

Alternative zur Altersteilzeit?

Vor- und Nachteile von Lang



Gerhard Kronisch
ist Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht in Köln.



Dr. Torsten Glinke
ist Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht in Köln.

Durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters und das bevorstehende Ende der staatlichen Förderung der Altersteilzeit wächst der Bedarf an betrieblichen Modellen, die eine vorzeitige Beendigung des Berufslebens ermöglichen. Die Einführung von Langzeitkonten kann dabei nicht nur für Arbeitnehmer interessant sein, die einen früheren Eintritt in den Ruhestand anstreben. Auch Arbeitgeber können hiervon profitieren: Zum einen lässt sich auf diesem Weg eine ausgewogene betriebliche Altersstruktur erhalten bzw. herstellen. Zum anderen leisten sie einen Beitrag zu einer angemessenen Work-Life-Balance, was bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften ein Wettbewerbsvorteil sein kann.

1 Verschiedene Ansparmöglichkeiten

Gesetzliche Bestimmungen zu Langzeitkonten existieren bislang nur rudimentär. Die Details müssen daher vertraglich vereinbart werden. Dies geschieht überwiegend dadurch, dass die Betriebsparteien, also Arbeitgeber und Betriebsrat/Sprecherausschuss, Rahmenvereinbarungen treffen, in denen die wesentlichen Punkte geregelt sind (zu Freistellungszweck und Finanzierung vgl. Birkel, AuA 4/08, S. 230 ff., in diesem Heft.). Auf dieser Grundlage wird dann für jeden interessierten Mitarbeiter individuell ein Langzeitkonto geführt. Hierfür ist zunächst zu klären, wer welche Bestandteile zur Anspargung eines Wertguthabens in das Langzeitkonto einbringt. Als Arbeitnehmerbeitrag kommen im Wesentlichen in Betracht:

■ Urlaubstage

Die Möglichkeit, Urlaubstage einzubringen, ist begrenzt, da zum einen gesetzliche und tarifvertragliche Vorgaben zu beachten sind. Zum anderen dient der Urlaub der Regeneration, und diese ist gerade bei hoher Arbeitsbelastung unbedingt erforderlich. Daher sollte eine Begrenzung erfolgen, etwa dadurch, dass nur die Urlaubstage eingebracht werden können, die über eine Mindestzahl (z.B. über 25 Urlaubstage oder über den gesetzlichen Mindesturlaub) hinausgehen.

■ Zeitguthaben aus Überstunden, Mehrarbeit oder betrieblichen Sonderregeln

Das Ansparen von Überstunden oder Ähnlichem kommt zwar grundsätzlich in Betracht. Es ist aber nur dort möglich, wo diese auch tatsächlich erfasst werden. Insbesondere im außertariflichen Bereich steht dem oft die Arbeitszeitsouveränität entgegen.

■ Arbeitsentgelt

Bei der Möglichkeit, Arbeitsentgelt einzubringen, sollte zwischen dem monatlichen Grundgehalt einerseits und den übrigen Leistungen des Unternehmens (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, erfolgs- und leistungsabhängige Boni, Jubiläumspremien etc.) andererseits differenziert werden. Während man das Einbringen der übrigen Leistungen des Arbeitgebers nicht unbedingt begrenzen muss, sollte die Einbeziehung des monatlichen Grundgehalts gedeckelt werden, um die Auszahlung eines monatlichen Sockelbetrags an den Mitarbeiter sicherzustellen.

Arbeitgeberbeiträge können dadurch erfolgen, dass das Unternehmen das Langzeitkonto über entsprechende Gutschriften mit weiterem Guthaben ausstattet.

2 Kontoführung

Das Guthaben des Langzeitkontos kann in Geld oder in Zeit geführt werden. Wird es in Geld geführt, sind die eingebrachten Freizeiten (z.B. Urlaubstage) in einen Geldwert umzurechnen. Wird das Langzeitkonto in Zeit geführt, müssen die eingezahlten Beträge in einen Zeitwert umgerechnet werden. Die jeweiligen Umrechnungsformeln sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.

