten des Finanzprodukts kommen, in dem das Wertguthaben investiert wird: Diese werden bei diesem Verfahren auf die ersten Anlage-Monate verteilt, so dass zunächst de facto überhaupt kein Wertguthaben aufgebaut wird.

---

<sup>10</sup> Siehe im Einzelnen Dietmar Wellisch / Manfred Moog, Arbeitszeitkonten und Portabilität, in: Betriebs-Berater 2005, S. 1791f.

Im Ergebnis bedeutet dies zum einen, dass der Störfall grundsätzlich – außer eventuell bei Einlagen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze – unbedingt vermieden werden sollte<sup>11</sup>. Dies kann im Übrigen den für den/die Arbeitnehmer/in (eventuell aber auch für den Arbeitgeber) unerwünschten Nebeneffekt einer „goldenen Fessel“ haben – und einen neuen Arbeitgeber vielleicht sogar veranlassen, diesen Nachteil auszugleichen. Zum anderen sollten Arbeitnehmer/innen Wertguthaben meines Erachtens nur dann aufbauen, wenn mindestens die Rückzahlung der eingelegten Beträge garantiert ist (so genannte „Nominalwertgarantie“, wie sie etwa im Altersvermögensgesetz vorgeschrieben und Bestandteil der einschlägigen Tarifbestimmungen zum Beispiel bei Volkswagen und in der nordrhein-westfälischen Metallindustrie ist) – auch wenn eine solche Garantie natürlich nicht gegen die Inflation und entgangene Erträge aus alternativen Anlagen schützt und langfristig deutlich geringere Rendite-Chancen nach sich zieht<sup>12</sup>. Wahrscheinlich wird aber auch der Gesetzgeber eine solche Garantie oder eine vergleichbare Regelung in Kürze einführen<sup>13</sup> – im Übrigen auch zum Schutz der Sozialversicherungen, weil Wertguthaben-Minderungen ja auch zu deren Lasten gehen.

- ◆ *Das Wertguthaben kann im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers verloren gehen.* Daher sollten Arbeitnehmer/innen, die Wertguthaben aufbauen, auf eine wasserdichte Insolvenzversicherung des *gesamten* Wertguthabens achten; gesetzlich müssen derzeit nämlich Wertguthaben nur gegen Insolvenz gesichert werden, soweit sie einschließlich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße (2008 in Westdeutschland also € 7.455 und in Ostdeutschland € 6.300) überschreiten, und angesichts fehlender Sanktionen beim Verstoß gegen diese Vorschrift ist selbst dies nicht sehr weit verbreitet<sup>14</sup>. Diese Sicherung sollte ausschließlich so erfolgen, dass die mit den Wertguthaben erworbenen Finanzprodukte für den Insolvenzfall an den/die Arbeitnehmer/in verpfändet werden. Während Einzelverpfändungen als sicher gelten, aber administrativ relativ aufwändig sind, sind die diesbezüglich besseren Treuhand-Lösungen, wie

<sup>11</sup> Dies hat mittlerweile auch der Gesetzgeber erkannt – und schlägt daher im 2. Diskussionsentwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen aus dem Bundesarbeitsministerium (Stand: April 2008 – Umsetzung noch in diesem Jahr zu erwarten, wenn auch nicht unbedingt in dieser Form) vor, dass der/die Arbeitnehmer/in im Falle der Nichtübernahme des Wertguthabens durch den neuen Arbeitgeber dieses zur treuhänderischen Verwaltung der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragen kann. Hohe Renditen wären dort allerdings nicht zu erwarten.

<sup>12</sup> Laut Uwe Wynstup von der Frankfurt School of Finance & Management kostet eine solche Garantie über längere Zeiträume rund die Hälfte der Rendite; vgl. Capital 06/2008, S. 88. Sie kann aber – so dieser Artikel „Sicherheit hat ihren Preis“ – bei kürzeren Anlagezeiträumen dennoch sinnvoll sein.

<sup>13</sup> Vgl. den in Anmerkung 10 angesprochenen 2. Diskussionsentwurf, nach dem nur noch versicherungsförmige Anlagen zulässig wären. Dagegen läuft die Zeitwertkonto-Lobby natürlich Sturm, so dass die endgültige Regelung offen ist.

