

Wem nützen eigentlich Langzeitkonten?

Mitte Mai hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Reihe von Broschüren veröffentlicht, die die Verbreitung von „Wertguthaben“ – das ist der sozialversicherungsrechtliche Begriff für Guthaben auf Langzeitkonten – fördern sollen; die Broschüren können unter www.bmas.de kostenlos bezogen und zum Teil auch heruntergeladen werden. Diese Aktion findet im Nachgang zum „Flexi II-Bericht“ der Bundesregierung vom März 2012 statt, wonach 2011 nur 2% aller deutschen Betriebe (darunter 13% aller Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten) Langzeitkonten eingeführt hatten und nur etwa dieselbe Zahl dies zum Befragungszeitpunkt plante; siehe zu diesem Bericht ausführlich **Text** © unter Zeit- und Langzeitkonten auf www.arbeitszeitsysteme.com.

Diese schwache Resonanz – die sich darüber hinaus auch darin zeigt, dass auch in den Betrieben, in denen dies heute schon möglich ist, in aller Regel nur ein kleiner Teil der Mitarbeiter/innen Wertguthaben relevanten Umfangs aufbaut – hat meines Erachtens nicht vorrangig mit Informationsdefiziten zu tun, wie die Bundesregierung meint. Sie ist vielmehr darauf zurückzuführen, dass es für Langzeitkonten in der Form von Wertguthaben in der betrieblichen Praxis kaum Bedarf gibt. Dazu tragen der vielfach nicht nachweisbare Nutzen für Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer/innen – siehe nachfolgend – ebenso bei wie die Komplexität der zu beachtenden rechtlichen Rahmenbedingungen und die Unterschiedlichkeit der mit Langzeitkonten verfolgten Interessen. Vielleicht haben ja die weit über 90% der deutschen Betriebe doch Recht, die sich mit diesem Thema derzeit nicht weiter befassen wollen...

Eine nähere Betrachtung der Nutzen von Langzeitkonten

In den folgenden beiden Abschnitten beziehe ich mich zwecks Vereinfachung ausschließlich auf die neue BMAS-Broschüre „Arbeitsleben aktiv gestalten. So profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte von Wertguthaben.“

... für Arbeitnehmer/innen

- **Wertguthaben ermöglichen ein früheres Ausscheiden aus dem Beruf, „ohne eine Rente mit Abschlägen in Anspruch nehmen zu müssen.“ (S. 04; siehe auch S. 15, 34 und 35)**

Damit wird suggeriert, dass Wertguthaben-Sparer/innen ohne finanzielle Einbußen in die Rente eintreten können. Wandelt der/die Sparer/in jedoch sozialversicherungspflichtiges Entgelt in Wertguthaben um – indem er/sie sich beispielweise Überstunden oder ein Weihnachtsgeld nicht auszahlen lässt –, erwirbt er/sie bei Zuführungen bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung¹ entsprechend geringere Rentenansprüche, so dass es ohne finanzielle Einbußen im Alter in der Regel nicht geht.

Diese Einbußen sind besonders für Schichtarbeiter/innen problematisch, für die der Aufbau von Langzeitkonten häufig propagiert werden – weil bei ihnen die „Rentenlücke“ wegen der überwiegend steuer- und abgabenfreien Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besonders groß ist. *Eigentlich* müsste man ihnen – wie vielen anderen Arbeitnehmer/innen auch – also raten, statt für einen vorgezogenen Ruhestand für ein auskömmliches Alters-Einkommen zu sparen...

Darüber hinaus sind die Abschläge bei Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze ja lediglich der Ausgleich dafür, dass länger Rente bezogen wird – und da sie derzeit zu niedrig kalkuliert sind (in der betrieblichen Altersversorgung z.B. wird in der Regel ein Abschlag in Höhe von 0,5% pro Monat zu Grunde gelegt statt der 0,3% in der gesetzlichen Rentenversicherung), profitieren die Arbeitnehmer/innen davon ggf. sogar.

- **„Wertguthaben geben unseren Beschäftigten die Möglichkeit, ohne finanzielle Einbußen Auszeiten zu nehmen.“ (S. 10)**

Diese Aussage ist deshalb falsch, weil beim *Ansparen* des Wertguthabens in der Regel finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen sind – und ebenso bei der späteren Rente (siehe den vorigen Punkt).

