

Das Langzeitkonto seit „Flexi II“

(Die Erstfassung dieses Textes ist überarbeitet erschienen in PERSONALFÜHRUNG 06/2009, S. 54-59)

Am 01.01.2009 ist das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (kurz „Flexi II“) in Kraft getreten. Seither muss auf der betrieblichen Ebene klar unterschieden werden zwischen

- ◆ Vereinbarungen, mit denen das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder des Ausgleichs betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt wird. Mit den dabei eingesetzten Zeitkonten und „Beschäftigungssicherungskonten“ habe ich mich in dieser Zeitschrift bereits ausführlich befasst¹; und
- ◆ Vereinbarungen, mit denen den Mitarbeitern die (Teil-)Finanzierung von Freistellungen oder jetzt auch Verringerungen der Arbeitszeit ermöglicht werden soll. Hiermit beschäftigt sich der vorliegende Beitrag, in dem solche Vereinbarungen als „Langzeitkonten“ bezeichnet werden – Finanzdienstleister nennen sie meist „Zeitwertkonten“ – und die Guthaben hierauf als „Wertguthaben“.

Im Folgenden werden zunächst die wichtigsten aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten vorgestellt und Kriterien für die Abgrenzung dieser Konten von anderen Zeitkonten entwickelt. Anschließend geht es dann darum, wie Langzeitkonten vor diesem Hintergrund konzipiert werden sollten. Dabei stehen ggf. neu zu schaffende Langzeitkonten im Mittelpunkt und weniger die Umstellung bereits bestehender Langzeitkonten, für die verschiedene Besitzstands- und Übergangsregelungen gelten, auf die ich an dieser Stelle nicht im Einzelnen eingehen kann.

Die wichtigsten gesetzlichen Rahmenbedingungen für neue Langzeitkonten

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten sind im Wesentlichen in § 7 SGB IV enthalten; ich verzichte im folgenden, sehr kompakten Überblick auf detaillierte Einzelverweise²:

- ◆ Langzeitkonten können grundsätzlich mit allen Arbeitnehmern vereinbart werden – einschließlich der geringfügig Beschäftigten –, werden aber z.B. für Vorstandsmitglieder und GmbH-Geschäftsführer steuerlich nicht anerkannt.
- ◆ Über ein Langzeitkonto muss ggf. eine schriftliche individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden.

¹ Siehe meinen Beitrag „Zeitkonten in Zeiten der Krise“ in: PERSONALFÜHRUNG 2/2009, S. 58-64; Vorfassung = **Text 2** unter Zeit- und Langzeitkonten auf dieser Homepage

² Den Wortlaut der aktuellen Gesetzesbestimmungen enthält das Schreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.09 – beispielsweise unter Arbeitszeitrecht auf www.arbeitszeitberatung.de, wo auch das Schreiben des Bundesfinanzministeriums zur steuerrechtlichen Seite zu finden ist.

- ◆ Langzeitkonten sind „in Geld“ zu führen, die Wertguthaben also in Euro und Cent auszuweisen. Zeit-Einbringungen aller Art müssen daher ggf. umgerechnet werden – was keine Probleme bereitet, da der Mitarbeiter ansonsten ja einen entsprechenden Auszahlungsanspruch hätte.
- ◆ Einbringungen in das Langzeitkonto sind nur vor Fälligkeit des einzubringenden Entgeltbestandteils zulässig. Zur Verwaltungsvereinfachung empfiehlt es sich darüber hinaus, nur sozialversicherungspflichtige Entgeltbestandteile zuzulassen – nicht also z.B. steuer- und abgabenfreie Zuschläge.
- ◆ Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist ohne Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen (!) Bestandteil des Wertguthabens. Einbringungen erfolgen also stets zuzüglich der auf den jeweiligen *Gesamtbetrag* bezogenen Sozialversicherungsbeiträge.