<sup>14</sup> Siehe hierzu Marc Schietinger, Warum sichern so wenige Betriebe die Arbeitszeitguthaben ihrer Beschäftigten gegen die Insolvenz? IAQ-Report 2007-01



sie heute meist empfohlen werden, zum einen jedenfalls bei geringen Fallzahlen teuer und liegen hiermit zum anderen nach meinem Wissensstand derzeit noch keine praktischen Erfahrungen vor, weswegen eine gewisse Vorsicht angebracht bleibt<sup>15</sup>. – Auch hinsichtlich der Insolvenzsicherung von Wertguthaben kündigen sich im Übrigen neue, für die Arbeitnehmer/innen günstigere gesetzliche Regelungen an<sup>16</sup>.

- ◆ *Der/Die Arbeitnehmer/in kann über sein/ihr Wertguthaben grundsätzlich nicht verfügen.* Auszahlungen sind entsprechend der Zwecksetzung des Langzeitkontos grundsätzlich nur zur Finanzierung von Freistellungen zulässig. Sonstige Auszahlungen lässt die Finanzverwaltung im laufenden Arbeitsverhältnis nur in „existenzbedrohenden Notfällen“<sup>17</sup> zu. Wäre dies anders, könnte der/die Arbeitnehmer/in ja über das Wertguthaben verfügen – und dann müsste es bereits bei seinem Aufbau versteuert werden, was mit dem Langzeitkonto ja genau vermieden werden soll. Aus demselben Grund kann der/die Arbeitnehmer/in aber grundsätzlich auch nicht z.B. Umschichtungen bei der Wertguthaben-Anlage verfügen, sondern ist vielmehr darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber bzw. die beauftragte Kapitalanlagegesellschaft etwa bei Kapitalmarktkrisen oder Änderungen der gesetzlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen die auch für ihn/sie jeweils beste Lösung findet. Vor diesem Hintergrund sollten Arbeitnehmer/innen Einlagen in Langzeitkonten nur insoweit tätigen, wie sie sich den entsprechenden Entgeltverzicht auch auf Sicht leisten können. Darüber hinaus sollte der Wertguthaben-Aufbau aber auch nicht dazu führen, dass steuerliche Förderungen der Altersvorsorge nicht ausgeschöpft werden<sup>18</sup>. Es wäre ja schließlich ziemlich absurd, zwar vorgezogen in den Ruhestand eintreten zu können, dann aber der Altersarmut anheim zu fallen.
- ◆ *Die Wertguthaben-Anlage rentiert (trotz Bruttospar-Effekt) weniger als erwartet – etwa weil der Arbeitgeber zur Vermeidung von Nachschuss-Risiken (wenn er z.B., wie oben empfohlen, den Nominalwert garantiert hat) sichere und damit weniger rentierliche Anlagen vorzieht (oder vom Gesetzgeber künftig gezwungen wird, dies zu tun) und/oder die Anlage-Erträge durch hohe, von dem/der*

<sup>15</sup> Siehe hierzu die Nachweise in Georgia D. Skorczyk / Frank Klups / Thomas Jacobsen, Rechtliche Fragestellungen und Gestaltungsoptionen bei der Einführung von Lebensarbeitszeitkontoregelungen, in: Zeitschrift für Tarifrrecht 5/2007, S. 242, sowie die einschlägigen Veröffentlichungen von Johannes Fiala ([www.fiala.de](http://www.fiala.de))

<sup>16</sup> Siehe Anmerkung 10.

<sup>17</sup> Der einschlägige Erlass des nordrhein-westfälischen Finanzministeriums vom 19.01.05 (S 2332 – 81 – V B 3) nennt in diesem Zusammenhang nicht versicherte Naturkatastrophen (Orkan, Erdbeben oder Hochwasser) bei dringender Angewiesenheit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf die Mittel.

<sup>18</sup> Unbedingt zu empfehlen ist insbesondere grundsätzlich die Riester-Rente; vgl. Volker Looman, Riester-Rente ist eine lukrative Vorsorge für das Alter, in: FAZ vom 20.10.07, S. 24

Arbeitnehmer/in zu tragende Kosten des Finanzprodukts – das er/sie sich ja schließlich nur in engen Grenzen selbst auswählen kann – und/oder der Wertguthaben-Administration reduziert werden, was sich wegen des Zinseszins effekts gerade auch langfristig sehr nachteilig auswirkt. Zu warnen ist insbesondere vor hohen und (auch daher) eventuell versteckten Abschlusskosten – siehe oben. Arbeitnehmer/innen sollten daher stets besonders auf die Kostenseite der Wertguthaben-Anlage achten und verlangen, dass diese vom Arbeitgeber und/oder Dienstleister vollständig transparent dargelegt wird. Enttäuschende Renditen kann es natürlich auch bei der privaten Anlage geben – nur hat der/die Arbeitnehmer/in dort die Möglichkeit, bei Bedarf selbst Einfluss zu nehmen und zum Beispiel auf kostengünstigere und ertragsstärkere Produkte umzusteigen.

