

Langzeitkonto

Ein Langzeitkonto ist ein Mitarbeiterkonto, auf dem Ansprüche auf bezahlte Freistellung festgehalten werden. Vor dem Hintergrund der Änderungen durch Flexi II beschreibt der Beitrag, wie Langzeitkonten konzipiert werden sollten und welche Vor- und Nachteile sie für Arbeitgeber und Mitarbeiter mit sich bringen.

In diesem Beitrag erfahren Sie:

- was die zentralen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten sind,
- wann ein Langzeitkonto vorliegt und wann nicht,
- welche Nutzen und Kosten durch Langzeitkonten für Arbeitgeber und Mitarbeiter entstehen.

ANDREAS HOFF

Vorbemerkung

Am 01. Januar 2009 ist das »Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen« in Kraft getreten. Ich bezeichne es im Folgenden – entsprechend dem allgemeinen diesbezüglichen Sprachgebrauch – kurz als »Flexi II«, auch weil es gegenüber dem bisherigen Rechtsstand (»Flexi I«) erhebliche Unterschiede gibt.

Anlass für Flexi II war der gesetzlich wie praktisch unzureichende Insolvenzschutz von Langzeitkonten, wobei die letztlich vorgenommenen Änderungen darüber weit hinausgegangen sind. So muss jetzt beispielsweise 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. Die dafür eingesetzten Zeitkonten und Beschäftigungssicherungskonten sind von Flexi II nicht betroffen;

- ⇒ Vereinbarungen, mit denen den Mitarbeitern die (Teil-)Finanzierung von Freistellungen oder Verringerungen der Arbeitszeit ermöglicht werden soll. Solche Vereinbarungen werden hier als »Langzeitkonten« bezeichnet und sind Gegenstand von Flexi II.

Im Folgenden werden zunächst die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten vorgestellt und Kriterien für die Abgrenzung dieser Konten von anderen Zeitkonten entwickelt. Anschließend geht es darum, wie Langzeitkonten vor diesem Hintergrund konzipiert werden sollten. Dabei stehen gegebenenfalls neu zu schaffende Langzeitkonten im Mittelpunkt und nicht die Umstellung bereits bestehender Langzeitkonten, für die verschiedene Besitzstands- und Übergangsregelungen gelten, auf die ich hier nicht im Einzelnen eingehen kann. Hierzu sowie allgemein zur weiteren Vertiefung empfiehlt sich das Studium des einschlägigen Rundschreibens der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31. März 2009 (im Folgenden kurz »SVT-Rundschreiben«), das auch die wichtigsten gesetzlichen Regelungen enthält – beispielsweise verfügbar unter Arbeitszeitrecht auf www.arbeitszeitberatung.de. Hier findet sich auch die zweite wesentliche einschlägige Rechtsquelle: das Schreiben des Bundesfinanzministeriums IV C 5 - S 2332/07/0004 vom 17. Juni 2009 zur steuerrechtlichen Seite des Langzeitkontos (im Folgenden kurz »BMF-Schreiben«).

Die wichtigsten sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen

In der folgenden knappen Zusammenfassung gehe ich davon aus, dass das zu konzipierende Langzeitkonto sowohl die sozialversicherungs- als auch die steuerrechtlichen Vorschriften erfüllen soll, so dass bei »konkurrierenden« Regelungen (wie zum Beispiel bei der Anlage der Deckungsmittel) stets die restriktivere Regelung ausgeführt wird.

Langzeitkonten können grundsätzlich mit *allen Arbeitnehmern* vereinbart werden – einschließlich der geringfügig Beschäftigten. Sie werden aber zum Beispiel für Vorstandsmitglieder und GmbH-Geschäftsführer (steuerlich) nicht anerkannt, soweit eine solche Vereinbarung nicht bis zum 31. Januar 2009 getroffen worden ist und steuerlich anzuerkennen war. Nach Auslegung im SVT-Rundschreiben (S. 24) darf jedoch »kein Tarifvertrag einer solchen Verwendung [von Entgeltbestandteilen; A. d. Verf.] ausdrücklich entgegenstehen«. Des Weiteren dürfen bei einem betrieblichen Langzeitkonto-Angebot Mitarbeiter hiervon nur sachlich begründet ausgenommen werden, so dass zum Beispiel der *generelle* Ausschluss befristet Beschäftigter nicht in Frage kommen kann. Vielmehr ist im Einzelfall zu prüfen, ob der befristet Beschäftigte tatsächlich die Möglichkeit haben wird, sein Langzeitkonto während der Vertragslaufzeit bestimmungsgemäß zu nutzen.

