

# Zeitwertkonten – der Weisheit letzter Stuss?

Begriffe wie „Langzeitarbeitskonto“, „Zeitwertkonto“ und Jahresarbeitszeitkonto“ sind derzeit in aller Munde. Der TvöD eröffnet im § 10 die Möglichkeit, solche Konten zu vereinbaren. Die AGMAV steht diesen Vereinbarungen kritisch gegenüber. Im folgenden Artikel möchten wir darlegen, wie wir zu dieser Bewertung kommen.

## Begriffserklärungen

Zunächst müssen ein paar Begriffe erläutert werden, die im Folgenden immer wieder verwendet werden:

Das Jahresarbeitszeitkonto ist vergleichbar einem Girokonto, das innerhalb eines Jahres ausgeglichen wird z.B. durch Umbuchung auf das Langzeitarbeitszeitkonto. Ein Langzeitarbeitszeitkonto ist ein Mitarbeiterkonto, auf dem die Zeit, die die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigt, festgehalten wird, wie auf einem Spargbuch. Zeitwertkonto ist die andere Bezeichnung für Langzeitarbeitszeitkonto....Auf dem Zeitwertkonto wird Zeit in Geld umgerechnet.

Flexi II-Gesetz (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitmodelle): Aufgrund der Pflicht Langzeitarbeitszeitkonten (Zeitwertkonten) in Geld zu führen, wird durch das Flexi II-Gesetz eine Insolvenzversicherung gewährleistet. Dies ist in Zeiten zunehmender Insolvenzgefährdung von Unternehmen für die Beschäftigten wichtig. Allerdings hat das Gesetz auch die Aufgabe die Ansprüche der Sozialversicherungen zu schützen. Die Rückumwandlung vor allem bei der Übertragung des Zeitwertkontos auf die Rentenversicherung wird dadurch stark eingeschränkt.

## Diskussion

Mitarbeitende versprechen sich von Zeitwertkonten (incl. Langzeitarbeitszeitkonten) die Möglichkeit im Berufsleben eine „Auszeit“ wie z.B. ein Sabbatjahr zu nehmen Teilzeitarbeit unter Aufstockung aus dem Zeitwertkonto arbeiten zu können für Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen Freistellungsmöglichkeiten zu haben früher in den Ruhestand gehen zu können.

## Wie könnte das praktisch aussehen?

- Beispiel 1 In 2014 sind bei einer 39-Stunden-Woche und einer Vollzeitstelle 1950 Stunden zu erbringen. Das heißt, um ein Jahr frei zu haben oder z.B. früher in Rente zu gehen, muss ein/e Mitarbeitende/r 390 Wochen (fast 8 Jahre) lang jede Woche 5 Stunden (44 Stunden wöchentlich) zusätzlich erbringen.

Bei einer Vollzeitbeschäftigung ist dieses Modell aus Gründen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsmarktpolitik nicht denkbar (der Kampf für die 35-Stunden-Woche hatte Gründe!).

- Beispiel 2 Vorstellbar ist, dass Mitarbeitende z.B. drei Jahre lang bei einer Vollzeittätigkeit nur 75% Entgelt erhalten, das vierte Jahr unter Fortzahlung der (75%) Vergütung in Form eines Sabbatjahrs frei machen können.

Doch schon heute arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen unter Verzicht auf eine höhere Vergütung in Teilzeit, um der steigenden Arbeitsbelastung zu entkommen. Eine Vollzeitbeschäftigung unter Verzicht auf Vergütung zur Finanzierung einer Auszeit ist für solche Kolleginnen und Kollegen nicht vorstellbar.

### **Für wen ist es attraktiv?**

So genannte Zeitwertkonten können auch durch Einzahlen von Vergütungsbestandteilen (Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt, u.ä.) gefüllt werden. Bei der Höhe der Vergütungen im TVöD und in der Diakonie, vor allem in den niedrigen Entgeltgruppen und Entgeltstufen, erscheint es nicht sonderlich wahrscheinlich, dass sich jüngere Mitarbeitende (die langfristig planen könnten - siehe Rechnung oben) solche Modelle leisten können. Zeitwertkonten sind somit eher ein Modell für „Besserverdienende“. Mitarbeitende in Pflege und Betreuung, für die ein Rentenbeginn erst mit 67 Jahren nicht vorstellbar ist, profitieren von einem Zeitwertkonto im Regelfall nicht, da sie es sich nicht leisten können.