Beispiel: Ein Mitarbeiter stellt eine Sonderzahlung von 10.000 Euro in sein Langzeitkonto ein. Einschließlich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag [Stand heute: GRV 9,95%, GKV 7,3%, ALV 1,4%, PV 0,95%] werden dadurch 11.960 Euro Wertguthaben aufgebaut.

Dementsprechend ist dann aber auch bei Freistellungen der Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus dem Wertguthaben abzuführen. Dies stellt eine wichtige Flankierung der gesetzlich gewünschten verbesserten Portabilität der Wertguthaben (siehe unten) dar. Siehe im Übrigen auch die Ausführungen weiter unten zum „Störfall“.

- ◆ Wertguthaben können zum einen für vollständige oder teilweise Freistellungen innerhalb des Arbeitsverhältnisses eingesetzt werden, zum anderen aber auch dafür, bei Verringerungen der vertraglichen Arbeitszeit – etwa durch Übergang auf Teilzeitarbeit, aber auch bis auf Null – das dadurch reduzierte Entgelt aufzustocken. Die zweite Option ist neu und wurde eingefügt, um die vom Gesetzgeber angestrebte finanzielle Flankierung von Freistellungen gemäß Pflegezeitgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie Teilzeit- und Befristungsgesetz zu ermöglichen, die jedoch in der Langzeitkonto-Vereinbarung – auch einzeln – wieder ausgeschlossen werden kann.
- ◆ Wird der Mitarbeiter mittels Wertguthaben von der Arbeitsleistung freigestellt oder stockt er dadurch sein Entgelt bei Arbeitszeitverringerungen auf, darf das monatlich fällige Arbeitsentgelt nach Auslegung der Sozialversicherungsträger um maximal +/-30% vom Einkommen der – in aller Regel – vorangegangenen zwölf Kalendermonate abweichen und muss außerdem bei nicht geringfügiger Beschäftigung über 400 Euro pro Monat liegen.
- ◆ Langzeitkonten müssen bei drohender Kurzarbeit jedenfalls dann nicht angegriffen werden, wenn sie ausschließlich für die eben genannten gesetzlichen Zwecke, den vorgezogenen oder gleitenden Ruhestand und/oder für Qualifizierungen vorgesehen sind.
- ◆ Das maximal zulässige Wertguthaben – das aber durch die Langzeitkonto-Vereinbarung natürlich nicht ausgeschöpft werden muss – entspricht demjenigen, das bis zum Zeitpunkt des geplanten Eintritts in den Ruhestand, maximal aber bis zur gesetzlichen Altersgrenze, bei fortlaufendem Entgelt noch realisiert werden kann.
- ◆ Wertguthaben müssen – begründet auch dadurch, dass sie in der Regel überwiegend aus gestundeten Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern bestehen – so angelegt werden, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint und in jedem Fall eine „Geld-zurück-Garantie“ während der geplanten Freistellung (nicht jedoch im Fall unplanmäßiger

vorzeitiger Entnahmen und auch nicht bei zwischenzeitiger Übertragung zu Ende eines Arbeitsverhältnisses (siehe den übernächsten Punkt)) gegeben ist. Zusätzlich darf grundsätzlich maximal 20% des Wertguthabens in Aktien oder Aktienfonds angelegt werden – außer ein Tarifvertrag erlaubt mehr sowie bei reinen Lebensarbeitszeitkonten, die also nur für Entnahmen unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand vorgesehen sind.