Über ein Langzeitkonto muss gegebenenfalls eine *schriftliche individuelle Vereinbarung* zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter getroffen werden. Dass diese Vereinbarung individuell getroffen werden muss, ergibt sich zum Beispiel aus § 7e Abs. 5 SGB IV, wo dem einzelnen Mitarbeiter ein Kündigungsrecht bei nicht ausreichender Insolvenzversicherung des Langzeitkonto-Guthabens eingeräumt wird.

Langzeitkonten sind »*in Geld*« zu führen, das Guthaben also in Euro und Cent auszuweisen (siehe § 7d Abs. 1 SGB IV). Am 01. Januar 2009 bereits bestehende Langzeitkonto-Regelungen »*in Zeit*« dürfen auch für neu eintretende Mitarbeiter fortgeführt werden. Zeiteinbringungen aller Art (zum Beispiel von Zeitguthaben und Resturlaubsansprüchen oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs von bei 5-Tage-Woche 20 Tagen pro Kalenderjahr, soweit ihre Einbringung in der Langzeitkonto-Vereinbarung zugelassen ist) müssen daher gegebenenfalls außerhalb von Alt-Regelungen umgerechnet werden – was keine Probleme bereitet, da der Mitarbeiter ja auch entsprechende Auszahlungsansprüche haben kann.

Einbringungen in das Langzeitkonto sind nur *vor Fälligkeit* des einzubringenden Entgeltbestandteils zulässig. Zur Verwaltungsvereinbarung empfiehlt es sich darüber hinaus, *nur sozialversicherungspflichtig*

tige Entgeltbestandteile zuzulassen – nicht also zum Beispiel steuer- und abgabenfreie Zuschläge.

Auf Langzeitkonto-Einbringungen des Mitarbeiters ist sofort *der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ohne Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen (!)* in das so genannte Wertguthaben einzustellen (siehe § 7d Abs. 1 SGB IV sowie SVT-Rundschreiben, S. 24). Einbringungen in das Langzeitkonto 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 August 2009: GRV 9,95 Prozent, GKV 7 Prozent, ALV 1,4 Prozent, PV 0,95 Prozent) wird dadurch bei gesetzlich Versicherten stets ein Wertguthaben von 11.930 Euro aufgebaut.

Dementsprechend ist dann aber auch bei Freistellungen der Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus dem Wertguthaben abzuführen. Damit gehen künftige Beitragssteigerungen voll zu dessen Lasten, führen also auch zu einer Reduzierung der Freistellungsdauer, während ihm Beitragssenkungen zugutekommen. – Diese Neuregelung stellt eine wichtige Flankierung der gesetzlich gewünschten verbesserten Portabilität der Langzeitkonten (siehe unten) dar. Siehe im Übrigen auch die Ausführungen weiter unten zum »Störfall«.

Langzeitkonto-Guthaben 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* (siehe § 7c Abs. 1 SGB IV). Die zweite Option wurde in Flexi II 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 (siehe § 7c Abs. 2 SGB IV).

Wird der Mitarbeiter mittels Langzeitkonto-Guthaben von der Arbeitsleistung freigestellt oder stockt er dadurch sein Entgelt bei Arbeitszeitverringerungen auf, darf das insgesamt monatlich fällige Arbeitsentgelt nach Auslegung der Sozialversicherungsträger um *maximal +/-30 Prozent* vom Einkommen der – in aller Regel – vorangegangenen zwölf Kalendermonate abweichen und muss außerdem bei nicht geringfügiger Beschäftigung über 400 Euro pro Monat liegen. Diese Auslegung überzeugt bei Entgeltaufstockungen nicht, weil sich der einschlägige § 7a Abs. 1 Satz 1 lediglich auf Freistellungen bezieht.

Langzeitkonten müssen bei drohender *Kurzarbeit* nicht angegriffen werden (siehe § 170 Abs. 4 Satz 2 Ziff. 2 SGB III).