### **Früher in den Ruhestand?**

Mit den Zeitarbeitskonten ist bei vielen Mitarbeitern die Hoffnung verknüpft, mit der angesparten Zeit früher in Rente gehen zu können. Was häufig bei den Überlegungen - vor allem bei langfristigen Planungen - nicht berücksichtigt wird, ist, dass eine Stunde, die mit dem heutigen Entgelt auf ein Zeitwertkonto gebucht wird, trotz Verzinsung in ein paar Jahren weniger Wert ist, da eine Arbeitsstunde dann mehr kostet. Dies spielt auch beim Wechsel in eine andere Tätigkeit mit einer höheren Entgeltgruppe eine wesentliche Rolle. Wird angespartes Geld wieder zurück in Zeit gerechnet, kann eine geringere Stundenzahl für die Freistellung entstehen, als einst erbracht wurde.

### **Welche Rolle spielen Steuer und Sozialversicherungsbeiträge?**

Steuer und Sozialversicherungsbeiträge werden erst zum Zeitpunkt der Freistellung fällig, d.h. zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung sind Entgeltbestandteile, die auf ein Zeitwertkonto gebucht werden, steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge muss gleichfalls auf das Konto (oder ein separates Konto) einbezahlt werden, damit das Geld zum Zeitpunkt der Freistellung zur Verfügung steht. Wie sich steuerliche Belastungen oder Sozialversicherungsbeiträge entwickeln, ist nicht planbar. Die Annahme, dass die angesparte Zeit im selben Umfang wieder zur Verfügung steht, kann sich auch hier als Irrtum erweisen.

### **Was ist mit sonstigen Kosten?**

Das Führen des Kontos kostet bei der Verwaltung durch ein Finanzinstitut Geld. Es ist davon auszugehen, dass im Regelfall die Kosten von den Mitarbeitenden getragen werden.

### **Wie sieht es mit der Übertragbarkeit aus?**

Ein solches Wertguthaben kann bei einem Arbeitgeberwechsel nur mit Zustimmung des neuen Arbeitgebers auf diesen übertragen werden. Stimmt dieser nicht zu, kann das Wertguthaben

aufgelöst werden (dann werden Steuer und Sozialversicherungsbeiträge sofort fällig) oder es wird auf die Deutschen Rentenversicherung (DRV) übertragen.

Eine Rückübertragung auf einen anderen zukünftigen Arbeitgeber ist nicht mehr möglich. Ist das Wertguthaben einmal auf die DRV übertragen, kann der/die Arbeitnehmer/in dieses nur unter folgenden Bedingungen noch in Anspruch nehmen: § 27 für eine gesetzliche Pflegezeit zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung, § 28 für die gesetzliche Elternzeit, § 29 bei Teilzeitarbeit und unmittelbar vor der gesetzlichen Altersrente, § 30 wenn er/sie mit seinem neuen Arbeitgeber eine Zeit z.B. für eine berufliche Weiterbildung vereinbart.

Aufgrund dieser Überlegungen zeigt sich, dass sich wegen dieser Übertragbarkeitsbestimmungen erhebliche Unsicherheiten für eine längerfristige Planung ergeben können.

### **Fazit**

Auf den ersten Blick scheint die Idee eines Zeitwertkontos recht verlockend, bietet es doch (scheinbar) die Möglichkeit, für eine längere Auszeit oder einen früheren Renteneintritt „vorzuarbeiten“. Bei genauerer Betrachtung ist dies jedoch nur für einen kleinen Teil der Mitarbeitenden tatsächlich der Fall. Das Einrichten eines Zeitwertkontos ist mit hohen persönlichen Risiken verbunden, die häufig so weit in der Zukunft liegen, dass sie nicht einschätzbar sind. Was einen vorzeitigen Rentenbeginn angeht, so ist aus heutiger Sicht vieles noch nicht geregelt. In einzelnen Tarifverträgen ist eine Bezuschussung durch den Arbeitgeber vorgesehen. Ohne diese ist ein Zeitwertkonto im Bereich des TVÖD für die Mehrheit kaum attraktiv und durchführbar. Wer möchte sich darauf einlassen? Darüber hinaus haben wir die Befürchtung, dass das, was derzeit schon illegal mit der Arbeitszeit von KollegInnen an vielen Stellen in der Diakonie geschieht, legalisiert wird und die Mitarbeitenden in der Folge noch weiter ausgenutzt und zu Überstunden gedrängt werden. Der AGMAV-Vorstand hat aus den oben genannten Gründen beschlossen, zum jetzigen Zeitpunkt das Vereinbaren von Zeitwertkonten nicht zu unterstützen. Wir raten zur sauberen Klärung....

*Dieser Artikel wurde geschrieben von: Petra Lauria, Helga Sprenger, Stephan Alt, Peter-Paul Bruder, Frank Haas, KlausDieter Montag. Die redaktionelle Überarbeitung verantwortet Wolfgang Lindenmaier*

*AGMAV-Mitteilungen Nr. 108, 2014*