



ANTRAG 1

der **NÖAAB-FCG – AK Fraktion**
an die **124. AK-NÖ Vollversammlung am 15. November 2005**

Einführung eines „Zeitwertkontos“

Durchgehende Arbeitszeiten zwischen Berufseinstieg und Pensionsantritt werden immer seltener. Ständig steigender Leistungs- und Konkurrenzdruck, erhöhter Aus- und Fortbildungsbedarf, Mehrfachbelastungen durch Familie und Beruf, späterer Pensionsantritt prägen den beruflichen Alltag des neuen Jahrtausends. Durch die Schnelllebigkeit von Arbeitswelt und Fortbildungsgeschehen sowie der bevorstehenden Verlängerung der Erwerbsphasen - werden für den einzelnen Arbeitnehmer auch größere Freiräume (kurzzeitige Berufsunterbrechungen) notwendig und gewünscht – wie z.B. rund um den Schuleintritt des Kindes und insbesondere auch in der Zeit vor Erreichen des Pensionsalters.

Nur für den letzten Fall haben wir mit der Altersteilzeit ein ansprechendes Instrument. In allen anderen Fällen werden Lösungen diskutiert (oder wie beim Teilzeitanspruch für Eltern gesetzlich zu realisieren versucht).

Meist bleibt dem Arbeitnehmer jedoch nur die unbezahlte Karenzierung. Doch ohne finanziellen Rückhalt droht das persönliche Vorhaben fast immer überhaupt zu scheitern.

Zeit-Wert-Konto bringt unseres Erachtens folgende Vorteile:

→ Für den Mitarbeiter:

- Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit
- Möglichkeit eines kürzeren Arbeitslebens trotz gegenläufiger politischer Entwicklung, dadurch ermöglichter Vorruhestand ermöglicht wiederum spätere Inanspruchnahme der gesetzlichen Pension
- Möglichkeit eines Sabbaticals, verlängerte Familienphase, vorgezogener Ruhestand oder zusätzliche Altersvorsorge
- Vorteil der nachgelagerten Versteuerung des Wertguthabens
- Steuerprogression:
 - Umwandlung aus Entgeltsbestandteilen der höchsten Steuerprogression
 - bei Auszahlung ist voraussichtlich mit einer niedrigeren Progression zu rechnen
- Bruttospareffekt, Wert- bzw. Zeitzuwachs durch Nutzung des Kapitalmarktes, auch die DG-Anteile zur Sozialversicherung tragen zum Bruttospareffekt bei



→ **Für den Unternehmer:**

- Bindung qualifizierter Mitarbeiter
- Profilierung als innovativer Dienstgeber (v. a. bei jungen qualifizierten Dienstnehmern aufgrund zunehmender Überalterung der Gesellschaft)
- Vermeidung überalteter Mitarbeiterstrukturen
- Stärkung von Motivation und Effizienz der Mitarbeiter
- Vergütungspolitische Komponente

→ **Volkswirtschaftlich:**

- Arbeitmarkteffekt, Beschäftigungssicherung, Ausgleich von Schwankungen der Auftrags- und Beschäftigungslage
- Altersvorsorge, keine zusätzliche Belastung der Volkswirtschaft
- Belebung des Kapitalmarktes

Gute Erfahrungen mit Freiwilligkeit

Das vorgelegte Modell, bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche auf ein Konto zu transferieren, um sich später einmal eine längere Auszeit in Form bezahlter Freizeit leisten zu können, kann von der Idee her durchaus zu einer Win-Win-Situation für Betriebe und Mitarbeiter führen. Denn mit der Ansparung von Überstunden, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen auf ein eigenes Zeitwertkonto könnten einerseits Arbeitskosten gesenkt und andererseits dem Wunsch vieler Arbeitnehmer nach einer beruflichen Auszeit nachgekommen werden. Ein sehr modernes Arbeitszeitmodell also, das auch keiner Anspruchsverankerung im Gesetz bedarf. Umso mehr, als die Erfahrungen mit freiwilligen Modellen, egal ob in Österreich oder Deutschland, die Bereitschaft der Betriebe erkennen lassen, derartige Modelle auch ohne gesetzlichen Anspruch zu ermöglichen.