- ◆ Wertguthaben im Umfang von mehr als der einfachen Bezugsgröße – 2013 beträgt diese im Rechtskreis West € 2.695 und im Rechtskreis Ost € 2.275 – sind vollständig gegen Insolvenz zu sichern: grundsätzlich im Rahmen einer Treuhandlösung, die aber durch eine andere gleichwertige Sicherung ersetzt werden kann. Einer Änderung des Insolvenzschutzes muss grundsätzlich der einzelne Arbeitnehmer zustimmen. Kommt es wegen mangelnden Insolvenzschutzes zu einem Verlust von Wertguthaben, haftet der Arbeitgeber bzw. haften die organschaftlichen Vertreter, soweit er bzw. sie den Schaden zu vertreten hat bzw. haben.
- ◆ Endet das Arbeitsverhältnis und besteht zum Zeitpunkt des Ausscheidens ein Wertguthaben, kann der Mitarbeiter dessen Übertragung auf den neuen Arbeitgeber verlangen – auch noch nach zwischenzeitig maximal sechs Monaten registrierter Arbeitslosigkeit –, wenn er mit diesem eine Wertguthabenvereinbarung getroffen und dieser der Übertragung zugestimmt hat. Ersatzweise kann er ein Wertguthaben von einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung mindestens dem Sechsfachen der Bezugsgröße – 2013 sind dies im Rechtskreis West € 16.170 und im Rechtskreis Ost € 13.650 – ohne Möglichkeit der Rückübertragung auf einen neuen Arbeitgeber auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) übertragen, die es treuhänderisch verwaltet und anlegt und hieraus die dabei entstehenden – im Übrigen sehr geringen – Kosten entnimmt. Mit einem bei der DRV Bund liegenden Wertguthaben kann der Mitarbeiter gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Freistellungen oder Arbeitszeit-Verringerungen (teil-)finanzieren – und es darüber hinaus unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses in Anspruch nehmen.
- ◆ Kann ein Wertguthaben nicht mehr für eine Freistellung oder eine Entgeltaufstockung bei Verringerung der Arbeitszeit verwendet werden und wird es auch nicht auf den Folgearbeitgeber oder die DRV Bund übertragen, tritt der so genannte „Störfall“ ein. Hierfür sind weiterhin die so genannten „besonderen Aufzeichnungen“ zu führen, mit denen sichergestellt wird, dass im Störfall nur so viel Wertguthaben (zu den dann aktuellen Sätzen) verbeitragt wird, wie beim Aufbau sozialversicherungspflichtig gewesen wäre. Das danach verbleibende Wertguthaben wird versteuert und an den Mitarbeiter bzw. seine/n Erben ausgezahlt.
- ◆ Ein sozialversicherungsfreier Übertrag von Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung ist ausgeschlossen.

Wann liegt ein Langzeitkonto vor – und wann nicht?

Angesichts der teils komplexen sowie administrativ aufwändigen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten dürfte in der betrieblichen Praxis versucht werden, diese durch Rückgriff auf andere, ähnlich leistungsfähige Konstruktionen zu vermeiden. Hiermit können allerdings grundsätzlich nur Freistellungen mit einem Volumen von bis zu einigen Monaten erreicht werden, nicht aber z.B. spürbar frühere Eintritte in den Ruhestand. So kann z.B. ein

dreimonatiges Kurzsabbatical auch im Rahmen einer arbeitsvertraglichen Zusatzvereinbarung derart ermöglicht werden, dass der betreffende Mitarbeiter z.B. 12 Monate lang 75% seines normalen Brutto-Entgelts bezieht, während dieser Zeit aber 9 Monate voll arbeitet und drei Monate überhaupt nicht; also ganz ohne Langzeitkonto. Und auch die Nutzung von für die alltägliche und/oder betrieblich längerfristig erforderliche Flexibilität gedachten Zeitkonten für die Freistellung von Mitarbeitern – etwa unmittelbar vor dem Ausscheiden – dürfte nicht zu beanstanden sein, wenn das betreffende Konto (auch zur Abgrenzung zu einem Langzeitkonto)

- ◆ ausschließlich kollektiv vereinbart ist (z.B. mit dem Betriebsrat),
- ◆ in Zeit geführt wird,
- ◆ Minussalden zulässt und
- ◆ auf die für betriebliche Schwankungen bisher üblichen – siehe etwa die entsprechende Regelung für die Metallindustrie Baden-Württemberg – maximal ca. +300h beschränkt ist.

Liegt eine oder liegen mehrere dieser Eigenschaften nicht vor, besteht Anlass für die Vermutung, dass es sich beim betreffenden Konto eigentlich *doch* um ein Langzeitkonto handelt.