Das *maximal zulässige Langzeitkonto-Guthaben* – das aber natürlich durch die individuelle Vereinbarung nicht ausgeschöpft werden muss – entspricht grundsätzlich demjenigen, das bis zum Zeitpunkt des geplanten Eintritts in den Ruhestand, maximal aber bis zur gesetzlichen Altersgrenze, bei unverändert 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 aller Art) gegeben ist. Diese Garantie schließt gegebenenfalls auch den Ausgleich für steigende Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung ein und gilt bei Alt-Guthaben hinsichtlich deren Werts am 31. Dezember 2008. Zusätzlich dürfen *grundsätzlich maximal 20 Prozent des Wertguthabens in Aktien oder Aktienfonds* angelegt werden – außer ein Tarifvertrag erlaubt mehr sowie bei reinen Lebensarbeitszeitkonten, in denen also Entnahmen nur unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand zulässig sind. Vor dem Hintergrund der »Geld-zurück-Garantie« ist ein Kapitalanlagewahlrecht des Mitarbeiters unschädlich, führt also nicht zu einem steuerlichen Zufluss des in das Langzeitkonto eingestellten Entgeltbestandteils, der Lohnsteuerpflicht auslösen würde.

Wertguthaben im Umfang von mehr als der einfachen Bezugsgröße – 2009 beträgt diese im Rechtskreis West 2.520 Euro und im Rechtskreis Ost 2.135 Euro – 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 der einzelne Mitarbeiter zustimmen. Vereinbarungen ohne wirksamen Insolvenzschutz von mindestens 70 Prozent des Wertguthabens sind von Anfang an unwirksam. Kommt es wegen mangelnden Insolvenzschutzes zu einem Verlust von Wertguthaben, haftet der Arbeitgeber beziehungsweise haften die organschaftlichen Vertreter, soweit er/sie den Schaden zu vertreten hat/haben (siehe im Einzelnen § 7e SGB IV).

Endet das Arbeitsverhältnis und besteht zum Zeitpunkt des Ausscheidens ein Guthaben auf dem Langzeitkonto, kann der Mitarbeiter dessen *Übertragung auf den neuen Arbeitgeber* verlangen – auch noch nach zwischenzeitig maximal sechs Monaten registrierter Arbeitslosigkeit –, wenn er mit diesem eine entsprechende Vereinbarung getroffen und dieser der Übertragung zugestimmt hat. Erschwert wird dies dadurch, dass der neue Arbeitgeber dabei auch die ursprüngliche »Geld-zurück-Garantie« übernehmen muss.

Ersatzweise kann der Mitarbeiter ein Wertguthaben von mindestens dem Sechsfachen der Bezugsgröße – 2009 sind dies im Rechtskreis West 15.120 Euro und im Rechtskreis Ost 12.810 Euro – ohne Möglichkeit der Rückübertragung auf einen neuen Arbeitgeber und ohne die ursprüngliche »Geld-zurück-Garantie« *auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund)* übertragen. Diese verwaltet es treuhänderisch, legt es an und entnimmt hieraus die dabei entstehenden – geringen – Kosten. 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. Hat ein Mitarbeiter erst einmal ein Langzeitkonto bei der DRV Bund, gilt

bei folgenden Arbeitgeberwechseln ohne Mitnahme des Langzeitkontos das obige Einbringungsminimum nicht mehr.

Kann ein Langzeitkonto-Guthaben 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 nach Auslegung der Sozialversicherungsträger weiterhin die so genannten »besonderen Aufzeichnungen« zu führen (und gegebenenfalls dem Folgearbeitgeber beziehungsweise der DRV Bund zur Verfügung zu stellen). Damit stellt man sicher, dass im Störfall nur so viel Wertguthaben (zu den dann aktuellen Sätzen) verbeitragt wird, wie beim Aufbau beitragspflichtig gewesen wäre. Das danach verbleibende Wertguthaben wird versteuert – gegebenenfalls unter Anwendung der steuermindernden Fünftelregelung gemäß § 34 EStG – und an den Mitarbeiter beziehungsweise seine/n Erben ausgezahlt.