- ◆ *Der/Die Arbeitnehmer/in kann auch gegen seinen/ihren Willen zu Lasten des Wertguthabens freigestellt werden.* Bei drohender Kurzarbeit lässt sich dies in jedem Fall dadurch vermeiden, dass das Wertguthaben ausschließlich für Zwecke der Lebensarbeitszeitverkürzung sowie, bei entsprechender tarifvertraglicher Regelung, der Qualifizierung bestimmt wird (siehe im Einzelnen § 170 SGB III) – ein weiterer starker Grund, auf alle anderen Verwendungszwecke zu verzichten. In vielen Langzeitkonto-Vereinbarungen ist nun aber vorgesehen, dass Wertguthaben bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses durch Freistellung realisiert werden müssen. Damit kann der/die Arbeitnehmer/in also bei Kündigung oder bei Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auch dann zu Lasten des Wertguthabens freigestellt werden, wenn er/sie dies zu diesem Zeitpunkt gar nicht (mehr) wünscht. Dies gilt beispielsweise bei Airbus, Daimler und Bayer sowie gemäß den einschlägigen Tarifbestimmungen der Metallindustrie Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen – und ist meines Erachtens auch nicht zu beanstanden, weil dem/der Arbeitnehmer/in sonst ja die Möglichkeit eingeräumt werden würde, einen Störfall mit Auszahlung des Wertguthabens zu provozieren: zum Beispiel dann, wenn er/sie es versäumt hat, für das Alter ausreichend vorzusorgen<sup>19</sup>. Dies schwächt jedoch die Position des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in einer Situation, in der er/sie *ohne* ein Wertguthaben nicht nur den Anspruch haben könnte, weiter beschäftigt zu werden, sondern eventuell auch in den Genuss einer bezahlten Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Ausscheiden, einer Abfindungszahlung, einer subventionierten Altersteilzeitregelung, etc. kommen könnte. Dies halte ich auch deshalb für besonders problematisch, weil derzeit überhaupt noch nicht feststeht, welche Optionen es künftig für ältere Arbeitnehmer/innen geben wird, die kurz vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben stehen – Altersteilzeit, Teilrente, Erwerbsminderungsrente, etc. Dass es solche Optionen aber vermehrt geben wird, steht für mich gerade

---

<sup>19</sup> Für ähnlich bedenklich halte ich es aber auch, wenn sich der Arbeitgeber die Genehmigung der Freistellung aus einem Lebensarbeitszeitkonto vorbehält, weil diese schließlich langfristig absehbar ist, ihm entsprechende Vorkehrungen also zugemutet werden können.



angesichts des hohen politischen Stellenwerts des Übergangs in den Ruhestand völlig außer Frage<sup>20</sup>.

Arbeitnehmer/innen wäre also eigentlich anzuraten, Wertguthaben nur dann aufzubauen, wenn sie später allein über deren Nutzung (und damit auch Nicht-Nutzung) für Freistellungszwecke verfügen können. Ich habe jedoch starke Zweifel, ob solche, dem bloßen Brutto-Sparen dann doch sehr nahe Regelungen von den Betriebsstättenfinanzämtern und Sozialversicherungsträgern noch als Langzeitkonten anerkannt werden würden – Stichwort „Gestaltungsmissbrauch“: Gefördert werden soll ja schließlich nicht der Ansparprozess als solcher, sondern die damit erleichterte bezahlte Freistellung von Arbeitnehmer/inne/n. Würde es zum Beispiel in einem betrieblichen Langzeitkonto-Modell weit überwiegend zu Störfällen statt Freistellungen kommen, könnte dies durchaus dazu führen, dass dieses Modell steuerlich nicht anerkannt wird – mit der Folge, dass Einlagen zum jeweiligen Zuflusszeitpunkt nachversteuert werden müssten.

- ◆ *Das Krankengeld (nach Auslaufen der Entgeltfortzahlung) bemisst sich nach dem tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt, also ohne Einbringungen in das Langzeitkonto.* Längere Erkrankungen können bei Wertguthaben-Aufbau also zu Einkommenseinbußen führen.

