

Das Ende der Altersteilzeit – und was kommt dann?

Das Altersteilzeitgesetz, das seit 1996 gilt, läuft in vier Jahren aus. Laut Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes verfügen bereits 40 Prozent der Männer und 35 Prozent der Frauen über Arbeitszeitkonten. Das aktuelle HR-Panel hat den Entwicklungsstand sowie die Substitutionswahrscheinlichkeit der Altersteilzeit durch Arbeitszeitkonten in der Praxis erfragt.

Von den befragten Unternehmen hat ein äußerst hoher Anteil (83 Prozent) eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen, darunter sind vergleichsweise auch viele mittelständische Unternehmen bis zu 500 Mitarbeiter. Im Schnitt sind etwa 5 Prozent der Arbeitnehmer in diesen Betrieben aktuell in Altersteilzeit. Überwiegend wird geblockte Altersteilzeit angewendet (92 Prozent). Interessant ist, dass 10 Prozent der Mitarbeiter in den befragten Unternehmen einen Altersteilzeitananspruch haben. Die Frage nach einem gleichenden Übergang in die Rente bleibt also weiter aktuell. Trotzdem haben sich bisher erst 39 Prozent mit einer alternativen Lösung für Altersteilzeit beschäftigt. Die Frage, ob Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten eine Alternative für die bisher angewendeten Altersteilzeitregelungen sein könnten, wird von knapp 55 Prozent positiv beantwortet. Von diesen haben:

- etwa 33 Prozent bereits Langzeitkonten eingeführt und
- circa 21 Prozent planen die Einführung. Für über 30 Prozent stellen Langzeit oder Lebensarbeitszeitkonten jedoch keine Alternative zur Altersteilzeit dar; etwa 10

Prozent wissen nicht, ob dies einen Ersatz darstellen könnte. Als Gründe werden teilweise ungünstigere Aufwands-/Nutzen-Verhältnisse angegeben, wenn bisherige Altersteilzeitregelungen durch Arbeitszeitkonten ersetzt werden.

Verbreitung und Ausgestaltung

Die überwiegend positive Reaktion auf die Substitutionsmöglichkeit der Altersteilzeit durch Lang- oder Lebensarbeitszeitkonten hängt sicherlich auch mit der aktuellen, relativ hohen Verbreitung von Arbeitszeitkonten zusammen. Nur 2 Prozent der befragten Unternehmen führen keinerlei Arbeitszeitkonten. Alle anderen führen vorwiegend Kurzzeitkonten, meist aber in Kombination mit Mittelfrist- oder Langzeitkonten, wobei Zwei- oder Mehrkontensysteme Anwendung finden (siehe Abbildung 1).

Nach einer sfs-Studie zum Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement aus dem Jahr 2005 erfolgt die Steuerung der Arbeitszeit und die Bewältigung von Schwankungen in Produktion oder Nachfrage in den Unternehmen noch immer überwiegend mit Überstunden, dies jedoch nur solange, wie Arbeitszeitkontenmodelle noch kein Standard sind.

Als Alternative für Altersteilzeit kommen selbstredend nur Arbeitszeitkonten in Form von Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten in Frage. Die vorhandenen Langzeitkonten basieren zu 61 Prozent überwiegend auf Betriebsvereinbarungen. Mit deutlichem Abstand an zweiter Stelle stehen tarifliche Regelungen (circa 17 Prozent), gefolgt von einzelvertraglichen oder sonstigen Regelungen (jeweils knapp 9 Prozent). Nur selten gibt

es keine schriftlichen Regelungen für die existierenden Langzeitkonten.

Interessanterweise werden Langzeitkonten insbesondere für die Zielgruppe „Mitarbeiter“ angeboten (38 Prozent), nur 10 Prozent der Langzeitkonten existieren für die Geschäftsführung oder oberen Führungskräfte und weitere 10 Prozent für Zielgruppen. Keine Zielgruppenunterscheidung treffen 43 Prozent und damit ein Großteil der Unternehmen.