Persönliche Lebensplanung wird unterstützt

Eine zukunftsorientierte Arbeits- und Lebenswelt muss größere Weiterbildungsvorhaben, intensive Familienphasen, Time-outs, Sabbaticals, Berufsumstiegshilfen, Überbrückungspensionen und ähnliches ermöglichen und fördern, statt zu behindern.

Das Zweitwertkonto bietet die Möglichkeit, bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche wie z.B. Überstunden oder Zulagen brutto auf ein Konto zu transferieren, um sich später einmal eine längere bezahlte Freizeit leisten zu können. Wofür diese Zeit verwendet wird, ist beliebig gestaltbar. Da aber viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht bis 65 arbeiten können oder wollen, kann diese Zeit etwa vor Inanspruchnahme der gesetzlichen Alterspension konsumiert werden. Da dieses Konto mit keinen Kosten für Arbeitgeber verbunden ist, besteht ein Rechtsanspruch auf Konsumation der angesparten Zeit, wenn der/die Arbeitnehmer/in dies mindestens drei Monate vorher bekannt gibt. Falls jemand sein angespartes Zeitguthaben nicht (mehr) konsumieren will oder kann, wird es in eine Zusatzpension und im Falle des Ablebens des Anspruchsberechtigten in eine Hinterbliebenenvorsorge umgewandelt.



Zeitwertkonto ist mit persönlichem Pensionskonto kombinierbar

Zur Veranlagung können die bestehenden betrieblichen Mitarbeitervorsorgekassen verwendet werden, wo jedoch wegen der wesentlich längeren Veranlagungsmöglichkeit als bei der „Abfertigung Neu“ eine eigene Veranlagungsgemeinschaft zu gründen ist, um höhere Renditen zu erzielen. Durch die Bruttoüberweisung wird der arbeitsrechtliche Anspruch mit allen Sozialversicherungs- und Steuerabgaben auf Arbeitgeberseite eingezahlt, um einen höheren Veranlagungsbetrag zu erzielen.

Bei späterer Konsumation müssen aus dem angesparten Betrag und der Rendite sämtliche Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile bei Sozialversicherung und Steuer gezahlt werden. Wird der Kontowert als Zusatzpension beansprucht, so würde sich als staatliche Förderung eine Steuerbefreiung zum Aufbau der dritten Säule empfehlen.

Das Zeitwertpapier ist also in Geld realisierbar, wobei dabei Zeit als Freizeit oder Teilzeit-Arbeitszeit konsumiert wird. Die Konsumation des Zeitwertpapiers ist kein Ruhestand. Es besteht ein Arbeitsverhältnis, entweder im „Stammbetrieb“ oder zumindest sozialrechtlich ein fiktives, um die Pflichtversicherung aufrecht zu erhalten.

Zusammenfassung

Der Mitarbeiter hat die Chance seine Lebensarbeitszeit flexibel zu gestalten. Volkswirtschaftlich hätte die Einführung des Zeit-Wert-Kontos positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und den Kapitalmarkt.

Die NÖAAB-FCG – AK Fraktion fordert daher die Einführung eines Zeitwertkontos als spezielles Arbeitszeitmodell, das in erster Linie eine flexible Einteilung der Lebensarbeitszeit auf freiwilliger Basis ermöglichen soll. Die Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit erhalten, dass die von ihnen geleisteten Überstunden in Geldwert umgerechnet und in einem sogenannten „Zeitwertkonto“ verbucht werden. Die auf dem Konto verbuchten Werte könnten für verschiedene Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Laufe eines Arbeitslebens genutzt werden. Beispiele könnten sein:

- **Die Nutzung als Freizeitphase vor einem tatsächlichen Pensionsantritt, quasi als Vorverlegung des Pensionsstichtages.**
- **Als Maßnahme zur Erhöhung der Arbeitskraft während der Aktivphase, etwa durch**
 - **Sabbatical**
 - **Reduktion der Wochenarbeitszeit**
 - **Erleichterung der Familienarbeit**

Nach Schaffung der gesetzlichen Grundlagen für dieses neue arbeits- und sozialrechtliche Instrumentarium wären auf betrieblicher Ebene entsprechende Vereinbarungen, Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen zu schließen, die als Grundlage bzw. Ausgangslage die absolute Freiwilligkeit der Dienstnehmer festschreiben.