Auszahlungen aus Langzeitkonten sind steuerlich nur in Existenz bedrohenden Notlagen des Mitarbeiters zulässig und führen ansonsten zur sofortigen Versteuerung des *gesamten* Guthabens (ohne Fünftelregelung). Bei der DRV Bund sind derartige Störfälle nicht vorgesehen; hier gibt es diesbezüglich nur den Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung, bei der der Langzeitkonto-Inhaber allerdings der Auszahlung des Wertguthabens widersprechen kann, den Bezug einer Rente wegen Alters sowie den Tod des Langzeitkonto-Inhabers.

Ein *Übertrag von Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung* ist für individuelle Langzeitkonto-Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen wurden, nicht mehr sozialversicherungsfrei möglich, stellt hier also stets einen »Störfall« dar. Steuerrechtlich bleibt es demgegenüber dabei, dass sich bei solchen Überträgen der Zeitpunkt des lohnsteuerlich relevanten Zuflusses nach dem Durchführungsweg der zugesagten betrieblichen Altersversorgung bestimmt.

Wann liegt ein Langzeitkonto vor – und wann nicht?

Angesichts der teils komplexen sowie administrativ aufwändigen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten stellt sich die Frage, ob

diese nicht durch Rückgriff auf andere, ähnlich leistungsfähige Konstruktionen vermieden werden können. Hiermit können allerdings, wenn der Sozialversicherungsschutz durchgehend erhalten bleiben soll (unbezahlte Freistellungen sind ja immer möglich), grundsätzlich nur Freistellungen mit einem Volumen von bis zu einigen Monaten erreicht werden, nicht aber zum Beispiel spürbar frühere Eintritte in den Ruhestand. Nach Auslegung der Sozialversicherungsträger sind hierüber sogar nur Freistellungen von bis zu einem Monat Dauer zulässig, weil längere vollständige Freistellungen »nur auf der Grundlage einer Wertguthabenvereinbarung [...] möglich« seien (SVT-Rundschreiben, S. 17f.). Dieser Auslegung folge ich nicht, weil sie (a) rechtlich fragwürdig, (b) unpraktikabel und (c) leicht zu umgehen ist:

⇒ (a) Gemäß Urteil des Bundessozialgerichts vom 24. September 2008 – B 12 KR 22/07 R – »setzt eine versicherungspflichtige Beschäftigung nicht zwingend eine tatsächliche Arbeitsleistung voraus. [...] Im Sinne der ausreichenden Gewährleistung öffentlichrechtlichen Versicherungsschutzes liegt vielmehr ein ausreichender Vollzug auf die Erbringung abhängiger Arbeit gerichteter Rechtsverhältnisse unter anderem auch dann vor, wenn der Dienstverpflichtete bei Fortbestand des rechtlichen Bandes aufgrund gesetzlicher Anordnung oder durch eine besondere vertragliche Abrede von seiner – damit jeweils als grundsätzlich weiter bestehend vorausgesetzten – Leistungspflicht befreit wird. Soweit die Versicherungspflicht darüber hinaus Entgeltlichkeit erfordert, kann dieser Voraussetzung folgerichtig auch dadurch genügt werden, dass sich ein Anspruch auf Arbeitsentgelt aus einer entsprechenden vertraglichen Regelung oder aufgrund spezialgesetzlicher Anordnung [...] ergibt«. Dies lässt meines Erachtens zum Beispiel die Vereinbarung eines dreimonatigen »Kurz-Sabbaticals« in der Form zu, dass der betreffende Mitarbeiter zwölf Monate lang 75 Prozent seines normalen Brutto-Entgelts bezieht, während dieser Zeit aber neun Monate voll arbeitet und drei Monate überhaupt nicht, also ganz ohne Langzeitkonto.