## **Faktoren, die die Attraktivität des Wertguthaben-Aufbaus fördern**

Der Arbeitgeber hat es in der Hand, den Wertguthaben-Aufbau für seine Arbeitnehmer/innen lohnender zu gestalten. Dabei hat er grundsätzlich diese beiden Optionen:

- ◆ *Der Arbeitgeber lässt für den/die Arbeitnehmer/in kostenlose (wenn man vom entgangenen Erholungs- und sozialen Wert absieht) Einlagen zu – insbesondere sonst verfallende Zeitguthaben, Resturlaubstage (oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs) und sonstige Freistellungsansprüche; die Einbringung von Überstunden und Überstundenzuschlägen ist hier nicht mit aufgeführt, weil der/die Arbeitnehmer/in hierfür ja alternativ einen Vergütungsanspruch hat. Allerdings stehen solchen Einbringungen – meines Erachtens aus gutem Grund – zuweilen Tarifbestimmungen entgegen. So kann beispielsweise im Privaten Bankgewerbe kein Tarifurlaub angespart werden und ist in der Metallindustrie Baden-Württemberg ein Regelüberlauf von anderen Arbeitszeitkonten in das Langzeitkonto ausgeschlossen.*
- ◆ *Der Arbeitgeber subventioniert Einlagen und/oder Entnahmen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin – indirekt, in dem er z.B. einen großen Teil oder sämtliche laufenden Kosten der Wertguthaben-Administration und -Anlage*


---

<sup>20</sup> Siehe etwa den in Anmerkung 1 zitierten Bericht.

trägt, oder auch direkt wie in jüngster Zeit z.B. bei Evonik Industries (vormals Degussa) oder Bayer. So fördert z.B. Evonik Industries seit 2007 den Aufbau von Wertguthaben in den im folgenden Schaubild vorgestellten Weisen, während Bayer zur besonderen Förderung der Teilnahme der im vollkontinuierlichen Wechselschichtbetrieb Beschäftigten für diese zum 01.07.08 einmalig einen Betrag von 1.000 € einbringt und zusätzlich die von diesen Arbeitnehmer/inne/n getätigten Einbringungen bis 2010 verdoppelt – bis zu insgesamt 2.500 € (einschl. der o.a. 1.000 €) –, was aber natürlich noch keine spürbare Lebensarbeitszeitverkürzung bewirkt. Darüber hinaus erfordert es derzeit die Rechtslage (von der aber per Tarifvertrag abgewichen werden kann) z.B., Arbeitnehmer/inne/n auch während einer Freistellung zu Lasten des Wertguthabens Urlaub zu gewähren, was dazu führt, dass für Freistellungen entsprechend weniger Wertguthaben eingesetzt werden müssen – ggf. auch eine Art Subvention.

## Zusätzliche Subventionierung des Lebensarbeitszeit- und Qualifizierungs-Kontos bei Evonik Industries (seit 2007)

- ◆ Jahresleistung, vermögenswirksame Leistungen und Urlaubsgeld werden auch während des Freistellungszeitraums gezahlt.
- ◆ Wenn der/die Mitarbeiter/in sich verpflichtet, dauerhaft und regelmäßig mindestens 1% des Bruttoentgelts einzubringen, gibt es die folgenden Zuschüsse auf die Einbringung („**Grundförderung**“):
  - ab 1%: 7,5%
  - ab 2%: 10,0%
  - 3%: 12,5% (höhere Einbringungen werden nicht gefördert)
- ◆ Zusätzlich können sich grundgeförderte Mitarbeiter/innen zum frühest möglichen Rentenbeginn und mindestens 5 Jahre davor dazu verpflichten, dem Arbeitgeber innerhalb bestimmter Bandbreiten die Festlegung der Entgelthöhe und somit der Dauer der Freistellung zu überlassen, die 1 Jahr vor ihrem Beginn festgelegt wird. Dann wird die folgende „**Schlussförderung**“ zu Beginn der Freistellung gewährt:
  - Bandbreite 85-115%: 7,5% des Wertguthabens
  - Bandbreite 75-125%: 12,5% des Wertguthabens
- ◆ Zusätzlich erhalten grundgeförderte Mitarbeiter/innen der Jahrgänge 1955-1959 auf die Einbringung von Altersfreizeiten, Zeitguthaben aus Schichtsystemen und Urlaubsansprüchen eine „**Sonderförderung**“ in Höhe von 10%.

