

Positionspapier der AGF:

Langzeitarbeitskonten als zeitpolitisches Instrument

Einführung

Langzeitarbeitskonten sind Mitarbeiterkonten, die auf das bewusste Ansparen von längeren, bezahlten Freistellungsphasen abzielen. Der Ausgleichszeitraum ist häufig zeitlich unbegrenzt.

Die Rahmenbedingungen für gesetzlich anerkannte Langzeitarbeitskonten sind im sogenannten Flexi-II-Gesetz geregelt (Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen). Seit 2009 sind diese Konten „in Geld“ zu führen, d.h. Guthaben müssen verpflichtend in Euro ausgewiesen werden. Daher werden die unter das Gesetz fallenden Langzeitarbeitskonten auch als „Wertguthaben“ bezeichnet. Der Abschluss einer solchen Wertguthaben-Vereinbarung muss schriftlich erfolgen.

Die Ansparung kann sowohl durch Arbeitszeit- als auch durch Arbeitsentgeltbestandteile erfolgen wie Überstunden, Gleitzeitüberhänge, Urlaubstage, Sonderzahlungen, Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gehaltsbestandteile oder Gehaltserhöhungen. Zu den wesentlichen Zielen des Gesetzes gehört die Beseitigung bisheriger Unsicherheiten bei der Handhabung der Wertguthaben, beim Insolvenzschutz sowie bei der Übertragbarkeit der Guthaben. Die gesetzliche Anerkennung und Regelung der Langzeitarbeitskonten in Flexi-II gilt als Einstieg in eine lebensphasenorientierte Zeitgestaltung.

Derzeitige Verbreitung und Inanspruchnahme von Langzeitarbeitskonten

Insgesamt arbeiten etwa 2 Prozent aller Unternehmen mit Langzeitarbeitskonten, sodass laut Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Nürnberg (IAB) ca. 5 bis 10 Prozent aller Beschäftigten diese nutzen können. Dieser Anteil stagniert seit mehreren Jahren. Langzeitarbeitskonten werden hauptsächlich in Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten angeboten. Ca. 13 Prozent dieser Unternehmen stellen sie ihren Beschäftigten zur Verfügung, Tendenz leicht steigend, wobei in zwei Dritteln davon der Nutzer/innen-Anteil bei weniger als 50 Prozent der berechtigten Personen liegt. Der Öffentliche Dienst bietet Langzeitarbeitskonten häufiger an als die Privatwirtschaft. Entsprechend ist die Verbreitung auch in der Branche Verwaltung/Bildung und Erziehung am größten (5 Prozent). In 60 Prozent der Betriebe, die mit Langzeitarbeitskonten arbeiten, stehen diese nicht allen Mitarbeiter/innen zur Verfügung. Häufig sind einzelne Personengruppen – überwiegend geringfügig und/oder befristet Beschäftigte sowie leitende Angestellte – von der Nutzung ausgeschlossen. Es sind vor allem gut- und hochqualifizierte Beschäftigte – Männer im mittleren Alter ab 35 Jahren und Frauen ab 49 Jahren, die von Langzeitarbeitskonten profitieren.¹

Das vergleichsweise hohe Nutzungsalter von Frauen liegt an dem überproportionalen Anteil von Frauen an Teilzeitarbeit mit oftmals geringem Einkommen, die die Einzahlung in die Langzeitarbeitskonten erschwert.² Frauen wollen die Freistellungsphase erheblich häufiger als Männer für Weiterbildungen nutzen. In der Praxis ist der häufigste Verwendungszweck jedoch sowohl bei Männern und Frauen der vorzeitige Ruhestand.³

Grundsätzlich werden bei den Nutzer/innen Ansparungen durch Zeitgutschriften präferiert, während Geld nur von wenigen Beschäftigten, in der Regel ausnahmslos von gut Qualifizierten, eingezahlt wird.⁴

¹ BMAS (2011): Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 418, Evaluation Flexi-II-Gesetz. Als Gründe für die Nicht-Einführung werden von den Unternehmen v.a. der organisatorische Aufwand, die Kosten der Rückstellungsbildung sowie fehlende erkennbare Vorteile genannt.