- **„Wertguthaben verschaffen den Beschäftigten mehr Freiheit und Flexibilität bei der Lebensplanung.“ (S. 04) „Wertguthaben ... ermöglichen es Ihnen als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer, lebensphasenabhängig mehr oder weniger zu arbeiten.“ (S. 36; siehe auch S. 11, 12, 13 und 38)**

Solche Spielräume werden jedoch nicht durch den Aufbau von Wertguthaben geschaffen, sondern durch eine entsprechend mitarbeiterorientierte betriebliche Arbeitszeitpolitik, die z.B. alle Positionen (auch und gerade im Management!) auch in 30-Stunden-Woche besetzbar macht, den Mitarbeiter/innen die jeweils maximale flexible Verteilung ihrer Vertragsarbeitszeiten ermöglicht, Auszeiten positiv begleitet und einen flexiblen Übergang in den Ruhestand unterstützt; dies alles und glaubwürdige Beispiele dafür, dass das auch tatsächlich funktioniert, macht Arbeitgeber für Mitarbeiter/innen attraktiv. Wertguthaben können dabei „nur“ die Nebenrolle der finanziellen Flankierung spielen – und ob sie dafür die beste denkbare Besetzung sind, stelle ich weiter unten in Frage. Für sich bewirken sie erst einmal wenig – wie

¹ Diese liegt 2013 bei € 69.600 (Rechtskreis West) bzw. € 58.800 (Rechtskreis Ost).

sich auch darin zeigt, dass Mitarbeiter/innen mit Langzeitkonten unsicher sind, ob sie gewünschte Freistellungen später auch tatsächlich bedarfsgerecht erhalten werden².

Außerdem kommt es natürlich auf die konkrete Wertguthaben-Vereinbarung an: Gemäß „Flexi II-Bericht“ werden heute weit überwiegend reine Lebensarbeitszeitkonten abgeschlossen, die Optionen wie das „Sabbatical“ gerade nicht enthalten.

- **„Wertguthaben ... ist ... das modernste und umfassendste Werkzeug zur Gestaltung der Arbeitszeit Ihrer Beschäftigten in einer immer flexibler werdenden Arbeitswelt.“ (S. 12)**

Soviel Eigenlob muss offenbar erst einmal sein; wirklich erstaunlich, dass das noch nicht allgemein erkannt worden ist. Wundern darf man sich aber schon darüber, dass so etwas ernsthaft über ein derart komplexes, intransparentes und erklärungsbedürftiges Instrument wie das Wertguthaben gesagt wird. Auszeiten – siehe den folgenden Punkt – und flexible Übergänge in den Ruhestand lassen sich jedenfalls wesentlich einfacher organisieren³. Und die „eine“ Lösung für alles können Langzeitkonten ja schon deshalb nicht sein, weil sich viele Arbeitnehmer/innen den Aufbau von Wertguthaben schlicht nicht leisten können – und dennoch Vereinbarkeitsprobleme haben können.

- **„Der Vorteil für die Beschäftigten: Sie bleiben in dieser Zeit [der Freistellung; AH] sozialversichert.“ (S. 07)**

Dies lässt sich jedoch zum einen auch weniger kompliziert erreichen: etwa durch Freistellungen im Rahmen langzyklischer Teilzeitarbeit (z.B. 9 Monate Arbeit, 3 Monate frei, durchgehend 75% Entgelt), den Einsatz von Urlaubstagen einschließlich angespartem übergesetzlichen Urlaub aus den Vorjahren und/oder unbezahlten Urlaub (maximal 1 Monat am Stück und so verteilt, dass hierdurch kein voller Kalendermonat belegt wird) – auch miteinander kombiniert. Zum anderen ist aber auch die Vorteilhaftigkeit der fortdauernden Sozialversicherung für die Arbeitnehmer/innen nicht in jedem Fall gegeben, weil z.B. bei unbezahltem Urlaub ja zunächst einmal Beiträge zur Arbeitslosen- und zur gesetzlichen Krankenversicherung eingespart werden.

² Vgl. P. Wotschack / E. Hildebrandt / F. Scheier, Langzeitkonten – Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen? In: WSI Mitteilungen 11/2008, S. 6

³ Hinsichtlich künftig flexiblerer Übergänge in den Ruhestand ist meines Erachtens vor allem der Gesetzgeber gefordert. Wichtig wäre es insbesondere, die flexible Altersgrenze weiter auszubauen und in diesem Zusammenhang auch Teilrenten zu fördern – mit Zuverdienst-Option bis zum vormaligen Entgelt („Kombi-Rente“). „Sieht das betriebliche Altersversorgungssystem die Teilrentenoption vor, kann sich [nach derzeitigem Stand ab dem 63. Lebensjahr; AH] der Einsatz von reinen Lebensarbeitszeitmodellen, die ausschließlich den Übergang in den Ruhestand im Blick haben, in vielen Fällen erübrigen“ (Klaus Plütsch, Betriebliche Altersversorgung als strategisches Instrument für das betriebliche Demographiemangement, in: Das Demographie Netzwerk (Hg.), Betriebliche Vorsorgeinstrumente im demographischen Wandel, Bremerhaven 2012, S. 80).