Welches Langzeitkonto lohnt jetzt noch?

War das „Zeitwertkonto“ bisher eine beliebte Spielwiese für Strateg(i)en, die auf die Vermeidung von Steuern und Abgaben abzielten und denen es einen großen Teil seiner heutigen (entgegen dem von interessierter Seite gern erzeugten Anschein übrigens nach wie vor geringen) Verbreitung verdankt, dürfte die neuen Rahmenbedingungen diese „Goldgräber-Zeit“ nun beenden. Damit stehen künftig nicht mehr Argumente wie „deferred compensation innerhalb des Arbeitsverhältnisses“ und „6. Weg der betrieblichen Altersvorsorge“ im Vordergrund, sondern die Fragen,

- ◆ ob man *als Arbeitgeber* seinen Mitarbeitern Freistellungen und/oder Verringerungen der Vertragsarbeitszeit mittels Langzeitkonto erleichtern soll und ggf. welche – und ob sich dies „rechnet“. Denn *unmittelbar* betriebliche Zwecke werden künftig ja nicht durch das Langzeitkonto, sondern durch Zeitkonto und Beschäftigungssicherungskonto bedient; und
- ◆ ob man *als Arbeitnehmer* ein solches Angebot seines Arbeitgebers annehmen sollte.

Zunächst zur Nutzen-Seiten eines Langzeitkonto-Angebots für den *Arbeitgeber*. Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern ein Langzeitkonto anbieten, verstärken damit zum einen deren Betriebsbindung und haben es dadurch zum anderen möglicherweise leichter, neue Mitarbeiter zu gewinnen: mit der Folge geringerer Fluktuations- und Rekrutierungskosten. Darüber hinaus können Langzeitkonten dazu beitragen, dass die Mitarbeiter in Hochlastzeiten mehr arbeiten, wenn ihnen dafür als Gegenleistung nicht nur mehr Geld angeboten werden kann, sondern auch Freizeit zu ihrer (mit den betrieblichen Belangen abzustimmenden) eigenen Disposition. Und schließlich kann die Arbeitsproduktivität dann steigen, wenn die Mitarbeiter Wertguthaben „zur rechten Zeit“ einsetzen (oder einsetzen müssen): etwa für Qualifizierungen, die sonst innerhalb der Arbeitszeit stattgefunden hätten,

vor kündigungsbedingtem Ausscheiden, bei drohendem Burn-out, in Familienphasen oder unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand.

Auf der Kosten-Seite ist neben dem administrativen Aufwand zum einen das Risiko zu beachten, dass der Wertguthaben-Aufbau durch unnötige oder weniger produktive Länger- bzw. Mehrarbeit erfolgt. Darüber hinaus kann es dadurch zu höheren Lohnnebenkosten kommen – etwa durch Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung auch oberhalb von Beitragsbemessungsgrenzen, Urlaubsansprüche auch während der Freistellungen oder erforderliche Subventionierungen von Wertguthaben, um bei den Mitarbeitern ausreichend Interesse für deren Aufbau zu erzeugen. Und schließlich sind auch noch mögliche Folgekosten von Freistellungen zu berücksichtigen, wenn z.B. kein geeigneter Vertreter bzw. Nachfolger zur Verfügung steht.

Der *Arbeitnehmer* muss einen ihm angebotenen Wertguthaben-Aufbau insbesondere den Alternativen kurzfristiger Freizeitausgleich oder – bei Einlage von Entgeltansprüchen – privates Sparen gegenüberstellen³. Gegenüber dem letzteren ist der Wertguthaben-Aufbau insoweit für ihn günstig, als dieser zum einen auf Brutto-Basis und ohne Abgeltungssteuer erfolgt und zum anderen ggf. vom Arbeitgeber subventioniert wird – auch in der indirekten Form, dass sonst verfallende Zeitguthaben und/oder Urlaubsansprüche in das Wertguthaben eingebracht werden können. Dem stehen als potenzielle Negativ-Faktoren insbesondere seine höchstens eingeschränkte finanzielle Verfügung über das Wertguthaben, die Gefahr von Verlusten im „Störfall“ und bei Arbeitgeberwechseln, die insbesondere wegen der erforderlichen Wertsicherung und der relativ hohen Produktkosten potenziell schlechte Verzinsung sowie ggf. die Freistellung aus dem Wertguthaben auch gegen den eigenen Willen gegenüber.

