

Pro & Contra Zeitwertkonten: jetzt erst recht

In seinem Artikel „Zeitwertkonten – auf jeden Fall?“ im November-Heft 2017 von LOHN+GEHALT setzt sich Guido Zander mit dem Pro und Contra von Zeitwertkonten (im Folgenden ZWK) auseinander. Dies erfolgt so, dass zunächst einige Contra-Argumente angeführt und sogleich entkräftet werden. Anschließend werden einige Pro-Argumente angeführt – und bis auf eines nicht entkräftet. Kein Wunder also, dass das Fazit unter diesen Umständen lauten muss: „Zeitwertkonten? Ja, aber auf jeden Fall!“

So einfach darf man es sich jedoch bei einer so komplexen Materie nicht machen. Das beginnt schon damit, dass es Pro's und Con's auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite gibt, die in diesem Artikel bunt durcheinandergewürfelt werden – dazu unten mehr. Darüber hinaus sind einige Arbeitgeber-Pro's Arbeitnehmer-Con's und umgekehrt, was Vereinbarungen nicht gerade erleichtert. So wird ein Arbeitgeber zum Beispiel daran interessiert sein, dass ein Arbeitnehmer dann ausscheiden muss, wenn sein ZWK-Guthaben für eine Freistellung bis zur regulären Altersgrenze ausreicht – es sei denn er ist mit einem längeren Verbleib dieses Arbeitnehmers einverstanden. Ein Arbeitnehmer wird dagegen normalerweise an einem solchen Zwangs-Modell nicht interessiert sein, weil er sich die Freiheit bewahren möchte, zu diesem Zeitpunkt selbst zu entscheiden, ob er noch weiterarbeitet oder nicht; und z. B. 15 Jahre vorher – Lebensarbeitszeitverkürzungen haben, wenn sie über ein paar Monate hinausgehen sollen, einen sehr langen Vorlauf – kann er dies in der Regel noch nicht beurteilen. Ebenso profitieren Arbeitgeber unmittelbar davon, wenn ihnen die ZWK-Vereinbarung die Möglichkeit gibt, Arbeitnehmer bei Bedarf während der Kündigungsfrist freizustellen, während dies für Arbeitnehmer ein wesentlicher Grund sein

kann, eine solche Vereinbarung nicht abzuschließen. Und Betriebsräte – die bei Zander überhaupt nicht vorkommen –, die bei diesem Thema mitreden wollen, gibt es in vielen Betrieben ja auch noch.

Doch nun – weil fast alles von der konkreten Vereinbarung abhängt – zu den potenziellen Pro's und Con's von ZWK, wobei ich die Zandersche Aufstellung zu Grunde lege:



Contra 1: Komplexität und Kosten

Die Kosten von ZWK-Dienstleistern sind für den Arbeitgeber in der Tat nicht das Problem. Viel bedeutsamer sind die im Artikel großenteils nicht erwähnten höheren Personalnebenkosten – die insbesondere dadurch entstehen, dass auch während ZWK-Entnahmen Urlaub zu gewähren ist, auch bei Einlagen oberhalb von Beitragsbemessungsgrenzen der jeweilige Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung unwiederbringlich in das ZWK einzubringen ist und zur Förderung der Inanspruchnahme von ZWK über die ansonsten erreichbaren 10 bis 20 Prozent der Arbeitnehmer hinaus Subventionen welcher Art auch immer gewährt werden.

Contra 2: Anreiz zum Stundenaufbau

Die einzige betriebliche Strategie, die hiergegen hilft (und die von Zander trotz

ihrer großen Verbreitung nicht erwähnt wird) ist, überhaupt keine Arbeitszeit- oder Urlaubs-Einbringungen zuzulassen, was im Übrigen auch der Gesunderhaltung der Arbeitnehmer dient – und darauf wird es voraussichtlich in den kommenden Jahrzehnten vor allen Dingen ankommen. Sind jedoch nur Geld-Einbringungen möglich, wird die nach den dazu vorliegenden Forschungsergebnissen des Wissenschaftszentrums Berlin¹ bei ZWK soundso gegebene soziale Schieflage – diejenigen, die ZWK brauchen, können sie sich nicht leisten; diejenigen, die sie sich leisten können, brauchen sie nicht – noch weiter verstärkt. Dies ist auch für die Kosten-Nutzen-Betrachtung des Arbeitgebers von großer Bedeutung, weil in der Regel vor allem diejenigen Arbeitnehmer ZWK-Guthaben aufbauen, die auch mit über 60 noch produktiv arbeiten könnten, und nicht diejenigen mit dem höchsten Gesundheitsverschleiß.

