



Nadine Jablonski

## Das Langzeitarbeitskonto

### 1. Was ist ein Langzeitarbeitskonto?

Ein Langzeitarbeitskonto ist ein langfristiges Modell des Arbeitszeitkontos. Der Arbeitnehmer arbeitet also z.B. 40 Stunden wöchentlich, erhält aber nur für 30 Stunden den Lohn mit der Monatsabrechnung, die Differenz geht auf das Langzeitarbeitskonto. Hier „spart“ der Arbeitnehmer also die zu zahlende Vergütung an für eine längere berufliche Auszeit (z.B. für die Pflege von Angehörigen) oder für einen früheren Ruhestand.

Was im Einzelnen eingezahlt werden kann und wofür das Guthaben verwendet werden kann, wird in einer Vereinbarung geregelt. Diese Vereinbarung kann als Betriebsvereinbarung geschlossen werden, wenn ein Betriebsrat besteht, aber auch in einem einzelnen Vertrag mit dem jeweiligen Arbeitnehmer.

Was in die Vereinbarung aufgenommen wird ist einzelfallbezogen. Regelungspunkte dieser „Einbringungsvereinbarung“ sind häufig:

- ▣ Teilnehmerkreis
- ▣ Was kann eingebracht werden?
- ▣ Verwendungszweck: Wofür kann das Guthaben verwendet werden?
- ▣ Mindest- oder Höchsteinzahlungsbeträge
- ▣ Ankündigungsfristen
- ▣ Wie wird das Guthaben angelegt und verzinst (ggf. gekoppelt an Entwicklung)?
- ▣ Was ist mit Minusstunden?
- ▣ Gibt es „Grenzwerte“?
- ▣ Fälligkeit der Auszahlung und Verzicht des Arbeitnehmers auf die Auszahlung vor Fälligkeit

- ▣ Insolvenzschutz
- ▣ Übertragbarkeit
- ▣ Geltungsdauer

Diese Einbringungsvereinbarung muss schriftlich abgeschlossen werden (§ 7b SGB IV).

Bislang sind Langzeitarbeitskonten weniger verbreitet als andere Arbeitszeitkonten, wie beispielsweise Gleitzeit- oder Überstundenkonten.

### 2. Was für einen Nutzen hat das Langzeitarbeitskonto?

Einerseits bietet das Langzeitarbeitskonto Mitarbeitern, die eine längere berufliche Auszeit oder auch eine Teilzeit mit höherer Gehaltszahlung in Anspruch nehmen möchten (Verringerung der Arbeitszeit), die Möglichkeit, die Zeit „vorzuarbeiten“. Dies führt u.a. bei Mitarbeitern mit Kindern, Alleinerziehenden und Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen zu größerer Flexibilität.

Mitarbeiter können hierdurch an das Unternehmen gebunden werden, was – natürlich immer zusammen mit anderen personalpolitischen Maßnahmen – dazu führt, dass Kosten für die Personalsuche und die Einarbeitung geringer ausfallen.

Üblicherweise wird ein höheres Guthaben vom Mitarbeiter aufgebaut; seltener werden „Zeitschulden“ gemacht, so dass das Guthaben quasi ein zinsloser Kredit des Arbeitnehmers ist.

Andererseits ist auch zu berücksichtigen, dass ein Langzeitarbeitskonto Verwaltungsaufwand mit sich bringt. Neben der Zeit, welche für die Einführung



(also von der innerbetrieblichen Abstimmung bis zur Erstellung der Vereinbarungen) anfällt, wie beispielsweise die Dokumentation von Zu- und Abgängen, bestehen auch während der Laufzeit weitere Pflichten des Arbeitgebers (z.B. einmal jährlich muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in Textform über die Höhe des Wertguthabens unterrichten). Ob der Arbeitgeber seine Pflichten einhält wird von den Rentenversicherungsträgern geprüft (§ 28 p SGB IV).

### **3. Was kann man in ein Langzeitarbeitskonto einbringen und wofür wird das Guthaben verwendet?**

#### **a) Was kann eingebracht werden?**

Was eingebracht werden kann, wird in der Vereinbarung geregelt. Der Arbeitgeber legt also fest, was eingebracht werden kann. Zu berücksichtigen sind dabei auch tarifliche Regelungen, wenn diese vorgeben, was eingebracht werden kann.