Beispiel 1

Das Langzeitkonto wird in Zeit geführt und es werden 500 Euro eingebracht. Hier ist zu errechnen, wie viel die 500 Euro in Zeit wert sind. Die Umrechnung kann z.B. wie folgt geschehen:

1. Schritt:
$$\frac{\text{letztes monatl. Bruttogrundgehalt}}{21} = \text{Bruttogrundgehalt/Arbeitstag}$$
2. Schritt:
$$\frac{500 \text{ Euro}}{\text{Bruttogrundgehalt/Arbeitstag}} = \text{Zeitwert in Tagen für 500 Euro}$$

Beispiel 2

Das Langzeitkonto wird in Geld geführt und es werden fünf Urlaubstage eingebracht. Zur Einbringung und Kontoführung ist zu errechnen, wie viel die

Langzeitkonten

fünf Urlaubstage in Geld wert sind. Die Umrechnungsformel kann z.B. wie folgt aussehen:

$$\frac{\text{monatl. Bruttogrundgehalt des Urlaubsjahrs}}{21} = \text{Geldwert für 1 Urlaubstag}$$

3 Einbringen von Werten und Kontoguthaben

Ferner muss ein Modus vereinbart werden, nach dem die einzelnen Werte in das Langzeitkonto eingebracht werden können. Arbeitgeber haben (nicht zuletzt aus organisatorischen Gründen) häufig den Wunsch, dass der Beschäftigte bestimmte Formalitäten und Fristen beim Einbringen von Werten in das Langzeitkonto wahrt. Für den Mitarbeiter ist vor allem wichtig, dass der Zeitpunkt klar ist, zu dem die jeweiligen Werte dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden.

Praxistipp

Die Gutschrift von Arbeitsentgelt sollte spätestens zu dem Zeitpunkt erfolgen, zu dem der Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers fällig wird.

Die Betriebsparteien können vereinbaren, auf welche Weise das Kontoguthaben angelegt wird. Zwingend erforderlich ist dies jedoch nicht. Die Arbeitnehmer dürfen es durchaus dem Arbeitgeber überlassen, wie er mit dem Guthaben verfährt. Für sie ist vielmehr entscheidend, dass das Guthaben eine adäquate Rendite erzielt und hinreichenden Insolvenzschutz genießt. Beides müssen die Betriebsparteien in ihrer Vereinbarung sicherstellen, zumal sie nach § 7d Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) ohnehin verpflichtet sind, Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers zu treffen.

4 Insolvenzsicherung

Als mögliche Insolvenzsicherungsmaßnahmen bieten sich u.a. Bankbürgschaften, die Verpfändung von Wertpapieren oder anderen Vermögenswerten an den Mitarbeiter sowie Treuhandvereinbarungen an. Bei Letzteren sollte im Arbeitnehmerinteresse allerdings sichergestellt sein, dass

- der Arbeitgeber dem Treuhänder rechtzeitig und in ausreichendem Umfang Vermögenswerte zur Sicherheit überträgt,
- der Treuhänder die ihm übertragenen Vermögenswerte insolvenzsicher anlegt und nur zum Zweck der Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitgebers aus dem Langzeitkonto verwendet,
- der Treuhänder selbst nicht insolvent werden kann und
- die Treuhandvereinbarung eine vorzeitige Rückübertragung der Vermögenswerte auf den Arbeitgeber ausschließt.

Wichtig

Ob dem Sicherungsinteresse der Arbeitnehmer dadurch hinreichend Rechnung getragen wird, dass zwischen Konzernunternehmen Einstandspflichten begründet werden (z.B. durch Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbetritte), ist einzelfallabhängig. Nach § 8a Altersteilzeitgesetz

ist dies für die Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Altersteilzeitverträgen jedenfalls nicht ausreichend, da das Insolvenzrisiko auch bei Konzernunternehmen besteht.

5 Entnahme von Werten

Hinsichtlich der Entnahme von Werten aus dem Langzeitkonto gilt es, zwei Szenarien zu unterscheiden:

■ Normalfall

Im sog. Normalfall nutzt der Mitarbeiter die Werte entsprechend der Zielsetzung des Langzeitkontos am Ende seines Erwerbslebens bzw. während des Arbeitsverhältnisses in Form von bezahlter Freistellung. Bei in Geld geführten Langzeitkonten muss hierzu unmittelbar vor der Freistellung festgestellt werden, wie viel Freizeit der Arbeitnehmer für das vorhandene Guthaben beanspruchen kann. Dazu bietet sich z.B. folgende Umrechnung an:

Beispiel 3

$$\frac{\text{Guthaben in Euro}}{\text{letztes monatl. Bruttogrundgehalt}} = \text{Freistellung in Monaten}$$

Dem liegt die Annahme zugrunde, dass während der Freistellung das aktuelle monatliche Bruttogrundgehalt fortgezahlt wird.