Contra 3: Geringe Attraktivität wegen des niedrigen Zinsniveaus

Dies ist das erste Arbeitnehmer-Con, das Zander auch nicht wirklich entkräften kann: Versicherer dominieren aus gutem Grund (weil der Arbeitgeber sonst auch noch Risiken der Kapitalanlage übernehmen müsste) den ZWK-Markt – und zahlen zum Teil überhaupt keine Zinsen auf ZWK-Guthaben mehr, was den Druck auf Arbeitgeber-Subventionierungen erhöht (siehe hierzu Contra 1). Liegt die Verzinsung des ZWK-Guthabens aber

¹ Siehe zuletzt Philip Wotschack/Claire Samtleben/Jutta Almendinger, Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? Discussion Paper SP I 2017-501 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Berlin 2017

unterhalb der durchschnittlichen persönlichen Entgeltsteigerung, kommt es unterhalb der DRV-Beitragsbemessungsgrenze zu Rentenverlusten, die noch über diejenigen hinausgehen, die der Arbeitnehmer durch ZWK-Einbringungen ohnehin erleidet. Und die von Zander erwähnte Milderung der Steuerprogression tritt z. B. auch bei unbezahltem Urlaub und bei Nutzung der flexiblen Altersrente ein.

Contra 4: Nutzen nur für unternehmenstreue Mitarbeiter

Die ist das zweite Arbeitnehmer-Contra. In der Tat kann das ZWK-Guthaben zu einem neuen Arbeitgeber mitgenommen werden – wenn dieser es denn tatsächlich übernehmen möchte; verpflichtet ist er hierzu nicht. Und es kann auch bei der DRV Bund geparkt werden – aber nur, wenn es (in 2018) größer als gut 18.000 Euro (Rechtskreis West) bzw. gut 16.000 Euro (Rechtskreis Ost) ist. Weiter aufgebaut werden kann es dort aber nicht, und die Zinsen sind aufgrund der hohen Sicherheitsanforderungen an Anlagen relativ niedrig. Zander erwähnt all dies nicht.

Damit besteht für den Arbeitnehmer tatsächlich ein relativ großes Risiko, einen ZWK-Ansparprozess nicht über das aktuelle Arbeitsverhältnis hinaus fortführen zu können – und bei der dann fälligen Auszahlung des ZWK-Guthabens sogar Verluste zu erleiden. Für den Arbeitgeber positiv hieran könnte eine dadurch möglicherweise gesteigerte Betriebstreue sein. Aber will man auf diese Weise wirklich jemanden zu halten versuchen, der eigentlich wegwill?

Contra 5: Fördern des früheren Ausscheidens von noch benötigten Mitarbeitern

Zur Entkräftung dieses starken Arguments schlägt Zander die Begrenzung

der rentennahen Nutzung von ZWK-Guthaben auf Teil-Freistellungen vor, was jedoch – und das erwähnt er nicht – die Attraktivität dieses Instruments für die Arbeitnehmer stark beeinträchtigen würde. Darüber hinaus kann dieser Effekt in der Regel wesentlich unaufwändiger auch mit Hilfe der gesetzlichen Flexi-Rente erreicht werden.



Pro 1: Viele Unternehmen haben bereits ein ZWK, wissen dies aber nicht

Dies beschreibt eine in der Tat vielfach gegebene Problematik. Warum dies aber (und für wen) ein Argument pro ZWK sein soll, erschließt sich mir nicht: Werden solche Alt-Konten in Mehrjahreszeiträumen strukturiert durch Geld- und/oder Zeitausgleich abgewickelt, müssen hieraus keine ZWK werden.

Pro 2: Erhebliche Kosteneinsparungen

Hier wird ein klares Arbeitgeber-Pro behauptet, das allerdings auf stark schwankendem Grund steht:

- Zunächst müssen die oben angeführten Zusatzkosten kompensiert werden, die bei Zander im Wesentlichen fehlen.
- Sein Hauptargument lautet, dass bei rentennaher ZWK-Nutzung (a) die Krankheitskosten sinken und (b) jüngere Mitarbeiter an die Stelle teurerer älterer Mitarbeiter treten. Dabei setzt er stillschweigend voraus, dass (a) die richtigen Mitarbeiter – nämlich die im Alter besonders kranken – ansparen und dann auch noch freineh-

men, und das alles in spürbarer Zahl, was aber (siehe oben Contra 2) zumindest unwahrscheinlich ist, und (b) die älteren Mitarbeiter zum einen ersetzt werden können und zum anderen tatsächlich billiger sind, was beides zukünftig nicht sicher ist. Und es kann ja auch noch passieren, dass Mitarbeiter mit ZWK-Guthaben zwischenzeitig ausscheiden oder dieses vorzeitig verwenden, so dass der behauptete Effekt in diesen Fällen überhaupt nicht eintreffen kann.

