

Sind Zeitwertkonten im Rahmen der Planung der Ressource Arbeitszeit unverzichtbar?¹

Bei der Arbeitszeit-Planung geht es – leicht vereinfacht – darum, die Verteilung der Vertragsarbeitszeiten so vorzunehmen, dass die Bedarfe der internen und externen Kunden wirtschaftlich, also ohne Arbeitszeit-Verschwendung, erfüllt werden – unter weitest möglicher Berücksichtigung der Arbeitszeit- und Freizeitwünsche der Arbeitnehmer/innen. Darf in ein Zeitwertkonto Zeit eingebracht werden, kann dies den wirtschaftlichen Arbeitszeit-Einsatz gefährden, weil dadurch Anreize zum Guthabenaufbau sowie, vielleicht noch wichtiger, zu dessen Nicht-Abbau gegeben werden.

Darüber hinaus sind Zeitwertkonten jedenfalls dann, wenn sie vom Arbeitgeber nicht subventioniert werden, für die meisten Arbeitnehmer/innen uninteressant:

- Zuführungen in Zeit führen zu längeren effektiven Arbeitszeiten, die jedoch von den Arbeitnehmer/innen überwiegend abgelehnt werden.
- Zuführungen in Geld konkurrieren mit anderen und zudem – z.B. im Vergleich zum privaten Sparen – flexibleren Verwendungszwecken.
- Die Wertguthaben-Erträge werden bis zu den Beitragsbemessungsgrenzen mit (strukturell steigenden) Sozialversicherungsbeiträgen belastet. Je niedriger sie sind, desto weniger werden hierdurch bei Einkommen unterhalb von ca. € 70.000 pro Jahr zudem die Reduzierungen der Altersrente ausgeglichen, die durch Geld-Einbringungen zu Stande kommen.

Zeitwertkonten sind daher höchstens etwas für eine gutverdienende Minderheit von Arbeitnehmer/innen, die sich auch ohne Zeitwertkonto ein Sabbatical oder einen vorgezogenen Ruhestand leisten könnte. Dies ist aber zugleich der Personenkreis, von dessen (vorübergehender) Freistellung die Unternehmen am wenigsten profitieren (wenn sie nicht mangels Ersetzbarkeit sogar darunter leiden). Arbeitgeber-Subventionierungen von Zeitwertkonten sind daher völlig fehl am Platze.

Selbstverständlich müssen den Arbeitnehmer/innen künftig im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik Optionen hinsichtlich vorübergehend abgesenkter Arbeitszeiten, Auszeiten und eines flexibleren Ruhestandseintritts geboten werden – *darauf*, und nicht etwa auf ein Zeitwertkonto, kommt es künftig an! Sabbaticals z.B. können sehr einfach ohne Zeitwertkonto ermöglicht werden – etwa im Rahmen eines befristeten Übergangs auf Teilzeitarbeit nach dem Muster „9 Monate Voll-

¹ Großenteils veröffentlicht innerhalb des Beitrags „Unverzichtbar oder nicht? Eine Diskussion über die Notwendigkeit von Zeitwertkonten als Bestandteil der Arbeitszeitflexibilisierung“ in: LOHN+GEHALT November 2015, S. 18-19

zeitarbeit – 3 Monate frei – durchgehend 75% Vergütung“. Und ein flexibler Eintritt in den Ruhestand ist auch heute schon möglich, wobei weitere Optionen – auch in Verbindung mit einer Kombi-Rente – folgen werden, um so zur angesichts der demografischen Entwicklung zwingend erforderlichen besseren Erschließung des Potenzials älterer Beschäftigter beizutragen. Vor diesem Hintergrund fördern verantwortungsbewusste Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung – auch damit sich ihre Arbeitnehmer/innen bei einem früheren Renteneintritt Abschlüsse in der gesetzlichen Rentenversicherung leisten können –, sorgen für deren gute Beratung und arbeiten daran, dass sie bis ins höhere Alter gesund bleiben (wozu insbesondere auch ausreichende Regenerationszeiten beitragen).

Zeitwertkonten sind daher im Rahmen der Arbeitszeit-Planung nicht nur verzichtbar – sie können hierbei sogar Schäden anrichten. Von ihrer Einführung ist daher abzura-