Praxistipp

Dies können die Parteien allerdings auch modifizieren, z.B. durch die Vereinbarung, dass der Mitarbeiter in der Freistellungsphase ein höheres oder niedrigeres Gehalt bezieht und sich dementsprechend die Freistellungsphase verkürzt oder verlängert. So würde sich etwa eine eigentlich für zwei Monate geplante Freistellungsphase auf drei Monate verlängern lassen, wenn sich der Arbeitnehmer während der drei Monate mit 2/3 seines Monatsgehalts begnügt.

■ Störfall

Dagegen wird das Guthaben im sog. Störfall entgegen der Zielsetzung des Langzeitkontos wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses entweder in Geld ausgezahlt oder – soweit vorhanden – in die betriebliche Altersversorgung überführt. Für in Zeit geführte Konten bedarf es hierzu wieder einer Umrechnung, die etwa wie folgt möglich ist:

Beispiel 4

$$\frac{\text{Guthaben in Tagen} \times \text{letztes mtl. Bruttogrundgehalt}}{21} = \text{auszuzahlender Betrag}$$

6 Steuerrechtliche Handhabung

Die in Langzeitkonten eingestellten Freizeiten bzw. Beträge unterliegen dem Prinzip der nachgelagerten Besteuerung, d.h. sie werden nicht schon bei der Einbringung, sondern erst bei der Auszahlung des Guthabens versteuert. Das Einbringen erfolgt „brutto“ und das Langzeitkonto wird ebenfalls „brutto“ geführt.

Wichtig

Dies kann im Einzelfall zu erheblichen Steuerersparnissen führen, insbesondere wenn Beträge eingestellt werden, die bei sofortiger Auszahlung dem Spitzensteuersatz unterliegen würden und nun erst zu einem Zeitpunkt zur Auszahlung kommen, in dem der Arbeitnehmer niedrigere Einkünfte hat.

7 Sozialversicherungsbeiträge bei Ansparung von Arbeitsentgelt

Die sozialversicherungsrechtliche Situation ist demgegenüber komplexer. Bei der Ansparung von Arbeitsentgelt gilt Folgendes:

■ Normalfall

Im Normalfall sind die Sozialversicherungsbeiträge nicht bei der Einbringung von Arbeitsentgelt, sondern erst bei der Auszahlung des Guthabens abzuführen. Insoweit kann man in Anlehnung an die steuerrechtliche Terminologie von einer „nachgelagerten Verbeitragung“ sprechen.

Wichtig

Anders als bei der Steuer hat dies für Besserverdiener jedoch finanziell erhebliche Nachteile. In Langzeitkonten eingebrachte (an sich sozialversicherungsfreie) Gehaltsbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen für die verschiedenen Sozialversicherungsbereiche würden bei ihrer Auszahlung in der Freistellungsphase (nachträglich) sozialversicherungspflichtig. Dies gilt allerdings nur insoweit, als die Beitragsbemessungsgrenzen in der Freistellungsphase nicht überschritten werden.

■ Privilegierter Störfall

Bei Störfällen ist dagegen zu differenzieren. Gemäß § 23b Abs. 3a SGB IV fallen bei der Übertragung von Guthaben in die betriebliche Altersversorgung unter folgenden kumulativen Voraussetzungen keine Sozialversicherungsbeiträge an (sog. privilegierter Störfall):

- Die Vereinbarung zum Langzeitkonto muss von Anfang an regeln, dass das Guthaben für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden kann, falls die Auszahlung in Freizeit nicht mehr möglich ist, weil der Arbeitnehmer aufgrund verminderter Erwerbstätigkeit oder des Erreichens einer Altersgrenze eine Rente bezieht oder gestorben ist.
- Bei der Ansparung des Guthabens darf nicht vorhersehbar sein, dass der Mitarbeiter es nicht zu Freistellungszwecken verwenden kann.
- Die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung darf keine Abfindungszahlung vorsehen oder zulassen.
- Die betriebliche Altersversorgung muss Leistungen für den Todesfall, die Invalidität und das Erreichen einer Altersgrenze gewährleisten.