Häufig eingebracht werden Überstunden oder Gehalt (z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) sowie Urlaub. Beim Urlaub ist zu beachten, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht verzichtet werden kann. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 20 Tage, bei einer 6-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 25 Tage. Soweit zusätzlicher Urlaub gewährt wird – was häufig der Fall ist – kann dieser, wenn es in der Vereinbarung steht, eingebracht werden.

#### **b) Was geschieht mit den eingebrachten Stunden/dem Gehalt etc.?**

Die Zeit-Einbringungen werden in Geld umgerechnet. Der Arbeitgeber wählt aus, wie er das Geld anlegt. Es besteht auch die Möglichkeit in Fonds oder Aktien anzulegen. In der „Einbringungsvereinbarung“

können verschiedene Risikoklassen vereinbart werden, dann hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, hier zu wählen. Es gilt aber eine „Einbringungsgarantie“, § 7d Abs. 3 SGB IV u. BMF-Schreiben vom 17.6.2009. Im Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Guthabens muss mindestens ein Rückfluss der dem Zeitwertkonto zugeführten Bruttoarbeitslohnbeträge gewährleistet sein. Sinnvoll ist es daher, dass dies bei der Auswahl des Anlageinstituts berücksichtigt wird.

Das Wertguthaben wird verzinst. Auch die Zinsen sind erst bei tatsächlicher Auszahlung an den Arbeitnehmer als Arbeitslohn zu erfassen. Gibt der Arbeitgeber in der Einbringungsvereinbarung unabhängig von der Verzinsung der Anlage eine Zinszusage, dann hat er ein Finanzierungsrisiko.

#### **c) Wofür kann das Zeitguthaben verwendet werden?**

Damit der Mitarbeiter auch während der beschäftigungsfreien Zeit sozialversicherungsrechtlich abgesichert ist, muss hinsichtlich der Verwendung des Wertguthabens § 7c SGB IV beachtet werden.

Danach kann das Wertguthaben verwendet werden für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung, z.B. eine Pflegezeit zur Pflege eines nahen Angehörigen, zur Kinderbetreuung oder auch zur Reduzierung der Arbeitszeit. Weitere Freistellungen können vertraglich vereinbart werden (s.o. unter 1. „Einbringungsvereinbarung“), z.B. berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, vorzeitiger Ruhestand. Zwar wird die Altersteilzeit nicht mehr durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert, das Langzeitarbeitskonto stellt aber eine gute Möglichkeit dar, dem Arbeitnehmer Altersteilzeit anzubieten. Dies stellt also eine gute Möglichkeit dar, früher in Rente zu gehen, ohne Abschlüge.

Zu beachten ist dabei jedoch – da sonst kein Beschäftigungsverhältnis mehr besteht im



sozialversicherungsrechtlichen Sinne – dass das monatliche Arbeitsentgelt um maximal +/- 30% abweichen darf vom Einkommen der – idR – vorangegangenen 12 Kalendermonate der Arbeitsphase (§ 7 Abs. 1 a SGB IV).

#### **d) Verrechnung mit Minusstunden**

Ein Zeitguthaben kann nur dann mit Minusstunden verrechnet werden, wenn dies vereinbart ist, also z.B. im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag (BAG 21.3.2012, 5 AZR 676/11).

#### **e) Kann man jederzeit über sein Guthaben verfügen?**

Nein, nur in existentiellen Notlagen (BMF-Schreiben vom 17.6.2009). Auch dann sind Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

### **4. Müssen Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge für das Guthaben bezahlt werden?**

#### **a) Lohnsteuer**

Die Einkommenssteuer wird bei Auszahlung fällig (= "Zufluss-Prinzip"). Während der Arbeitslohn also auf dem Langzeitarbeitskonto ist, muss er nicht versteuert werden, weil das Arbeitsentgelt nicht zur Auszahlung gelangt und dem Arbeitnehmer nicht zur Verfügung steht. Es wird also nur der Arbeitslohn versteuert, der an den Arbeitnehmer auch tatsächlich ausbezahlt wird.

