

tempora

Journal für moderne Arbeitszeiten

Februar 2008 **Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten**

Einrichtung und Steuerung von Langzeitkonten

KLR Mediapartner setzt auf Lebensarbeitszeitkonten

Über Chancen und Risiken von Lebensarbeitszeitkonten

Einführungsprozess von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

Links, Literatur, Veranstaltungen

Einrichtung und Steuerung von Langzeitkonten

Arbeitszeitkonten sind inzwischen in vielen Unternehmen ein wichtiges Instrument der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Eine besondere Form dieser Konten stellen Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten dar. Es werden Guthaben über einen längeren Zeitraum angespart (mindestens über 1 Jahr) und mittel- bis langfristig durch spezielle Verwendungszwecke bei fortlaufendem Entgelt wieder ausgeglichen. Die Begriffe Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten werden oft synonym verwendet. Dabei sollen Langzeitkonten die Arbeitszeit innerhalb des gesamten Erwerbslebens flexibilisieren, während Lebensarbeitszeitkonten fast ausschließlich auf eine Verkürzung der Arbeitszeit bis zum Ruhestand ausgerichtet sind. Laut WSI-Mitteilungen 11/2006 (Hildebrandt/Wotschak) nutzen knapp 7 % aller Unternehmen und ca. 18 % der Beschäftigten in Deutschland diese speziellen Arbeitszeitmodelle.

Bei der Einführung von Langzeitkonten ist es wichtig, eine ganze Reihe von Rahmenbedingungen zu beachten (vgl. S. 4). Im Mittelpunkt stehen die Ausgestaltung der Konten, die Schließung einer Betriebsvereinbarung und die Festlegung, welche betrieblichen Personengruppen in ein solches Modell tatsächlich miteinbezogen werden sollen. Langzeitkonten können grundsätzlich in den Einheiten Zeit oder Geld geführt werden, sie werden daher auch als Zeitwertkonten bezeichnet. Es bestehen unterschiedliche Varianten, Guthaben auf dem Konto anzusparen: Diese können z. B. Mehrarbeits- und Überstundenzeiten, eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Entgeltanpassung oder auch der Übertrag von Prämien, Weihnachts- und Urlaubsgeld (in brutto) sein. Auch bei der Entnahme der Guthaben bestehen verschiedene Optionen: Das Angesparte kann beispielsweise für eine längere Auszeit

während des Erwerbslebens genutzt werden (Sabbatical), für eine temporäre Reduzierung der Arbeitszeit oder für eine Freistellungsphase vor Eintritt in den Ruhestand. Wichtig ist es, auch Regeln für die Zeit während oder nach der Freistellungsphase zu entwickeln, wenn es beispielsweise um die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz geht. Während der Freistellungsphase haben die Beschäftigten grundsätzlich vollständigen Versicherungsschutz. Bei Langzeitkonten spielen sogenannte „Störfälle“ eine wichtige Rolle. Ein Störfall kann z. B. der Tod des Beschäftigten (Ansprüche sind vererbbar) oder ein Arbeitgeberwechsel sein. Langzeitkonten müssen zum Schutz der Beschäftigten zwingend gegen Insolvenz gesichert werden.

Marc-A. Danlowski, Zeitbüro NRW



KLR Mediapartner setzt auf Lebensarbeitszeitkonten

Die KLR Mediapartner Druck und Medien GmbH ist ein Fullservicebetrieb der Druckindustrie in Lengerich mit 70 Beschäftigten. 49 Beschäftigte halten 49 % des Stammkapitals. 2004 übernahm der geschäftsführende Gesellschafter Martin Eversmeyer gemeinsam mit seinen Mitarbeitern das in die Krise geratene Unternehmen. Das Modell der betrieblichen Altersvorsorge war jedoch überholt und wurde nicht mit übertragen. Unternehmensleitung und Betriebsrat suchten daher nach einem zeitgemäßen und flexiblen Vorsorgemodell, das vor allem auch für Zeiten vor dem Ruhestand genutzt werden sollte. Projektplan Wirtschaft schlug der KLR ein Lebensarbeitszeitmodell vor.