■ Einfacher Störfall

Wird das Guthaben stattdessen wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Geld ausgezahlt oder in die betriebliche Altersversorgung übertragen, ohne dass die Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV vorliegen, handelt es sich um einen sog. einfachen Störfall. Die Sozialversicherungspflicht der ausgezahlten Beträge hängt dann davon ab, ob die eingebrachten Beträge aus Einkommen oberhalb oder unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen stammen:

- Handelt es sich um Beträge unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen, unterliegen sie bei ihrer Auszahlung der Sozialversicherungspflicht.
- Beträge oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen sind sozialversicherungsfrei. Insoweit wird der einfache Störfall gegenüber dem Normalfall bevorzugt behandelt.

Wichtig

Für im einfachen Störfall ausgezahlte sozialversicherungspflichtige Beträge gelten im Übrigen keine Beitragsbemessungsgrenzen. Auf sie sind in vollem Umfang Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

8 Sozialversicherungsbeiträge bei Ansparung von Freizeit

Bei der Ansparung von Freizeit stellt sich die Frage nach der Sozialversicherungspflicht dagegen nicht schon in der Ansparphase, sondern erst bei der Auszahlung des Guthabens.

■ Normalfall

Wird das durch Freizeit ersparte Guthaben als Freizeit ausgezahlt (Normalfall), ist das in der Freistellungsphase bezogene Arbeitsentgelt nach den allgemeinen Regeln sozialversicherungspflichtig. Auf Arbeitsentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen sind Sozialversicherungsabgaben zu leisten, auf Arbeitsentgelt oberhalb der Grenzen nicht.

■ Einfacher Störfall

Im einfachen Störfall dürfte das durch Freizeit angesparte und in Geld ausgezahlte Guthaben in vollem Umfang, also auch ohne Kappung durch die Beitragsbemessungsgrenzen, sozialversicherungspflichtig sein. Zwar würde es sich der Sache nach um einen Sonderfall der Urlaubsabgeltung handeln, für die normalerweise die Beitragsbemessungsgrenzen gelten. Da aber die Auszahlung von Guthaben im einfachen Störfall ein Sonderfall ist und hierfür entsprechend den vorstehenden Ausführungen die Beitragsbemessungsgrenzen nicht gelten, ist davon auszugehen, dass die Sonderfallregelungen vorgehen.

Wichtig

Bei der Führung der Langzeitkonten sind die beschriebenen sozialversicherungsrechtlichen Differenzierungen unbedingt zu berücksichtigen: Es muss sich unmittelbar anhand der Langzeitkonten (im Wege des sog. Summenfeld-Modells) feststellen lassen,

- welche Teile des Guthabens aus welchen Ansparoptionen (Ansparung von Arbeitsentgelt oder Freizeit) resultieren und
- welche Teile des Guthabens aus Beträgen unterhalb und welche Teile aus Beträgen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen stammen.

Außerdem muss diese Betrachtung aufgrund der unterschiedlichen Höhen der Beitragsbemessungsgrenzen in den verschiedenen Versicherungsbereichen für jeden Bereich gesondert möglich sein. Ansonsten ist eine sozialversicherungsrechtlich korrekte Abwicklung des Langzeitkontos kaum möglich.

9 Fazit

Nicht zuletzt wegen des bevorstehenden Wegfalls der Altersteilzeit und der Erhöhung des Renteneintrittsalters sind Langzeitkonten sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber grundsätzlich ein interessantes Instrument, um die Arbeitszeit zu flexibilisieren, insbesondere um einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand zu gestalten.

Die aktuelle sozialversicherungsrechtliche Situation dürfte aber die Akzeptanz von Langzeitkonten erheblich mindern. Für Unternehmen ist der administrative Aufwand bei der Kontoführung groß. Für Arbeitnehmer und vor allem für Besserverdiener besteht die Gefahr, dass sie mehr Sozialversicherungsbeiträge entrichten müssen, als dies ohne eine Beteiligung an Langzeitkonten der Fall wäre. Wird das nicht über eine adäquate Rendite oder sonstige Arbeitgeberzuschüsse zum Langzeitkonto kompensiert, dürften sich nur die wenigsten Mitarbeiter an Langzeitkonten beteiligen.