² Wotschak, Philip (2011): Mehr Zeitsouveränität – für manche: Langzeitkonten begünstigen Höherqualifizierte. In: WZB Mitteilungen, Nr. 134, S. 19-22.

³ BMAS (2011): Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 418, Evaluation Flexi-II-Gesetz.

⁴ Ebd.

Rahmenbedingungen für Langzeitkonten nach Flexi-II:**Entnahmemöglichkeiten / Verwendung**

- Ermöglicht werden bezahlte vollständige oder teilweise Freistellungen. Guthaben können verwendet werden für Arbeitszeitreduzierungen oder Freistellungen insbesondere im Falle von Pflegeaufgaben im Rahmen des Pflegezeitgesetzes, Elternzeit, einer Arbeitszeitverkürzung nach TzBfG, Vorruhestand sowie berufliche Qualifizierung. In der Konten-Vereinbarung können weitere Möglichkeiten vertraglich festgelegt bzw. die Verwendung auf bestimmte Zwecke begrenzt werden.

Geld-zurück-Garantie

- Die Garantieklausel stellt den jederzeitigen Rückfluss des gesamten eingezahlten Wertes an den / die AN sicher. Dies gilt nicht, wenn als Verwendungszweck die Freistellung direkt vor Renteneintritt vereinbart wurde.

Garantie bei Insolvenz

- Die Guthaben sind ab einer bestimmten Höhe („einfache monatliche Bezugsgröße“, ca. €2.100 Ost und €2.500 West) gegen Ausfall zu versichern (diese Unterversicherungsgrenze greift jedoch erst bei 70% des Guthabens). Zur Anlagensicherung dürfen nicht mehr als 20% des Wertguthabens in Aktien oder Aktienfonds angelegt werden, tarifliche Regelungen können jedoch anderes vorsehen.

Subventionierung des Arbeitgebers

- Es können Resturlaubsansprüche oder Überstunden eingezahlt werden. Die Ansparung erfolgt auf Brutto-Basis und ist (zunächst) steuerfrei. Sozialbeiträge der/s AG auf die Einzahlungssummen werden dem Guthaben gutgeschrieben.

Fortwährende Beschäftigung trotz Freistellung

- Dies gilt, solange Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben während der Freistellung gezahlt wird und das Entgelt nicht unangemessen von dem vorher gezahlten Einkommen abweicht. Auch der Sozialversicherungsschutz bleibt dann bestehen.

Minussalden unzulässig

- AN können nur bereits aufgebaute Guthaben entnehmen. Entnahmen über den Wert des Guthabens hinaus sind nicht zulässig.

Übertragbarkeit der Wertguthaben

- Voraussetzungen dafür sind der Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung mit der/m neuen AG sowie deren / dessen Zustimmung. Ab einem Guthaben von 16.170€ West bzw. 13.650€ Ost (das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße) ist eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund möglich. Der Rentenversicherung entstehende verwaltungsbedingte Kosten werden der/m AN vom Wertguthaben abgezogen. Ist eine Übertragung unmöglich, muss das Wertguthaben aufgelöst werden, d.h. es wird i.d.R. in einer Summe, abzüglich Steuern und Abgaben, ausgezahlt.

Bewertung der AGF

Die AGF unterstützt alle Maßnahmen, die Familien dabei helfen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Dabei betont sie insbesondere die Notwendigkeit, bei entsprechenden Maßnahmen die Lebensverlaufsperspektive verstärkt in den Blick zu nehmen. Langzeitarbeitskonten können in diesem Zusammenhang ein sinnvolles Instrument im Sinne einer familienorientierten Arbeitswelt sein, die von vielen Arbeitnehmer/innen sehr geschätzt wird. Jedoch haben Langzeitarbeitskonten in ihrer Gesamtwirkung enge Grenzen, die vor allem darin liegen, dass sie von zu wenigen Personen wirklich in Anspruch genommen werden können und damit die Reichweite stark eingegrenzt ist.