- ⇒ (b) In der betrieblichen Praxis wird bei ausgeprägten saisonalen Schwankungen zum Teil »Jahresteilzeit« in der Weise vereinbart, dass die betreffenden Mitarbeiter bei durchgehend gleichmäßigem Entgelt in einzelnen Monaten voll beansprucht werden und in anderen Monaten überhaupt nicht. Da dies aus rein betrieblichen Gründen erfolgt, sind diesbezügliche Wertguthabenvereinbarungen gemäß § 7b Ziff. 2 SGB IV nicht zulässig, werden auf der anderen Seite aber von den Sozialversicherungsträgern gefordert – was sich logisch ausschließt. Entsprechendes gilt, wenn ein Mitarbeiter zu Ende des Arbeitsverhältnisses aus einem ja zulässigen »großen« Zeitkonto oder Beschäftigungssicherungskonto mehr als einen Monat lang freigestellt wird.
- ⇒ (c) Die Monatsgrenze kann einfach dadurch eingehalten werden, dass jeweils zum Beispiel der erste Arbeitstag des Freistellungsmonats erhalten bleibt (und dann eventuell mit Urlaub belegt wird) und nur die restlichen Tage dieses Monats aus Zeitguthaben oder im Rahmen einer ungleichmäßig verteilten Vertragsarbeitszeit finanziert werden.

Damit taugt die Monatsgrenze meines Erachtens nicht zur Abgrenzung eines Langzeitkontos von einem Zeit- oder Beschäftigungssicherungskonto, wenngleich eine entsprechende Prüfungspraxis der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwarten ist. Es gibt jedoch über die jeweils ausgewiesene Zwecksetzung hinaus Indizien dafür, dass *kein* Langzeitkonto vorliegt:

- ⇒ Die Vereinbarung erfolgte ausschließlich kollektiv – zum Beispiel und insbesondere mit dem Betriebsrat.
- ⇒ Das Konto wird in Zeit geführt.
- ⇒ Das Konto lässt Minussalden zu.
- ⇒ Das höchstzulässige Guthaben ist auf die für betriebliche Schwankungen üblichen – siehe etwa die entsprechende Tarifregelung für die Metallindustrie Baden-Württemberg – maximal circa 300 Stunden beschränkt.

Liegt eine oder liegen mehrere dieser Eigenschaften *nicht* vor, besteht Anlass für die Vermutung, dass es sich beim betreffenden Konto um ein Langzeitkonto handelt, für das die Regelungen von Flexi II zur Anwendung zu bringen sind.

Welches Langzeitkonto sich lohnen kann

Bis Ende 2008 war das »Zeitwertkonto« eine beliebte Spielwiese für Strateg(i)en, die auf die Vermeidung von Steuern und Abgaben abzielten und denen es einen großen Teil seiner heutigen (geringen) Verbreitung verdankt. Diese »Goldgräber-Zeit« dürfte unter Flexi II nun zu Ende sein. 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 sollte und gegebenenfalls welche – und ob sich dies »rechnet«; und
- ⇒ ob man *als Mitarbeiter* ein solches Angebot seines Arbeitgebers annehmen sollte.

Die folgenden Zusammenstellungen der meines Erachtens wichtigsten potenziellen, also jeweils im Einzelfall zu prüfenden Kosten- und Nutzenfaktoren zeigen jedoch, dass weder die Einführung noch die Nutzung eines Langzeitkontos Selbstgänger sind, sondern vor dem Hintergrund der jeweiligen betriebsspezifischen Gegebenheiten von Arbeitgeber wie Mitarbeiter wohl überlegt sein wollen; nicht zuletzt auch deshalb, weil Kostenfaktoren der einen Nutzenfaktoren der anderen Seite sein können.

Potenzielle Nutzen und Kosten für den Arbeitgeber

Zunächst zur *Nutzen-Seite*: Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern ein Langzeitkonto anbieten, verstärken damit zum einen deren Betriebs-

bindung und haben es dadurch zum anderen 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 langfristigen Disposition. Und schließlich kann die durchschnittliche Arbeitsproduktivität dann steigen, wenn die Mitarbeiter Langzeitkonto-Guthaben »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 einerseits der administrative Aufwand zu berücksichtigen, der sich allerdings durch die unbedingt zu empfehlende Einbeziehung eines spezialisierten externen Dienstleisters deutlich reduzieren lässt. Ferner gilt es, das Risiko zu beachten, dass der Aufbau des Langzeitkontos durch unnötige oder weniger produktive Länger- beziehungsweise Mehrarbeit erfolgt. Dies ist dann wahrscheinlich, wenn die Zuflüsse aus Zeitkonten und Urlaubsansprüchen nicht konsequent als Zusatz-Arbeitszeitbudgets (siehe hierzu [1]) ausgestaltet und entsprechend kontrolliert werden. Darüber hinaus kann es zu höheren Lohnnebenkosten kommen, etwa durch Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung auch oberhalb von Beitragsbemessungsgrenzen, sowie durch Urlaubsansprüche und sonstige, zum Beispiel tarifvertraglich vorgesehene Leistungen auch während der Freistellungen, oder durch erforderliche Subventionierungen von Langzeitkonten als Voraussetzung dafür, bei den Mitarbeitern ausreichend Interesse für deren Aufbau zu erzeugen. Und schließlich sind auch noch mögliche Folgekosten von Freistellungen zu berücksichtigen, wenn zum Beispiel kein geeigneter Vertreter beziehungsweise Nachfolger zur Verfügung steht.