Liebe Leserin, lieber Leser,

diesmal beschäftigen wir uns in der tempora umfassend mit dem Schwerpunktthema Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten.

In einer Arbeitswelt, die von hoher Flexibilität und Dynamik geprägt ist und in der schnelle Entscheidungen sowie maximale Mobilität erwartet werden, ist die Planung der mehr oder weniger fernen Zukunft keine einfache Aufgabe.

Es ist uns hoffentlich gelungen, Ihnen das Thema strukturiert und interessant darzustellen. Das liegt sicherlich zum einen an fundierten Übersichtsartikeln, die die Grundregeln für Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten aufzeigen, und zum anderen an lebendigen praxisorientierten Beiträgen unserer Expertinnen und Experten. So werden vor allem einige potenzielle Erfolgsfaktoren deutlich, die sich nicht unbedingt auf den ersten Blick erschließen, wie z. B. Alterssicherung, Fachkräftemangel oder Kostenreduzierung durch Steuereinsparungen.

Aber es gibt auch eine Kehrseite der Medaille, nämlich der ungewisse Blick in die Zukunft, der die Planung besonders eines Lebensarbeitszeitkontos erschwert. Insolvenzsicherung ist in diesem Zusammenhang nur ein Stichwort. Es gilt, auch die persönliche Lebensplanung genauer zu beleuchten. Im Einzelfall wird es wohl auf die individuelle Situation und die betrieblichen Gegebenheiten ankommen, ob aus dem Langzeitkonto ein Arbeitszeitmodell wird, das für Betrieb und Beschäftigte von Vorteil ist.

Ihre Dr. Ulrike Hellert

Zunächst wurden Geschäftsführung und Betriebsrat Grundlagen des Modells in einem Workshop nähergebracht, eine Betriebsversammlung schloss sich an. Rasch wurde klar, dass ein Lebensarbeitszeitkonto die Bedürfnisse von Betrieb und Belegschaft erfüllt und die Gestaltung des konkreten Modells beginnen konnte. Es gab Mitarbeiterbefragungen und -gespräche, Workshops und Einzelberatungen wurden durchgeführt. Nach wenigen Wochen stand das Modell. Die erforderliche Anrufungsauskunft des Finanzamtes wurde eingeholt und einen Monat später erhielt man den positiven Bescheid.

Bedenken kamen aus dem Personalbüro, da es keinerlei Erfahrung mit einem solchen Modell gab. Die Lösung hieß kapitalgedeckte Insolvenzsicherung der Zeitkonten, auch da sich Bürgschaftslösungen in Krisen und bei Insolvenzen nicht bewährt haben. Die Insolvenzsicherung beinhaltet neben einer unabhängigen Anlage in übliche Bankprodukte die Sicherung über eine doppelte Treuhandschaft mit outgesourcter Servicegesellschaft. Rolf Hasbargen, Zeitkontenbeauftragter der KLR: „Das funktioniert alles reibungslos, schnell und unbürokratisch. Erreichbarkeit und Informationen sind hervorragend. So habe ich das vorher bei Banken und Versicherungen noch nicht erlebt.“

30 % der Beschäftigten des Betriebs nutzen mittlerweile das Lebensarbeitszeitkonto. Das ist eine Quote, die nur selten in Unternehmen erreicht wird. Durchschnittlich 90 Euro netto pro Beschäftigten und Monat fließen in das Zeitkonto und entsprechen ca. 235

Euro Arbeitgeber brutto. Jedes Jahr kommt so pro Beschäftigten ohne Berücksichtigung von Wertsteigerungen durch die Kapitalsicherung in Bankprodukte ein Arbeitsmonat heraus. Bei durchschnittlicher Wertsteigerung kann ein 35-jähriger Mitarbeiter, der das Lebensarbeitszeitkonto bei KLR nutzt, ca. sechs Jahre früher in Ruhestand gehen, im Rahmen seiner Lebens- und Familienplanung Freistellungsphasen nutzen oder am Ende seines Berufslebens sein Guthaben auf dem Zeitkonto in die betriebliche Altersvorsorge übertragen. Das wären im konkreten Fall etwa 130 000 Euro.

