

Arbeitszeitkonten in der betrieblichen Praxis:

Kurzzeitkonten, Beschäftigungssicherungskonten
Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

Uwe Werther
Dipl.-Betriebswirt
Januar 2011



Definition und Abgrenzung

- Kurzzeitkonten sind Arbeitszeitkonten die die kurzfristigen Schwankungen bei Auftragseingang, Arbeitsanfall, durch Terminsetzung, Witterung, Kundenvorgabe, Störungen im Betriebsablauf, Prozessabläufe etc. oder aber auch persönlich bedingte Interessen der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten Zeitraums (Monat, Quartal, Kalenderjahr) ausgleichen.

Definition und Abgrenzung

- Beschäftigungssicherungskonten sind Arbeitszeitkonten die die mittelfristigen saisonalen, konjunkturellen und strukturellen Schwankungen bei Auftragseingang und Auftragslage des Betriebes ausgleichen und so Entlassungen vermeiden sollen. Beschäftigungssicherungskonten sind der Kurzarbeit vorgelagert.

3

Definition und Abgrenzung

- Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sind Arbeitszeitkonten die lebensphasengerechtem Arbeiten, der Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, der Vermeidung der betrieblichen Folgen des demographischen Wandels und der Problemlösung durch die Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre dienen.

4

Abgrenzung

- Im Gegensatz zu Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten müssen Kurzzeit- und Beschäftigungssicherungskonten nicht insolvenzgesichert werden. Sie dürfen ausschließlich in Zeit geführt werden. Ihre Gestaltung ist im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes frei. Freistellungen über einen Monat hinaus führen jedoch zum Verlust der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (versicherungsrechtlich)

5

Empfehlungen

- Kurzzeitkonten sollten insgesamt 150 Arbeitsstunden nicht überschreiten.
- Beschäftigungssicherungskonten sollten 500 Stunden nicht überschreiten.
- Arbeitszeitkonten sollten vertraglich klar geregelt sein: Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, einzelvertragliche Regelungen

6

Besonderheiten

- Kurzzeit- und Beschäftigungssicherungskonten können jederzeit in Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten eingebracht werden.
- Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten können jedoch nicht in Kurzzeitkonten übertragen werden.
- Beschäftigungssicherung ist jedoch auch mit Langzeitkonten möglich.

7

Besonderheiten

- Kurzzeit- und Beschäftigungssicherungskonten sind im Rahmen des Insolvenzausfallgeldes der Bundesagentur für Arbeit für bis zu insgesamt 3 Monatsentgelten (einschließlich rückständigen Löhnen und Gehältern) mit gesichert.
- Kurzarbeitergeld kann erst dann gewährt werden, wenn Kurzzeit- und Beschäftigungssicherungskonten abgebaut sind.

8

Empfehlungen

- Kurzzeitkonten sollten als sogenannte „Ampelkonten“ gestaltet werden.
- Beschäftigungssicherungskonten sind nur in bestimmten Branchen z. B. der Bauindustrie (Sommer-/Winter) bzw. für bestimmte konkret definierte Verwendungszwecke sinnvoll.

9

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten Wertguthaben

- **Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten (Wertguthaben)** wurden in Deutschland mit dem "Flexigesetz I" vom 6. April 1998 ermöglicht und mit dem Flexigesetz II vom 01.01.2009 noch rechtssicherer gemacht.
- Ziel: Arbeitszeit/Arbeitslohn oder reine Arbeitgeberleistungen in Geldwerten anzusparen, die zu einem späteren Zeitpunkt für fast jede Form der Freistellung von der Arbeit verwendet werden können.

10

Warum Lebensarbeitszeitkonten?

- Stärkung der Mitarbeitermotivation,
- Mitarbeiterbindung
- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens
- Organisation eines Vorruhestandes
(Altersteilzeitförderung ist 2009 ausgelaufen)
- Senkung der Personalkosten und der Fehltage durch leistungsgerechte Steuerung des Personaleinsatzes

11

Warum Lebensarbeitszeitkonten?