Dazu muss das Modell aber lohnsteuerlich anerkannt sein und der Arbeitnehmer muss vor Fälligkeit des Arbeitsentgelts auf die Auszahlung verzichten.

Wird dann später ausgezahlt, so ist der Betrag als Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit zu versteuern (§ 19 EStG).

Eine steuerfreie Überführung in die Rente ist nicht möglich. Vor der Rente muss das Guthaben ausbezahlt und versteuert werden.

Auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – und wenn das Guthaben nicht übertragen werden kann, hierzu noch unten unter 7. ist das Wertguthaben nach § 19 EStG zu versteuern. Hierbei kann die Fünftel-Regelung nach § 34 EStG zur Progressionsmilderung genutzt werden; der Auszahlungsbetrag wird also rechnerisch auf fünf Jahre verteilt.

#### **b) Sozialversicherung**

Damit das Langzeitkonto von der Sozialversicherung anerkannt wird und der Arbeitnehmer auch während der Freistellungsphase Versicherungsschutz hat, muss das Arbeitseinkommen während der Freistellungsphase angemessen sein (s. auch 3 c) oben).

Die Anerkennung durch die Sozialversicherungsträger setzt voraus, dass der Aufbau des Wertkontos aufgrund schriftlicher Vereinbarung erfolgt. Weiterhin darf es nicht der Sinn des Langzeitarbeitskontos sein, dass damit flexibel die Arbeitszeit geregelt wird (also z.B. Regelung wegen unterschiedlicher Auslastung wegen Produktion). Das Arbeitsentgelt muss in das Langzeitarbeitskonto eingebracht werden, um es für eine Freistellung zu nutzen oder für eine Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit. Auch muss das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase 450 € monatlich übersteigen, außer wenn die Beschäftigung schon vor der Freistellung eine geringfügige Beschäftigung war.

Auch hier wird nur der Arbeitslohn und der Wertezuwachs (z.B. Verzinsung) verbeitragt, der tatsächlich ausbezahlt wird.

Wird dann später die Freistellung in Anspruch genommen, werden die Beiträge zur



Sozialversicherung auf das jeweils ausgezahlte Wertguthaben bezahlt.

## **5. Hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht?**

Der Betriebsrat hat insbesondere Mitbestimmungsrechte hinsichtlich Arbeitszeit, Überstundenregelungen, Einführung von Geräten zur automatischen Zeiterfassung.

Häufig werden Langzeitarbeitskonten im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt. Die Betriebsvereinbarung wird von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam beschlossen und schriftlich festgehalten und unterzeichnet.

## **6. Was ist, wenn das Guthaben im Langzeitarbeitskonto nicht bezahlt werden kann?**

Wenn das angesparte Guthaben nicht bezahlt werden kann, z.B., weil es nicht insolvenzfest angelegt wurde, haftet der Arbeitgeber auf Schadenersatz verschuldensabhängig. Bei einer juristischen Person (z.B. GmbH) haften auch die organschaftlichen Vertreter (z.B. Geschäftsführer) verschuldensabhängig.

Strafrechtlich kann die unterlassene Insolvenzsicherung als Betrug gewertet werden.

Der Arbeitgeber muss das Wertguthaben vor Insolvenz schützen, wenn es höher ist als die einfache Bezugsgröße (Wert West 2013: 2.695 €, Wert Ost 2013: 2.275 €). Der Arbeitnehmer hat eine „Geld-zurück-Garantie“ während der Freistellung. Ein solcher Insolvenzschutz wird durch eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und einem Dritten hergestellt, also z.B. Bank oder Versicherung. Diese muss dann bei Insolvenz des Arbeitgebers für das Wertguthaben eintreten. Das Guthaben muss also vom Vermögen des Arbeitgebers getrennt sein. Bei einer Insolvenz des Arbeitgebers würde sonst

das Wertguthaben zur Insolvenzmasse gehören und der Arbeitnehmer hätte nur einen Anspruch entsprechend der jeweiligen Quote gegen den Arbeitgeber. In der Vereinbarung kann auch ein gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbart werden.

Ob der Arbeitgeber sich hieran hält, wird von der Deutschen Rentenversicherung geprüft. Wenn es nicht besteht, muss das Guthaben aufgelöst werden.