Rolf Hasbargen sieht kaum Risiken bei dem Modell: „Wir hatten bereits zwei Störfälle, einen Todesfall und eine Eigenkündigung. Die Abwicklung aufgrund des Todesfalls war schnell und unbürokratisch, das Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto konnte einschließlich Wertsteigerung ohne Abzüge an die Erben ausgezahlt werden. Bei der Eigenkündigung steht die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber gerade an. Das Schlimmste, was bei einem Störfall passieren kann, ist, dass für die unversteuerten Guthaben Abgaben nachgezahlt werden müssen.“

Der Steuervorteil für das Unternehmen KLR, bezogen auf die gesamte Laufzeit, liegt insgesamt bei 250 000 Euro. Zusätzlich errechnet sich ein interner Zinsvorteil von 65 000 Euro. Die Kosten für Beratung und Einrichtung des Modells betragen 7 000 Euro.

Uwe Werther,
geschäftsführender Gesellschafter der
Projektplan Wirtschaft GmbH

Drum prüfe, wer sich ewig bindet

Chancen und Risiken von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

PRO

Durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre und das fortschreitende Absinken des Rentenniveaus tut sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine immer größer werdende Einkommenslücke auf.

Es bleibt unberücksichtigt, dass die kritische Lebensphase für einen zunehmend großen Anteil der Beschäftigten in der Zeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Regeleintrittsalter in die Rente liegt. Geht ein Beschäftigter vorzeitig in Rente (derzeit laut Verband deutscher Rentenversicherungsträger mit durchschnittlich 62,4 Jahren), so er-

leidet er spürbare Renteneinbußen. Schon heute stehen nur noch ca. 40 % der Erwerbsfähigen im Alter von 55 bis 64 Jahren (Hans-Böckler-Stiftung) im Arbeitsleben.

Nach dem Auslaufen der staatlich geförderten Altersteilzeitregelungen bleibt bspw. das Lebensarbeitszeitmodell um diese Problematik zu überbrücken.

Die Einführung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten hilft, die Verkürzung des aktiven Arbeitslebens finanzierbar zu machen, indem während der erwerbstätigen Zeit erhaltene Entgeltbestandteile wie Überstunden, Vergütungen, Sonderzahlungen etc. angespart werden. Gegen Ende des aktiven Erwerbslebens wechselt der Beschäftigte unter Beibehaltung seines Beschäftigungsverhältnisses in eine Passivphase, die nahtlos in die gesetzliche Rente übergeht. Die Länge der Freistellung kann durch einen Entgeltverzicht von max. 30 % während der Passivphase verlängert werden. Über einen Zeitraum von 20 bis 30 Jahren können von einem Beschäftigten problemlos bis zu 36 Monate ohne einen hohen Netto-Entgeltverzicht angespart werden, da die verzinsten Sparbeiträge zunächst nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig sind. Die Führung und Verzinsung der Konten kann je nach Größe des Unternehmens durch den Betrieb selbst oder durch Dienstleister erfolgen, wobei der Insolvenzschutz unbedingt gegeben sein sollte.

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sind ein flexibel gestaltbares Mittel, um den Kürzungen der gesetzlichen Rente entgegenzuwirken oder um erworbene Zeitansprüche für individuelle Pläne wie z. B. Weiterbildung zu nutzen. Die Vorteile für Arbeitgeber liegen in der verstärkten Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen, der besseren Möglichkeit zur sozialverträglichen Personalplanung und in der Reduzierung erhöhter altersbedingter Fehlzeiten.

Jörg Weskamp, GEBRA mbH

CONTRA

Auf den ersten Blick wirken sie verführerisch, die Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, und scheinen den Interessen von Unternehmen und Beschäftigten zu entsprechen. Unternehmen können – so eine Idee – durch langfristig angelegte Konten die Ressource Arbeitszeit besser und effektiver nutzen. Beschäftigte – so lautet ein Argument – können über diese Arbeitszeitvariante weiterhin in den Genuss eines vorzeitigen Ruhestands kommen, ohne Renteneinbußen hinnehmen zu müssen.