 Arbeitszeitberatung Dr. Hoff · Weidinger · Hermann

Unter Wirtschaftlichkeitsaspekten kann man dies so sehen, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer/innen auf diese Weisen an den Vorteilen beteiligt, die er selbst von der bilanziellen Behandlung der Wertguthaben hat: Diese sind nämlich nach dem Niederstwertprinzip anzusetzen, so dass höhere aktuelle Wertguthaben – die auf der anderen Seite der Bilanz ja Forderungen der Arbeitnehmer/innen sind – dazu führen, dass der Gewinn zu niedrig ausgewiesen wird und der Arbeitgeber mit der dadurch gewonnenen Liquidität wirtschaften kann<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> Siehe ausführlich Dietmar Wellisch, Der Einfluss der Unternehmensbesteuerung auf die Vorteilhaftigkeit von Arbeitszeitkonten, in: Steuer und Wirtschaft 2003, S. 249ff.

Es ist allerdings fraglich, wie lange es diesen Tatbestand noch geben wird, so dass Arbeitnehmer/innen immer prüfen sollten, ob sich der Arbeitgeber von ihrem Wertguthaben-Aufbau nicht andere Vorteile verspricht – etwa die Möglichkeit, den/die Arbeitnehmer/in später auch gegen dessen/deren Willen freizustellen.

## Fazit

Der Aufbau von Wertguthaben lohnt sich für den/die Arbeitnehmer/in unter rein finanziellen Gesichtspunkten (!) vor allem dann, wenn ihm/ihr damit die Möglichkeit zum langfristigen und flexiblen Brutto-Sparen nicht benötigter Entgeltbestandteile gegeben wird, der Arbeitgeber für ihn/sie kostenlose Einbringungen zulässt und/oder er die Arbeitnehmer-Einbringungen und/oder -Entnahmen subventioniert. Dem stehen als wesentliche Risiken gegenüber, dass ein nach relativ kurzer Zeit eintretender Störfall mit Auszahlung des Wertguthabens (etwa bei Wechsel des Arbeitgebers) für den/die Arbeitnehmer/in in aller Regel nachteilig ist, der/die Arbeitnehmer/in grundsätzlich nicht über sein/ihr Wertguthaben verfügen und schließlich hieraus auch gegen seinen/ihren Willen freigestellt werden kann, was ihm/ihr gerade beim Übergang in den Ruhestand Handlungsoptionen verbauen kann. Das folgende Schaubild führt die wichtigsten Faktoren noch einmal im Überblick zusammen.

## Was für eine/n Arbeitnehmer/in für und was gegen einen Wertguthaben-Aufbau sprechen kann \*

### Pro:

- Flexibles „Brutto-Sparen“ ohne Abgeltungssteuer
- Der Arbeitgeber ermöglicht für den/die Arbeitnehmer/in kostenlose Einlagen – z.B. von sonst verfallenden Zeitausgleichsansprüchen
- Der Arbeitgeber subventioniert den Wertguthaben-Auf- und/oder -Abbau

### Contra:

- Kurzfristig weniger Freizeit und/oder weniger verfügbares Entgelt
- Störfälle (z.B. bei Arbeitgeberwechsel ohne Mitnahme des Wertguthabens) können den Wertguthaben-Aufbau jederzeit beenden – und zu Verlusten führen
- Gefahr relativ geringer Erträge – auch auf Grund hoher Kosten
- Freistellung zu Lasten des Wertguthabens auch gegen den eigenen Willen
- Bei Wertguthaben-Aufbau eventuell geringeres Kranken- und Elterngeld

\* im Vergleich zum privaten Sparen

Ob sich der Aufbau von Wertguthaben für den/die Arbeitnehmer/in rein finanziell lohnt, kann daher nicht generell beantwortet werden. Dies hängt vielmehr von den Umständen des Einzelfalls ab – insbesondere von den betrieblich oder vertraglich

getroffenen Regelungen und davon, wie lange der/die Arbeitnehmerin tatsächlich bei seinem/ihrer Arbeitgeber bleibt. Darüber hinaus werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen weiter in Bewegung bleiben, was sich negativ, etwa durch Restriktionen hinsichtlich der Wertguthaben-Anlage, auf die Renditechancen auswirken kann, aber auch positiv – etwa dann, wenn eine schlüssige Lösung für das derzeitige Problem des Arbeitgeberwechsels gefunden werden kann.

Insgesamt kann es daher meines Erachtens unter den gegebenen Umständen nicht erstaunen, dass bestehende Langzeitkonten von den Arbeitnehmer/inne/n meist nur zögerlich angenommen werden.