- **„Wertguthaben sind finanziell attraktiv.“ (S. 36)**

In der BMAS-Broschüre wird diesbezüglich ausschließlich auf den so genannten „Bruttospareffekt“ abgestellt, weil Steuern und Sozialabgaben ja erst bei der Freistellung fällig werden. Andere, ebenfalls wichtige Faktoren, die die finanzielle Attraktivität *beeinträchtigen*, fehlen oder werden nur ganz am Rande erwähnt:

- Die mit dem Wertguthaben erwirtschafteten Erträge sind, soweit sie unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen anfallen (also bei den allermeisten Arbeitnehmer/innen), sozialversicherungspflichtig.
- Das Risiko steigender Sozialversicherungsbeiträge geht vollständig zu Lasten des/der Arbeitnehmers/in, weil der spätere Gesamtsozialversicherungsbeitrag – also auch der Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung – aus dem Wertguthaben zu bestreiten ist.
- Die derzeit mit Wertguthaben erzielbaren Renditen sind niedrig – insbesondere dann, wenn ein jederzeitiger Zugriff auf das Wertguthaben möglich sein soll.
- Bei vielen den Wertguthaben unterlegten Finanzinstrumenten – insbesondere bei versicherungsförmigen Produkten – fallen Abschlusskosten an, die die Rendite schmälern – besonders in den ersten Jahren.
- Verluste bei Wechsel des Arbeitgebers oder im Insolvenzfall sind insbesondere bei Lebensarbeitszeitkonten nicht ausgeschlossen, weil die gesetzliche Werterhaltungsgarantie in diesen Fällen nicht greift: Diese stellt nur sicher, dass „zu Beginn der Freistellungsphase die volle Summe Ihres angelegten Betrages zur Verfügung steht“ (S. 39). Darüber hinaus werden betriebliche Insolvenzsicherungen von der gesetzlichen Rentenversicherung als der zuständigen Prüfinstanz erst dann beanstandet, wenn sie weniger als 70% des Wertguthabens abdecken (siehe hierzu auch S. 47).
- Die Werterhaltungsgarantie wird in der Regel letztlich von dem/der Arbeitnehmer/in bezahlt – in Form einer entsprechend verringerten Rendite.
- Die Werterhaltungsgarantie bietet keinen Inflationsschutz.

... für Arbeitgeber

Hauptpunkt ist hier die vermeintliche Attraktivität einer Wertguthaben-Option für die Mitarbeiter/innen – siehe vorstehend. Darüber hinaus werden die folgenden Punkte angeführt:

- **„Ob brummende Konjunktur oder kurze Flaute – Wirtschaft befindet sich stets im Wandel. Wertguthaben zählen zu den effektivsten Möglichkeiten, Ihre Personalauslastung zu gestalten, ohne auf Ihre erfahrenen Mitarbeiter verzichten zu müssen.“ (S. 12)**

Damit wird der unzutreffende Eindruck erweckt, als ob Wertguthaben ohne weiteres zur Bewältigung betrieblicher Auslastungsschwankungen eingesetzt werden könnten.

Genau dies ist aber nicht der Fall; dies unterscheidet Wertguthaben sogar wesentlich von sonstigen Arbeitszeitkonten.

- **„Sie können die auflaufenden Entgeltanteile ... in Ihrem Unternehmen behalten.“ (S. 16)**

Da dies wegen des zu gewährleistenden Insolvenzschutzes aber praktisch nur mit einer Verpfändung entsprechender Vermögensgegenstände an die betreffenden Mitarbeiter/innen machbar ist (Bürgschaften oder Kautionsversicherungen werden hierfür in der Regel nicht angeboten), gewinnt der Betrieb hierdurch praktisch keinen finanziellen Spielraum.

- **„Der Arbeitgeber kann ... festlegen, welche Beschäftigtengruppen in seinem Betrieb Wertguthaben nutzen können.“ (S. 09; siehe auch S. 38)**

Dies gilt aber natürlich nur insoweit, wie dadurch die Gleichbehandlung der Mitarbeiter/innen nicht beeinträchtigt wird; und auch Mitarbeitervertretungen haben diesbezüglich ggf. etwas zu sagen.

- **„Um die Attraktivität von Wertguthaben für die Beschäftigten zu steigern, können Arbeitgeber Wertguthaben auch bezuschussen.“ (S. 09)**

Dies kommt nach den Erfahrungen des Verfassers in der Praxis tatsächlich häufiger vor – und ist zunächst einmal als Indiz dafür anzusehen, dass *ohne* solche Zuschüsse die Kosten-Nutzen-Bilanz für viele Mitarbeiter/innen nicht stimmt. Allerdings verschlechtern solche Zuschüssen die Kosten-Nutzen-Bilanz für den Arbeitgeber...