Allerdings birgt das Konzept des Lebensarbeitszeitkontos auch Risiken, die sich u. a. daraus ergeben, dass der frühere Ausstieg aus dem Arbeitsleben angespart werden muss, d. h. die Beschäftigten müssen Zeit oder Geld einstellen, um später darauf zugreifen zu können. Ein Rechenbeispiel verdeutlicht die Grenzen des Ansparens über Mehrarbeit: Beschäftigte müssten fünf Jahre lang die maximal zulässige Wochenstundenzahl arbeiten, um ein Jahr anzusparen. Einerseits gehen mit derartigen Arbeitszeiten große Gefahren für die Gesundheit einher; andererseits ergeben sich bereits rechnerisch Grenzen des Ansparguthabens. Abgesehen davon ist in der betrieblichen Praxis nicht zu erwarten, dass Beschäftigte über einen langen Zeitraum an der Maximalgrenze der zulässigen Arbeitszeit und der Belastung arbeiten werden.

Das Belastungsrisiko kann durch einen Aufbau des Lebensarbeitszeitkontos über Entgeltbestandteile verringert werden, aber dies muss man sich leisten können. Aus Sicht der Beschäftigten verringert die durch Lebensarbeitszeitkonten intendierte Arbeitszeitverlängerung den Spielraum für bezahlte Mehrarbeit. Zentral für die Planungshorizonte der Beschäftigten ist die Absicherung der Langzeitguthaben über die gesetzlich vorgeschriebene Insolvenzversicherung. Hier zeigen sich in der Praxis noch erhebliche Defizite. Lebensarbeitszeitkonten setzen sehr langfristige Planungshorizonte voraus. Beschäftigte müssen sich darauf verlassen können, dass sie in 20 oder 30 Jahren noch im Unternehmen beschäftigt sein werden. Gleichzeitig binden sie sich für eine lange Zeit an den Betrieb, da bisher ein Übertragen von Zeitguthaben nicht vorgesehen ist.

Langzeitkonten allein zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit nutzen zu wollen, ist zudem zu kurz gedacht. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird angestrebt, Beschäftigte möglichst lange gesund am Arbeitsleben teilhaben zu lassen.

Dr. Christiane Lindecke, Arbeitszeitberaterin

Einführungsprozess von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

„Anfangs hätte ich mir nicht vorstellen können, wie komplex die Einführung von Langzeitkonten ist und welche vielfältigen Herausforderungen uns erwarten würden“, berichtet Helmut van Ool, Geschäftsführer der U-V-M GmbH aus Viersen, einem Dienstleistungsunternehmen aus dem Bereich Umweltschutz und Arbeitssicherheit.

Bei kaum einem anderen Arbeitszeitmodell sind so viele Rahmenbedingungen und gesetzliche Vorschriften zu beachten wie bei Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. Neben den bindenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) bestehen in manchen Branchen auch Tarifverträge zu Langzeitkonten. Mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Ar-

beitszeitregelungen („Flexi-Gesetz“) wird u. a. auch die Notwendigkeit der Insolvenzversicherung vorgeschrieben. Möglichkeiten, die Zeitwertkonten gegen Insolvenz zu sichern, liegen z. B. in Bürgschafts- oder Versicherungsmodellen. Darüber hinaus sind aber auch branchen- und unternehmensinterne Lösungen möglich.

Gerade beim Langzeitkontenmodell spielt die Beteiligung der Beschäftigten im Einführungsprozess, z. B. in Form einer Projektgruppe, eine wichtige Rolle. Dieses gilt insbesondere für den Teil der Gestaltung der Konten, also beispielsweise welche Ansparvarianten oder Entnahmooptionen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen oder wie mit Störfällen (z. B. Kündigung oder

Invalidität) umgegangen werden soll. Um Unternehmen den Einstieg in die Ausgestaltung der Konten zu erleichtern, bietet das Zeitbüro NRW hierzu eine kostenfreie strategische Erstberatung an. Darüber hinaus sind auch zahlreiche andere Bereiche, wie die Bilanzierung von Langzeitkonten, (Lohn-) steuerliche Auswirkungen sowie sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Fragen zu beachten. Es ist ratsam, von Anfang an Expertinnen und Experten aus Anwalts- und Steuerberatungskanzleien hinzuzuziehen oder mit einem Beratungsunternehmen, das auf Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten spezialisiert ist, zusammenzuarbeiten.