Pro 3: Große Gestaltungsspielräume

Das wäre für den Arbeitgeber nur dann ein Vorteil, wenn er über diese Spielräume völlig frei verfügen könnte. Das ist jedoch nicht der Fall, weil sein Angebot ja auch noch – wie Zander selbst einschränkt – von den Mitarbeitern (und ggf. vom Betriebsrat) angenommen werden muss. Damit bleibt von diesem Pro-Argument wenig übrig.

Pro 4: Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Nach meiner Erfahrung steigert nicht das Angebot eines ZWK die Arbeitgeberattraktivität, sondern dasjenige einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung einschließlich Sabbaticals und der flexiblen Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. Dafür aber werden ZWK nicht unbedingt benötigt. Dreimonatige Sabbaticals können beispielsweise viel einfacher mit befristet arbeitsvertraglich vereinbarter Block-Teilzeitarbeit nach dem Muster „neun Monate Arbeit – drei Monate frei – durchgehend 75 Prozent Entgelt“ organisiert werden; und das ist nur eine von vielen Möglichkeiten. Und für den flexiblen Übergang in den Ruhestand empfiehlt sich insbesondere die gesetzliche Flexi-Rente, auch wenn in diesem Fall auf den vorgezogenen Renten-Anteil 0,3 Prozent Abschlag pro Monat in Kauf zu nehmen ist. Das muss für den Arbeitnehmer aber kein schlechtes Geschäft sein, weil ja



erscheint vor diesem Hintergrund geradezu unseriös.

Darüber hinaus sollte aktuell vor jeder Prüfung, ob ZWK eingeführt werden sollen oder nicht, auf jeden Fall die Koalitionsvereinbarung (o. ä.) für die laufende Legislaturperiode abgewartet werden: Diese könnte nämlich die Einführung von z. B. bei der DRV Bund (wo eine entsprechende Infrastruktur bereits vorhanden ist) geführten ZWK mit sich bringen, auf denen die Arbeitnehmer, wenn sie dies wünschen, unabhängig von einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber (!) Guthaben aufbauen können². Entnahmen von diesem Konto könnten dann z. B. einfach im Rahmen unbezahlten Urlaubs erfolgen.

Dies könnte, zusammen mit einigen in diesem Fall erforderlichen Gesetzesänderungen der Ausbreitung von ZWK einen gewissen Schub verleihen – weil für die Arbeitnehmer die hierfür anfallenden Kosten niedrig wären, es Freistellungen gegen ihren Willen nicht geben könnte und die Portabilität zu 100 Prozent garantiert wäre. Betrieblichen ZWK käme vor diesem Hintergrund – wenn sie denn überhaupt noch abgeschlossen werden würden – nur noch eine ergänzende Rolle zu.

² Siehe hierzu ausführlich Andreas Hoff, Anschlag für Wertkonten, in: personalmagazin 02/17, S. 67ff.

DR. ANDREAS HOFF
Dr. Hoff Arbeitszeitsysteme



auch bei ZWK-Nutzung die gesetzliche Rente unterhalb des Niveaus liegt, das ohne den Aufbau von ZWK-Guthaben erreicht worden wäre – was bei den ZWK-Befürwortern und meist zugleich auch -Verkäufern (wie auch bei Zander) fast stets unter den Tisch fällt.

Pro 5: Erhöhung der Flexibilität für Mitarbeiter und Unternehmen

Hier referiert Zander im Anschluss an das schon schwache Argument Pro 3 ausschließlich die Option für das Unternehmen, rentennah mit Hilfe von ZWK Teilzeitbeschäftigte flexibel entsprechend dem betrieblichen Bedarf einzusetzen. Dies wäre allerdings (a) z. B. auch bei Nutzung der Flexi-Rente möglich

(wobei es stets nur um wenige Mitarbeiter gehen dürfte), (b) möglicherweise nicht interessen- und (c) wohl auch nicht gesundheitsgerecht, weil gerade bei älteren Mitarbeitern die Verteilung der zusätzlichen Regenerationszeit möglichst gleichmäßig erfolgen sollte. Also wieder viel heiße Luft.

Fazit

Insgesamt ist die Pro- und Con-Lage bei ZWK für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer so unübersichtlich, widersprüchlich und unkalkulierbar, dass es für mich sehr gut nachvollziehbar ist, warum sich bisher so wenige Unternehmen und Arbeitnehmer auf diesen Weg begeben haben. Ein „Zeitwertkonten? Ja, aber auf jeden Fall!“