Weitere Belastungen der Arbeitgeber-Bilanz werden in der BMAS-Broschüre überhaupt nicht erwähnt – ohne Anspruch auf Vollständigkeit:

- Bei Zuführungen zum Wertguthaben oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen fallen Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers an, die sonst nicht zu zahlen gewesen wären.
- Der/Die Mitarbeiter/in behält in den Zeiten der Freistellung normaler Weise seinen ganz normalen Urlaubsanspruch, muss also z.B. für ein Jahr Freistellung in der Regel nur Wertguthaben für ca. 10,5 Monate einbringen.
- Jedenfalls während längerer Freistellungen muss oft Ersatzpersonal eingesetzt und ggf. erst einmal gefunden werden, was schwierig sein kann. Man kann durchaus einen gewissen Widerspruch darin sehen, bei absehbarem Fachkräftemangel ausgerechnet Auszeiten und einen vorgezogenen Ruhestand fördern zu wollen...
- Der Administrations- und Kommunikationsaufwand des Arbeitgebers kann erheblich sein.

Potenzielle Konfliktpunkte in Wertguthaben-Vereinbarungen

Über den Aufbau von Wertguthaben müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in eine individuelle Vereinbarung treffen, in deren Rahmen auch unterschiedliche Interessen beider Seiten ausgeglichen werden müssen; dadurch werden die Kosten-Nutzen-Bilanzen beider Seiten naturgemäß stark beeinflusst. Hier die aus meiner Sicht wichtigsten Regelungspunkte:

- *Muss* der/die Arbeitnehmer/in später frei nehmen, auch wenn er/sie dies dann gar nicht will (weil er/sie z.B. das angesparte Geld anders verwenden möchte) – z.B. vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb oder vor dem Eintritt in den Ruhestand? Der Verwendungszweck des Wertguthabens spricht dafür, dass dies grundsätzlich so ist.
- Sollen neben den gesetzlichen Freistellungs-Zwecken – Pflegezeiten, Elternzeiten, befristete Teilzeit, Übergang in den Ruhestand und/oder berufliche Weiterbildung – auch Sabbaticals möglich sein? Dann besteht allerdings die Gefahr, dass ein Teil des Wertguthabens vor einem Eintritt in die Kurzarbeit abgebaut werden muss (siehe S. 52).
- Wird das Wertguthaben auch dann aufgebraucht, wenn der/die Mitarbeiter/in während der Freistellungsphase erkrankt? Rechtlich ist dies grundsätzlich so (siehe S. 52). Hieraus können sich im Einzelfall erhebliche Nachteile für die Mitarbeiter/innen insbesondere bei der Wertguthaben-Inanspruchnahme vor dem Eintritt in den Ruhestand ergeben, wobei die hier statistisch höhere Ausfallzeiten-Quote der Arbeitnehmer/innen ein wesentliches Verkaufsargument für Lebensarbeitszeitkonten gegenüber den Arbeitgebern ist...
- Welche Zuflüsse zum Langzeitkonto sind möglich? Gilt insbesondere, dass „für die Umwandlung von Zeit in Geld Zeiten aus Gleitzeit ... sowie nicht verbrauchte Urlaubstage verwende[t werden könne]n, sofern diese über dem gesetzlichen Mindesturlaub ... liegen.“ (S. 37)? Damit tun sich die meisten Arbeitgeber, jedenfalls was die Gleitzeit angeht, schwer, weil dadurch für bestimmte Mitarbeiter/innen ein massiver Anreiz zum bloßen Mehrverbrauch von Arbeitszeit geschaffen werden würde. Und ob es unter den heutigen Arbeitsbedingungen wirklich (auch für den Arbeitgeber!) sinnvoll ist, das Ansparen von Urlaubstagen anzuregen, kann ebenfalls bezweifelt werden. Werden jedoch z.B. zum Wertguthaben-Aufbau ausschließlich Entgelt-Umwandlungen zugelassen, schließt man viele Arbeitnehmer/innen hiervon faktisch aus.

Fazit

Die BMAS-Broschüre enttäuscht vor allem deshalb, weil sie sich nicht wesentlich von Verkaufsprospekten privater Anbieter von Langzeitkonten-Lösungen unterscheidet. Insbesondere wird ein übertrieben positives Bild des Potenzials von Wertguthaben

gezeichnet und werden die damit verbundenen vielfältigen Komplikationen heruntergespielt – möglicher Weise ja auch deshalb, weil sie zum Teil auf gesetzgeberische Aktivitäten zurückzuführen sind.

Wenn nun aber die Kosten-Nutzen-Bilanzen überwiegend weder für die Arbeitgeber noch für die Arbeitnehmer/innen eindeutig positiv ausfallen, bleiben als allgemeine Nutznießer von Wertguthaben-Vereinbarungen nur noch diejenigen übrig, ohne die es angesichts der Komplexität dieser Materie nicht geht.