Julia Stratmann, Zeitbüro NRW
Marc-A. Danlowski, Zeitbüro NRW

Links, Literatur, Veranstaltungen

Links

www.aus-innovativ.de

Erklärung verschiedener Aspekte von Arbeitszeitkonten im Allgemeinen und Langzeitkonten im Speziellen aus rechtlicher Sicht.

Universität Köln, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Forschungsinstitut für Deutsches und Europäisches Sozialrecht, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht.

Literatur

Böcker, Karl-Hermann: Insolvenzschutz von Arbeitszeitguthaben bei Langzeitkonten – Analyse von Betriebsvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung, 2007.

Schietinger, Marc: Warum sichern so wenige Betriebe die Arbeitszeitguthaben ihrer Beschäftigten gegen die Insolvenz?, in IAQ-Report 01/07, 2007.

Tempora veröffentlicht ausschließlich Literaturhinweise für Schriften von Bund, Land, öffentlichen Institutionen sowie Interessenverbänden.

Veranstaltungen

Know-how-Transfer: Gestaltung von Arbeitszeitkonten zur Bewältigung von Auftragschwankungen

17. April 2008, 13– 17 Uhr, IHK zu Dortmund

Im Rahmen der Veranstaltung werden Möglichkeiten erläutert, einen flexibleren Arbeitszeitrahmen im Unternehmen zu schaffen und gleichzeitig Schwankungen im Arbeitsvolumen der Beschäftigten zu erfassen und zu regulieren. Insbesondere werden das Arbeitszeitmodell Funktionszeit, das Instrument Arbeitszeitkonto und ein Praxisbeispiel aus der Arbeitszeitberatung vorgestellt.

Know-how-Transfer: Flexible Arbeitszeitgestaltung als Wettbewerbsvorteil

12. Juni 2008, 13– 17 Uhr, IHK zu Dortmund

Thema des Seminars sind Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung, von denen Unternehmen wie auch Beschäftigte profitieren können. Neben der Erläuterung der Wettbewerbsvorteile flexibler Arbeitszeitgestaltung, der Vorstellung flexibler Arbeitszeitmodelle und der Vorgehensweise bei deren Einführung gibt es auch in dieser Veranstaltung ein Praxisbeispiel zum Thema.

Nähere Informationen entnehmen Sie auf der Webseite www.arbeitszeiten.nrw.de der Rubrik „Termine“. Anmeldungen unter 0231/5897630 oder info@zeitbuero.nrw.de.

Impressum

Herausgeber: Zeitbüro NRW

Redaktion:

Julia Stratmann (verantw. Redakteurin),
Marc-A. Danlowski, Dr. Ulrike Hellert,
Annika Neufang

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt:

Dr. Christiane Lindecke,
Arbeitszeitberaterin;
Uwe Werther, Projektplan Wirtschaft;
Jörg Weskamp, GEBRA mbH

Foto- und Grafiknachweis:

Zeitbüro NRW, Dr. Ulrike Hellert

Redaktionsanschrift

und Bezugsadresse:

Zeitbüro NRW, Im Wasserturm,
Heiliger Weg 60, 44135 Dortmund,
Telefon 0231/58 97 63-0

Online-Abo: tempora@zeitbuero.nrw.de

Gestaltung: Hilbig | Strübbe Partner



EUROKOMMISSION

Finanzwirtschaft

Mitgliedsunternehmen
Gewandweg und Seiden-
straßen in der Altstadt
NIMMER AM NEMMEN



www.mags.nrw.de

www.zeitbuero.nrw.de