

Langzeitkonto/Lebensarbeitszeitkonto

Definition

Eine besondere Form der Arbeitszeitkonten stellen Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten dar. Es werden Guthaben über einen längeren Zeitraum angespart (mindestens über ein 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.

Zunehmend wird auch von Lernzeitkonten gesprochen, deren ausschließlicher Zweck eine längerfristige Weiterbildung und Qualifizierung ist.

Gestaltung

Bei der Einführung von Langzeitkonten ist es wichtig, eine ganze Reihe von Rahmenbedingungen zu beachten. Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen müssen Regelungen in Tarifverträgen und die Bestimmungen des Gesetzes zur Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II), die bspw. den Insolvenzschutz und die Portabilität der Guthaben betreffen, berücksichtigt werden. Im Mittelpunkt stehen außerdem die Ausgestaltung der Konten, die Schließung einer Betriebsvereinbarung und die Festlegung, welche betrieblichen Personengruppen in ein solches Modell tatsächlich einbezogen werden sollen.

Langzeitkonten werden in Entgelt geführt. Da die Möglichkeit besteht, Guthaben über die Varianten Zeit und Entgelt anzusparen, spricht man bei Langzeitkonten auch von Zeitwertkonten.

Es bestehen unterschiedliche Möglichkeiten, Guthaben auf dem Konto anzusparen: Diese können z.B. Mehrarbeits- und Überstundenzeiten, eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Entgeltanpassung, der Übertrag von Prämien, Weihnachts- und Urlaubsgeld (in brutto) oder auch von Urlaubstagen sein.

Auch bei der Entnahme der Guthaben bestehen verschiedene Optionen: Das Angesparte kann bspw. 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 bspw. um die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz geht. Während der Freistellungsphase bleiben die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Beschäftigten weiter bestehen. Die Beschäftigten behalten hier unter bestimmten Bedingungen vollständigen Versicherungsschutz.

Regelungen sind auch für das Eintreten eines sogenannten Störfalls zu treffen. Ein Störfall kann z.B. der Tod des oder der Beschäftigten (Ansprüche sind vererbbar) oder ein Arbeitgeberwechsel sein.

Langzeitkonten müssen zum Schutz der Beschäftigten zwingend gegen Insolvenz gesichert werden.

Vorteile und Hemmnisse

Unternehmen profitieren von der Nutzung von Langzeitkonten dadurch, dass über eine höhere Flexibilität die Ausrichtung an Kundenwünschen und Auftragsschwankungen optimiert werden kann. Gleichzeitig sind die Einführungs- und Administrationskosten hoch und es müssen komplexe Rahmenbedingungen, wie z. B. Insolvenzversicherung, Bilanzierung, Arbeits- und Tarifrecht sowie Steuer- und Sozialversicherungsrecht beachtet werden. Während der Freistellungsphase kann es zu Problemen durch die Abwesenheit des Beschäftigten kommen.

Betriebliche Gründe für Langzeitkonten

- betriebliche Flexibilität, z.B. Betriebszeiten, Arbeitsspitzen / -täler
- Rekrutierung, Bindung und Weiterbildung von Fachkräften
- bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- demografische Entwicklung

Die Vorteile für die Beschäftigten liegen in einer höheren Zeitsouveränität und der Möglichkeit, individuelle Freizeitwünsche zu verwirklichen. Längere Auszeiten erlauben aufwendige Weiterbildungen oder geplante Familienphasen. Da das eingestellte Guthaben in der Ansparphase brutto eingestellt wird und erst in der Freistellungsphase das ausgezahlte Arbeitsentgelt verbeitragt und versteuert wird, ergibt sich für die

Beschäftigten der Vorteil eines Bruttospareffekts. Demgegenüber kann es für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Ansparphase zu finanziellen Einschnitten oder zusätzlichen Belastungen durch mehr geleistete Arbeit kommen.

Hemmnisse bei der Nutzung von Langzeitkonten können in unterschiedlichen Vorstellungen über die Verwendungszeitpunkte des angesparten Guthabens liegen. Betriebliche und individuelle Interessen sind eventuell nicht zu vereinbaren.

Unklarheiten in Fragen des Insolvenzschutzes, der Portabilität der Guthaben bei einem Arbeitgeberwechsel und anderer Störfälle hemmen vielfach das Interesse an diesem Modell der Arbeitszeitgestaltung.