- Gerade für die frühe Familienphase eignet sich das Instrument nur sehr eingeschränkt: Die Entnahme von Wertguthaben für Erziehungszeiten nach Familiengründung ist kaum möglich, da im Vorfeld oft nicht genug Zeit oder Geld angespart werden kann. Ursachen dafür sind die bis dahin kurze Beschäftigungsdauer, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, bei denen Langzeitarbeitskonten oft nicht angeboten werden sowie geringe Berufseinstiegsgehälter. Zudem wird der aus Wertguthaben entnommene Betrag während der durch Elterngeld finanzierten Erziehungsphase einer Teilzeitberufstätigkeit vergleichbar auf das Elterngeld angerechnet.
- Für Beschäftigte mit geringem Einkommen sind Langzeitarbeitskonten oft keine Option, da sie in der Regel auf das volle Gehalt angewiesen sind.
- Gleiches gilt für Teilzeitbeschäftigte – in der Regel Frauen bzw. Mütter: Diese erzielen ein eher geringes Einkommen bei oftmals gleichzeitigen bestehenden Familienverpflichtungen und können daher kaum Zeitereserven aufbauen. Vor dem Hintergrund, dass fast 4/5 aller Mütter in Teilzeit arbeiten, fällt hier eine große Personengruppe heraus, die langfristig das Instrument nicht nutzen kann.
- Langzeitarbeitskonten/Wertguthaben können ein mindestens indirekter Anreiz zur Ableistung von Überstunden sein, die ggf. zur Kompensation kurzer Beschäftigungsdauer und geringer Berufseinstiegsgehälter genutzt werden. Damit wären die Auswirkungen der Nutzung von Langzeitarbeitskonten kurzfristig, also insbesondere in der frühen Familienphase sogar kontraproduktiv.
- In der Praxis zeigt sich die fehlende Verbindlichkeit für die Arbeitnehmer/innen bei der Entnahme der Guthaben als hinderlich: Beschäftigte können ihr Guthaben oft nicht nach den persönlichen Bedürfnissen entnehmen, sondern unterliegen dabei dem guten Willen ihrer Vorgesetzten. Deren Vorbehalte führen häufig zu Restriktionen, die das Prinzip der Langzeitarbeitskonten für individuelle Freistellungsmöglichkeiten aushebeln.⁵
- Die bislang unzureichende Übertragbarkeit schränkt die Nutzung der Langzeitarbeitskonten ein. Gerade in Zeiten wachsender beruflicher Mobilität, wirtschaftlicher Verwerfungen und der Zunahme befristeter Verträge wird jedoch nicht nur die persönliche Lebenslaufplanung schwieriger, sondern auch die langfristige Beschäftigung bei einem gleichbleibenden Arbeitgeber unwahrscheinlicher. Einige Personengruppen fallen strukturell aus der Nutzung von Langzeitarbeitskonten heraus: Unter den derzeitigen Rahmenbedingungen, die das Ansparen im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses voraussetzen, können bestimmte Berufsgruppen wie Freiberufler/innen und selbstständige Handwerker/innen grundsätzlich keine Langzeitarbeitskonten nutzen. Jedoch gibt es auch in diesen Personengruppen einen Bedarf an mehr Zeitsouveränität für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Bedenklich ist diese Begrenzung auch deswegen, weil Selbstständigkeit heutzutage häufig nicht frei gewählt ist, oft ist sie gerade bei Frauen ein Weg, die Vereinbarkeit zu ermöglichen.

Trotz dieser Defizite können Langzeitarbeitskonten als zusätzliches Instrument der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fungieren. Unter den derzeitigen Rahmenbedingungen gilt dies weniger in der frühen Familienphase, sondern bei der Bewältigung von Pflegeaufgaben. Allerdings gilt auch hier die Einschränkung, dass vorwiegend gutverdienende Beschäftigte entsprechende Guthaben ansparen können. Die starke Fixierung der

⁵ Wotschak, Philip; Scheier, Franziska; Hildebrandt, Eckart (2009): Keine Zeit für die Auszeit: Langzeitkonten schaffen im Erwerbslebensverlauf bisher kaum Entlastung. In: WZB Mitteilungen, Nr. 123, S. 12-15.