Potenzielle Nutzen und Kosten für den Mitarbeiter

Zum *Nutzen*: Der Mitarbeiter muss einen ihm angebotenen Langzeitkonto-Aufbau insbesondere den Alternativen kurzfristiger Freizeitausgleich und/oder – bei Einlage von Entgeltansprüchen – privates Sparen gegenüberstellen (siehe zu Letzterem [2]). Gegenüber dem Letzteren ist der Langzeitkonto-Aufbau zunächst für ihn insoweit günstig, als dieser auf Brutto-Basis und ohne Abgeltungssteuer erfolgt, wobei allerdings zu beachten ist, dass Wertzuwächse grundsätzlich sozialversicherungsbeitragspflichtig sind. Für ihn positiv sind darüber hinaus zum anderen gegebenenfalls Subventionierungen des Arbeitgebers – auch in der indirekten Form, dass sonst verfallende Zeitguthaben und/oder Urlaubsansprüche in das Langzeitkonto eingebracht werden können.

Dem stehen als potenzielle *Negativ-Faktoren* insbesondere die allenfalls eingeschränkte finanzielle Verfügung des Mitarbeiters über das Wertguthaben, die Gefahr von Verlusten im »Störfall«, die insbesondere wegen der erforderlichen Wertsicherung und der relativ hohen Produktkosten potenziell schlechte Verzinsung sowie gegebenenfalls die Freistellung aus dem Langzeitkonto auch gegen den eigenen Willen gegenüber.

Mein Favorit: das reine Lebensarbeitszeitkonto für Entgeltaufstockungen

Die oben referierten aktuellen rechtlichen Rahmenregelungen tragen meines Erachtens maßgeblich dazu bei, dass von allen möglichen Langzeitkonto-Optionen das reine Lebensarbeitszeitkonto die für Arbeitgeber wie Mitarbeiter noch interessanteste Lösung ist. Es ist planmäßig ausschließlich für Entnahmen unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand gedacht, was im Bedarfsfall aber weitere, unplanmäßige Entnahmen ohne Rechtsanspruch des Mitarbeiters nicht ausschließt, wenn es etwa zu einem Pflegefall in der Familie

kommt. – Für die Favorisierung des reinen Lebensarbeitszeitkontos ist allerdings vorauszusetzen, dass es keine entgegen stehenden anzuwendenden Tarifvorschriften gibt. Ich empfehle das Lebensarbeitszeitkonto darüber hinaus in der Form, dass hieraus nur das Entgelt bei (bis auf null) verringerter Arbeitszeit aufgestockt werden kann, so dass es also keine Freistellungen bei unveränderter Vertragsarbeitszeit gibt.

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-Varianten noch am besten: wegen des langfristigen Anlagehorizonts, der gesetzlichen Zulässigkeit von Aktienquoten über 20 Prozent und der relativ geringen Administrationskosten, weil dabei zum einen vergleichsweise große Volumina bewegt werden und es zum anderen grundsätzlich nur *eine* Entnahme gibt. Dieser Renditevorteil dürfte auch dem Arbeitgeber insoweit nützen, als dadurch der Druck auf eine Subventionierung von Ansparleistungen mit der Folge höherer Lohnnebenkosten *relativ* niedrig sein dürfte.
- ⇒ Reine Lebensarbeitszeitkonten sind regelungstechnisch vergleichsweise *einfach*.
- ⇒ Reine Lebensarbeitszeitkonten können wegen ihres vergleichsweise hohen erforderlichen Ansparvolumens gegebenenfalls 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 im Durchschnitt relativ hohe Ausfallzeiten wie Stundenentgelte gegeben sind, 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 gegebenenfalls auch deshalb angeraten 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 gegebenenfalls zudem lediglich Arbeitszeitverringerungen (bis auf null) entgeltseitig zu flankieren, sprechen die folgenden Argumente:

- ⇒ Für den Arbeitgeber können sich mit der Arbeitszeitverringerung auch die *Lohnnebenkosten reduzieren*. Diese fallen nämlich bei Freistellungen bei unveränderter Vertragsarbeitszeit grundsätzlich weiter in voller Höhe an. Dadurch wird zum Beispiel ein Vollzeitbeschäftigter weiterhin als solcher behandelt (und erhält beispielsweise Vollzeiturelaub), obwohl er im Durchschnitt tatsächlich teilzeitig 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 Jahrentgelt 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 Prozent der bisherigen Arbeitszeit arbeiten, dann eines mit 50 Prozent und das dritte und letzte Jahr überhaupt nicht mehr. Sein Lebensarbeitszeitkonto-Guthaben reicht dafür aus, dass er in allen Jahren jeweils insgesamt gut 80 Prozent des bisherigen Entgelts erhält.

Einen *Nachteil* aber haben reine 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, zum Beispiel für einen gleitenden Ruhestand, anzusparen. Und außerdem kann ihnen zugleich signalisiert werden, dass sie vorher gewünschte Freistellungen bei Bedarf auch ohne Langzeitkonto realisieren können – etwa im Rahmen einer langzyklischen Teilzeitarbeitsvereinbarung wie oben skizziert oder von unbezahltm Urlaub.

Abschließend möchte ich aber auch noch darauf hinweisen, dass reine Lebensarbeitszeitkonten eigentlich überhaupt nicht erforderlich sind: Schließlich haben die Mitarbeiter nach derzeitiger Rechtslage auch bei künftig bis auf 67 Jahre angehobener gesetzlicher Altersgrenze die Möglichkeit, bereits mit 63 Jahren unter Inkaufnahme von 0,3 Prozent Rentenabschlag pro Monat vorzeitig auszuschneiden, soweit sie 35 Jahre Wartezeit erfüllen. Ferner könnten sie diese Abschläge zum Beispiel durch vermehrte Einbringungen in die betriebliche Altersvorsorge ausgleichen, statt parallel hierzu ein Langzeitkonto-Guthaben aufzubauen. Über den konkreten Zeitpunkt des Ausscheidens können sie dann relativ kurzfristig selbst entscheiden, was beim Einsatz eines Lebensarbeitszeitkontos oft nicht der Fall ist.

Darüber hinaus stehen weitere gesetzliche Flexibilisierungen des Übergangs in den Ruhestand an wie Verbesserungen der Teilrentenansprüche, die die Bedeutung eines reinen Lebensarbeitszeitkontos ebenfalls relativieren, sowie generell Umstellungen der langfristig in der derzeitigen Form nicht mehr finanzierbaren Sozialversicherungssysteme. Vor diesem sehr unsicheren Hintergrund verbieten sich zumindest vergleichende Renditeberechnungen etwa zwischen Lebensarbeitszeitkonto und betrieblicher Altersvorsorge.

Literatur

- [1] HOFF, A.: *Zeitkonto und Beschäftigungssicherungskonto. In: Das Flexible Unternehmen. Digitale Fachbibliothek auf USB-Stick. Düsseldorf: Symposion Publishing 2009*
- [2] DERS.: *Zur Finanzierung eines Vorruhestands: Lohnt sich für Arbeitnehmer der Aufbau von Wertguthaben auf einem Langzeitkonto? In: Soziale Sicherheit 6-7/2008, S. 212-218*

Zusammenfassung

Die seit 2009 geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten führen dazu, 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/oder Arbeitszeitverringerungen tatsächlich fördern wollen (und gegebenenfalls welche) und wie dies organisatorisch umgesetzt werden soll.

Was die Ausgestaltung eines etwaigen Langzeitkontos angeht, so scheint dessen Auslegung als reines Lebensarbeitszeitkonto vergleichsweise vielversprechend zu sein – und zwar in der Form, dass die Guthaben 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 oder Letzterer nicht besser privat oder im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge spart.