Schon die Aufzählung dieser wenigen Faktoren zeigt, dass weder die Einführung noch die Nutzung eines Langzeitkontos ein Selbstgänger ist, sondern vor dem Hintergrund der jeweiligen betriebsspezifischen Gegebenheiten von Arbeitgeber wie Arbeitnehmer wohl überlegt sein will; nicht zuletzt auch deshalb, weil Kostenfaktoren der einen Nutzenfaktoren der anderen Seite sein können.

Mein Favorit: das reine Lebensarbeitszeitkonto, mit dem zudem ausschließlich das Entgelt bei Arbeitszeitverringerungen aufgestockt werden kann

Die oben referierten aktuellen gesetzlichen Regelungen tragen meines Erachtens maßgeblich dazu bei, dass ggf. das reine Lebensarbeitszeitkonto, das also planmäßig ausschließlich für Entnahmen unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand gedacht ist (was weitere, unplanmäßige Entnahmen ohne Rechtsanspruch des Mitarbeiters ja nicht ausschließt, wenn es etwa zu einem Pflegefall in der Familie kommt), von allen möglichen Langzeitkonto-Optionen die für Arbeitgeber wie Mitarbeiter noch interessanteste ist – und zwar in der Form, dass hieraus nur das Entgelt bei (bis auf Null) verringerter Arbeitszeit aufgestockt werden kann (also keine Freistellung bei unveränderter Vertragsarbeitszeit).

³ Siehe hierzu meinen Beitrag „Zur Finanzierung eines Vorruhestands: Lohnt sich für Arbeitnehmer der Aufbau von Wertguthaben auf einem Langzeitkonto? In: Soziale Sicherheit 6-7/2008, S. 212-218; Vorfassung = **Text 8** unter Zeit- und Langzeitkonten auf dieser Homepage.

Zunächst zur vorgeschlagenen Auslegung als reines Lebensarbeitszeitkonto, für die ich die folgenden Argumente anführen möchte:

- ◆ Beim reinen Lebensarbeitszeitkonto sind die Renditechancen im Vergleich zu allen anderen denkbaren Langzeitkonto-Auslegungen noch am besten (wobei natürlich auch hier berücksichtigt werden muss, dass auf Wertguthabenzuwächse in aller Regel Sozialversicherungsbeiträge anfallen): wegen des langfristigen Anlagehorizonts, der gesetzlichen Zulässigkeit von Aktienquoten über 20% und der relativ geringen Administrationskosten, weil dabei zum einen vergleichsweise große Volumina bewegt werden und es zum anderen grundsätzlich nur *eine* Entnahme gibt. Dies dürfte auch dem Arbeitgeber insoweit nützen, als dadurch der Druck auf eine Subventionierung von Ansparleistungen mit der Folge höherer Lohnnebenkosten *relativ* gering sein dürfte.
- ◆ Reine Lebensarbeitszeitkonten sind regelungstechnisch vergleichsweise einfach.
- ◆ Reine Lebensarbeitszeitkonten können wegen ihres vergleichsweise hohen erforderlichen Ansparovolumens ggf. relativ leicht auf die DRV Bund übertragen werden, so dass ihre Zwecksetzung auch bei Arbeitgeberwechseln erhalten bleiben kann.
- ◆ Da bei reinen Lebensarbeitszeitkonten grundsätzlich nur ältere Mitarbeiter freigestellt werden, bei denen statistisch vergleichsweise hohe Ausfallzeiten wie Entgelte vorliegen, verspricht ein solches Konto für den Arbeitgeber eine relativ gute Kosten-Nutzen-Bilanz – auch wegen der guten Planbarkeit etwaigen personellen Ersatzes. Dies mag sogar eine gewisse Subventionierung rechtfertigen, die auch deshalb erforderlich sein kann, weil sich oft gerade die besonders hoch belasteten Mitarbeiter(gruppen) das Einbringen von Entgeltbestandteilen in ein Langzeitkonto nicht leisten können oder wollen.