Lebensarbeitszeitkonten auf die Nutzung zum frühen Eintritt in den Ruhestand zeigt deren beschränkte Wirkung. Familienauszeiten zu ermöglichen.

Jedoch darf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mit sinnvoll gestalteten und gut für Familien zu nutzenden Langzeitarbeitskonten nicht zur individuellen Privatsache erklärt werden. Zwar werden den Arbeitnehmer/innen durch Langzeitarbeitskonten individuelle Möglichkeiten gegeben, doch wird die Gesellschaft dadurch nicht von ihrer Verantwortung für die Bereitstellung weiterer geeigneter Vereinbarkeitsangebote und -infrastruktur entbunden. So bedürfen diese auch andere Personengruppen wie Langzeitarbeitslose, die jedoch von den allein auf Abhängig-Beschäftigte ausgerichteten Langzeitarbeitskonten keinen Gebrauch machen können.

Vorschläge zur Weiterentwicklung von Langzeitarbeitskonten

In seinem derzeitigen Konzept wird vor dem Hintergrund des individuellen Lebensverlaufs das Instrument der Langzeitarbeitskonten auch bei Modifikationen immer nur einen Teil der Familien erreichen. Um dies innerhalb des begrenzten Rahmens dennoch zu verbessern und seine Potentiale besser auszuschöpfen, schlägt die AGF konkrete kurzfristige Maßnahmen zur besseren Nutzbarkeit von Langzeitarbeitskonten vor:

- Einführung einer Jahres-Höchstgrenze für einzahlbare Überstunden.
- Öffnung der Langzeitarbeitskonten für weitere Formen der Familienauszeit außerhalb der bisher im Flexi-II-Gesetz nach §3 Pflegezeitgesetz und §15 Bundeselterngeldgesetz vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen. So wird im BEEG auch die Anspruchsdauer der Leistungen (bis zum 3. Lebensjahr des Kindes) definiert. Hier bedarf es evtl. einer Klarstellung, dass diese zeitliche Grenze nicht für die Nutzung der Wertguthaben gilt, um sie im Sinne der Beschäftigten auch darüber hinaus nutzbar zu machen. Mindestens ist jedoch eine Ausweitung der Verwendungszwecke auf das Familienpflegezeitgesetz 2012 (Nutzung zur Gehaltsaufstockung bei Pflege-Teilzeit) sowie die Hinwendung zu anderen als der häuslichen Pflege angeraten. Denn auch bei überwiegend externer Betreuung können längere Freistellungen notwendig werden, etwa bei schwerer Krankheit, neuen Pflegearrangements oder Sterbebegleitung.
- Einführung einer expliziten gesetzlichen Angebotspflicht für oben genannte familiäre Verwendungszwecke seitens der Unternehmen. Denn bislang kann der vorgesehene Verwendungszweck in den konkreten Konten-Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten begrenzt werden. So ist der vorzeitige Ruhestand der seitens der Unternehmen dominierende vorgesehene Verwendungszweck. Die Verwendung für Elternzeit oder andere Erziehungszeiten ist dagegen nur in 33 Prozent der Betriebe ausdrücklich vorgesehen.
- Schaffung von Regelungen, die eine Verwendung der Guthaben nach individuellen Bedarfen weitestgehend sicher stellt. So gibt es bis dato für Arbeitnehmer/innen keine Verbindlichkeit bei der Entnahme der Guthaben, die Entnahme ist durch den Arbeitgeber zustimmungspflichtig.
- Grundsätzliche Überführung der Langzeitarbeitskonten von den jeweiligen Arbeitgeber/innen hin zu den Sozialkassen, z.B. über die Rentenkasse. Beispiele hierfür liefern z. B. die Niederlande. Dies würde das Übertragbarkeitsproblem bei Arbeitgeber/innenwechsel effektiver lösen als die bisherige Regelung.