Entscheidend dafür, ob Langzeitkonten für die Altersteilzeit genutzt werden können, ist die Frage nach Grenzwerten und Ausgleichszeiträumen der Konten: Über 50 Prozent der Befragten geben an, keine Grenzwerte für die Langzeitkonten festgelegt zu haben. Die restlichen 48 Prozent haben Grenzwerte in unterschiedlichster Weise definiert. Vorherrschend sind dabei Grenzwerte nach unten als auch nach oben (33 Prozent). 10 Prozent begrenzen die Langzeitkonten nur nach unten und insgesamt 5 Prozent nur nach oben. Nur wenige machten konkrete Angaben zu den Grenzwerten: Die angegebenen Untergrenzen reichen dabei von -180 bis -100 Stunden sowie die Obergrenzen von +100 bis +250 Stunden.

Ausgleichszeiträume werden noch seltener definiert. Nur 27 Prozent der Befragten geben an, dass Ausgleichszeiträume definiert wurden. Auch hier machten wiederum nur wenige konkrete Angaben: Die benannten Ausgleichszeiträume betreffen dabei teilweise das gesamte Berufsleben, meistens jedoch kürzere Zeiträume.

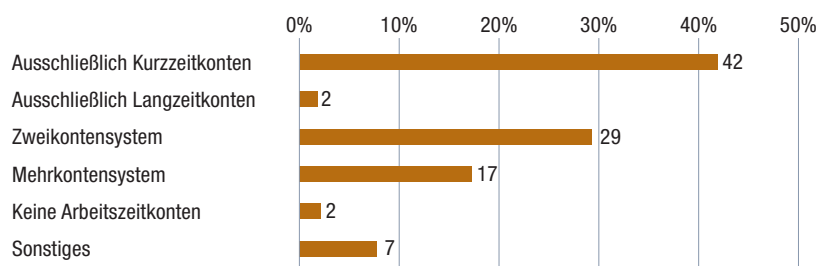
Damit wird insbesondere deutlich, dass der Regelungsbedarf für Langzeitkonten noch als relativ hoch bezeichnet werden kann und die vorhandenen Langzeitkon-

HR-Panel

Zum sechsten Mal hat die Ispa Consult gemeinsam mit der Personalwirtschaft HR-Experten zu wichtigen Themen und Trends im Personalwesen befragt. Das aktuelle Panel beschäftigt sich mit dem Einsatz und Umgang von Arbeitszeitkonten in Unternehmen, N = 120; Beteiligungsquote: 35 Prozent. Weitere Informationen zum HR-Panel, bereits veröffentlichte Umfragen sowie Registrierungsmöglichkeit für den nächsten Panel finden Sie unter www.personalwirtschaft.de.

Verbreitung von Arbeitszeitkonten

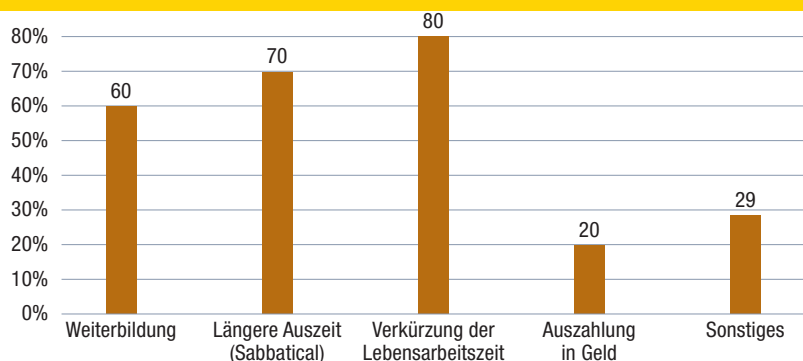
Abbildung 1



In den meisten Unternehmen kommen Kurzzeitkonten zum Einsatz, gefolgt von einer Kombination aus Zwei- oder Mehrkontensystemen.