## **7. Was ist mit dem Wertguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?**

### **a) Was ist bei Arbeitgeberwechsel**

Bei einem Arbeitgeberwechsel kann der Arbeitnehmer verlangen, dass das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn auch der neue Arbeitgeber eine Wertguthabenvereinbarung hat und dieser der Übertragung zustimmt. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sind erst zu bezahlen, wenn das Guthaben ausbezahlt wird.

Diese Übertragung geht sogar dann noch, wenn eine maximal sechsmontige Arbeitslosigkeit zwischen den Arbeitsverhältnissen liegt (§ 23 b Abs. 3 SGB IV), da die Beiträge zur Sozialversicherung dann spätestens sieben Kalendermonate nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fällig sind.

### **b) Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung**

Wenn das Guthaben mindestens das sechsfache der Bezugsgröße (Wert West 2013: 16.170 €, Wert Ost 2013: 13.650 €) beträgt, kann das Guthaben an die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden. Nachteil daran ist, dass diese das Guthaben nicht zurück übertragen kann und keine weiteren Ansparungen darauf erfolgen können. Auch eine Geld-zurück-Garantie gibt es hier zwar nicht. Aber auch bei dem Guthaben was bei der Deutschen Rentenversicherung ist, kann eine gesetzlich oder



vertraglich vereinbarte Freistellung in Anspruch genommen werden. Und natürlich hat auch die Deutsche Rentenversicherung die Pflicht, das Geld treuhänderisch zu verwalten.

Wenn das Wertguthaben nicht mehr für eine Freistellung verwendet werden kann und es auch nicht auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden kann, tritt ein so genannter „Störfall“ ein. Es wird nur so viel Wertguthaben zu den aktuellen Sätzen verarbeitet, wie beim Aufbau beitragspflichtig gewesen wäre. Das verbliebende Wertguthaben wird versteuert und ausbezahlt.

Zu prüfen ist auch dann, ob die Fünftel-Regelung (§ 34 EStG) angewendet werden kann (s.o. 4 a)).

Für weitere Fragen zum Thema Langzeitarbeitskonto sind wir sehr gerne für Sie da. Wir helfen Ihnen auch bei der Umsetzung. Sprechen Sie uns an.

#### **Über KANZLEI NICKERT , Offenburg:**

**KANZLEI NICKERT** ist eine Unternehmerkanzlei im besten Sinne: Sie bietet in den Bereichen Rechtsberatung, Steuerberatung und betriebswirtschaftliche Beratung all diejenigen Dienstleistungen an, die ein Unternehmen / Unternehmer klassischerweise benötigt. Zudem hat sie Kompetenzzentren für die Bereiche Bau, Sanierungsberatung sowie Personalwesen eingerichtet. Rechtsanwälte, Fachanwälte für Steuerrecht und Steuerberater arbeiten dabei Hand in Hand.

**KANZLEI NICKERT** ist seit März 2009 zertifiziert nach ISO 9001:2008 und für die Steuerberatung zusätzlich nach dem DStV-Qualitätssiegel, dem Qualitätsstandard des Deutschen Steuerberaterverbandes. Für die Insolvenzverwaltung haben wir seit 2013 zusätzlich das Zertifikat über die Einführung und Anwendung der „GOI Grundsätze ordnungsgemäßer Insolvenzverwaltung“. 2009 und 2011 wurde die Kanzlei von FOCUS MONEY in die Liste der TOP-Steuerberater aufgenommen.\*

Weitere Informationen finden Sie unter: [www.kanzlei-nickert.de](http://www.kanzlei-nickert.de)

#### **Disclaimer:**

Falls Sie über den Beitrag hinausgehende Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Allerdings weisen wir Sie darauf hin, dass wir diese individuelle Leistung nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz auch abrechnen.

Alle Angaben sind sorgfältig geprüft. Durch Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verordnungen sowie Zeitablauf ergeben sich zwangsläufig Änderungen. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts keine Haftung übernehmen.

\*) Die Einstufung durch FOCUS Money basiert auf einem fachlichen Multiple Choice Test und einer Abfrage von weichen Kriterien, wie z. B. durchschnittliche Fortbildungstage. Letztere werden von FOCUS Money nicht überprüft.