Dafür, durch dieses Konto zudem lediglich Verringerungen der Vertragsarbeitszeit entgeltseitig zu flankieren, sprechen die folgenden Argumente:

- ◆ Für den Arbeitgeber können sich mit solchen Arbeitszeitverringerungen auch die Lohnnebenkosten reduzieren, was ihm die Einführung und ggf. Subventionierung solcher Langzeitkonten erleichtern könnte. Diese fallen nämlich bei Freistellungen bei unveränderter Vertragsarbeitszeit grundsätzlich weiter in voller Höhe an, so dass z.B. ein Vollzeitbeschäftigter weiter als solcher behandelt wird (und z.B. Vollzeurlaub erhält), obwohl er im Durchschnitt Teilzeit arbeitet. Bei Entgeltaufstockungen bei verringerter Vertragsarbeitszeit muss dies demgegenüber nicht unbedingt der Fall sein.
- ◆ Darüber hinaus regt dieses Verfahren auch dazu an, verstärkt über gleitende Ruhestandseintritte nachzudenken.

Beispiel (vereinfacht): Ein Mitarbeiter mit einem Jahresentgelt von 30.000 Euro hat 35.000 Euro auf seinem Lebensarbeitszeitkonto angesammelt. Unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand will er nun ein Jahr lang mit 75% der bisherigen Arbeitszeit arbeiten, dann eines mit 50% und das dritte und letzte Jahr überhaupt nicht mehr. Sein Wertguthaben reicht dafür aus, dass er in allen Jahren jeweils insgesamt gut 80% des bisherigen Entgelts erhält.

Einen gravierenden Nachteil aber haben solche reinen Lebensarbeitszeitkonten: Für jüngere Mitarbeiter sind sie nicht sonderlich attraktiv – und speziell die möchte der Arbeitgeber ja vielleicht stärker binden. Auf der anderen Seite bietet die vorgeschlagene Konstruktion aber gerade auch diesen Mitarbeitern die Möglichkeit, auch noch zu einem späteren Zeitpunkt ausreichend z.B. für einen gleitenden Ruhestand anzusparen. Und außerdem kann ihnen ja zugleich signalisiert werden, dass sie vorher gewünschte Freistellungen bei Bedarf auch

ohne Langzeitkonto realisieren können – etwa im Rahmen einer langzyklischen Teilzeitarbeitsvereinbarung wie oben skizziert.

Fazit

Die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten werden meines Erachtens dazu führen, dass der eigentliche Zweck dieser Konten, den Mitarbeitern die Möglichkeit zur finanziellen Flankierung von arbeitsfreier Zeit zu geben, in den Vordergrund rückt – und damit zugleich die Frage an die Betriebe, ob sie solche Freistellungen und Arbeitszeitverringerungen tatsächlich fördern wollen (und ggf. welche) und wie dies organisatorisch umgesetzt werden soll.

Was die Ausgestaltung eines etwaigen Langzeitkontos angeht, so scheint mir vergleichsweise vielversprechend dessen Auslegung als reines Lebensarbeitszeitkonto zu sein – und zwar in der Form, dass die Wertguthaben ausschließlich zur entgeltseitigen Flankierung von (auch schrittweisen) Arbeitszeitverringerungen unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand eingesetzt werden. Aber auch in diesem Fall bleibt im Einzelfall zu klären, ob sich ein solches Langzeitkonto für den Arbeitgeber *und* den einzelnen Mitarbeiter tatsächlich lohnt.