Ausgleichsformen der Arbeitszeit

Abbildung 2



Als Ausgleich wird bei Langzeitarbeitskonten am häufigsten eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit in Anspruch genommen – eher selten wird die Ausbezahlung der angesammelten Arbeitsstunden genutzt.

ten aufgrund der definierten Grenzen und Ausgleichszeiträume derzeit noch weniger geeignet erscheinen, eine adäquate Alternative zur Altersteilzeit darzustellen.

Allerdings relativieren die unterschiedlich angegebenen Verwendungszwecke der Langzeitkonten dieses Bild (siehe Abbildung 2). Hier wird deutlich, dass mit 80 Prozent der überwiegende Teil derer, die Langzeitkonten führen, diese auch zur Verkürzung von Lebensarbeitszeit einsetzen möchten.

Die Langzeitkonten werden vorwiegend in Zeit geführt (82 Prozent). Dementsprechend sind fast ausschließlich Einzahlungen in Zeit auf das Langzeitkonto möglich (82 Prozent). Nur ein geringer Anteil von 14 Prozent führt Langzeitkonten bei denen Geld fließt, die Einzahlungen in Geld sind allerdings oft nur in Kombination mit Zeit möglich (14 Pro-

zent). Ein kleiner Teil (5 Prozent) bietet Alternativen wie Überstunden an.

Absicherung und Portabilität von Langzeitkonten

Bedenklich erscheint der große Anteil an befragten Unternehmen (68 Prozent), der noch keine Insolvenzversicherung für die vorhandenen Langzeitkonten besitzt. Nur 16 Prozent sichern ihre Langzeitkonten über Bankaval und 11 Prozent über Verpfändung von Wertpapieranlagen. Weitere 5 Prozent haben sonstige Absicherungsmaßnahmen wie Plan Assets oder Trustmodelle. Dies scheint insbesondere kritisch, da der Großteil der betrachteten Zeitkonten keine Begrenzungen nach oben oder unten besitzt und so die Ansammlung relativ hoher Zeitguthaben ermöglicht wird, die im Insolvenzfall abgesichert sein müssen. Sollen Langzeitkonten zum

gleitenden Übergang in die Rente oder zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit dienen, erhält die Insolvenzversicherung einen noch höheren Stellenwert.

Wenn Zeitguthaben der Langzeitkonten als Alternative für Altersteilzeit genutzt werden sollen, kommt der Frage der Portabilität eine besondere Bedeutung zu. Professor Wellisch geht in der Februar-Ausgabe der Personalwirtschaft davon aus, dass sich mit stärkerer Verbreitung von Lebensarbeitszeitkonten entsprechende Portabilitätsfragen leichter klären lassen. Im Moment haben sich nur etwas über ein Drittel der befragten Unternehmen Gedanken gemacht, wie mit Langzeitkonten bei einem Arbeitgeberwechsel zu verfahren ist. Davon praktizieren bereits 9 Prozent eine Möglichkeit zur Mitnahme der Konten, während sich der größte Teil (23 Prozent) zwar bereits Lösungen dazu überlegt, diese jedoch noch nicht umgesetzt hat. Insgesamt 5 Prozent der Befragten haben sich bereits mit dieser Frage beschäftigt, jedoch noch keine tragbare Lösung gefunden. Und knapp zwei Drittel haben sich noch nicht einmal gedanklich damit befasst.

Alternative zur Altersteilzeit

Die Voraussetzungen, das auslaufende Gesetz zur Altersteilzeit durch Langzeitkonten zu ersetzen, sind vorhanden, da Arbeitszeitkonten inzwischen zu einer gängigen Form der Arbeitszeitflexibilisierung in Deutschland geworden sind. Allerdings sind wichtige Eckpunkte noch ausbaufähig oder verbesserungswürdig, wie die konkreten Regelungen zu Guthabenhöhen, Ausgleichszeiträumen und zur Insolvenzversicherung. Auch die Frage, wie mit Langzeitkonten bei einem Arbeitgeberwechsel verfahren werden soll, muss dann stärker in den Vordergrund gestellt und diskutiert werden.



Autor
Professor Dr. Karl-Friedrich Ackermann,
ISPA Consult GmbH, Stuttgart,
info@ispa-consult.de