- Vermeidung von „Burn-Outs“
- Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Vermeidung der Folgen des demographischen Wandels und der betrieblichen Folgen
- Problemlösung für Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre

12

Möglichkeiten

- Lebensarbeitszeitkonten können seit 2009 nur noch in Geldwerten geführt werden.
- Sogenannte Beschäftigungssicherungskonten (Sonderform) nur in Zeitwerten und unterliegen nicht der Insolvenzsicherungspflicht
- Freistellungsphasen können auch „auf Kredit“ genommen werden, z. B. für Qualifizierungen

13

Woher kommen die Mittel?

- Verwendet werden können **alle** zukünftigen Lohn- und Gehaltsbestandteile
(außertarifliche, übertarifliche, tarifliche, Überstunden, nicht genommener Urlaub)
oder
freiwillige Arbeitgeberleistungen
(Mitarbeiterguthaben/Arbeitgeberdotierte Wertguthaben)
- Ausgeschlossen sind nur rückständige Lohn- und Gehaltsbestandteile

14

Arbeitgeberdotierte Wertguthaben Mitarbeiterguthaben

- Mitarbeiterguthaben basieren auf freiwilligen/einseitigen Arbeitgeberleistungen, Höhe unbegrenzt
- Es darf kein Rechtsanspruch bestehen z.B. aus Tarif- oder Arbeitsvertrag
- Sie dürfen/sollten jedoch aus Zielvereinbarungen abgeleitet sein.
- Mitarbeiterguthaben sind steuer- und sozialversicherungsfrei (Brutto=Netto) und müssen nicht insolvenzgesichert werden.
- Bei Auszahlung erfolgt eine nachgelagerte Besteuerung und Verbeitragung
- Rechtliche Grundlage: Bundesfinanzhof : Aktenzeichen VI R 124/77 vom 14. Mai 1982

15

Verwendung von Wertguthaben

- Sabbaticals: Weiterbildung, Langzeitfreistellungen zur Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit, Familienzeiten, Pflegezeiten etc. (auch in Teilzeitvarianten)
- Freistellung statt Entlassung in Unternehmenskrisen (nur bei Beschäftigungssicherungskonten)
- Teilzeitphasen aller Art/ Altersteilzeit/Vorruhestand
- Auszahlung /Störfall

16

Was bringt ein Lebensarbeitszeitkonto Beispiel

- Mitarbeiter, 35 Jahre alt, Steuerklasse III
 - Bruttogehalt 3.200 € monatlich
 - 120 € netto monatlich in das Lebensarbeitszeitkonto
 - = 5 ½ Freistellungsjahre bis zum 61. Lebensjahr aufgebaut
(Versicherungsprodukt mit Überschussbeteiligung = 4 %
Gesamtverzinsung p.a.)
- Gesamtnettoaufwand/Nettoeinzahlungen : 37 T€

17

Insolvenzversicherung, wann?, wie?

Wann?

- Wenn 2.555 € West oder 2.170 € Ost (monatliche Bezugsgröße für 2010 in der SV) erreicht ist.

Wie?

- (Bank-) Bürgschaft, Kapitaldeckung, Versicherungslösungen
max. 20 % Aktien und Werterhaltungsgarantie!
 - Empfehlung: Kapitaldeckung mit Bankprodukten/Fonds mit
Werterhaltungsgarantie oder Versicherungslösung
- Warum?
Bürgschaft hält wegen zeitlicher Befristung im Ernstfall nicht
- + Absicherung durch Abtretung und doppelte Treuhandstruktur
Wichtig : auch Arbeitgeberanteil ist zu sichern!!

18

Abbruch des Lebensarbeitszeitkontos (= „Störfall“)

- Zufluss des Guthabens mit der Folge einer sofortigen Besteuerung nach der „Fünftelregelung“ (außer bei Übertragung in die betriebliche Altersvorsorge)

Beispiel: 100.000 €

Besteuerung ohne Fünftelregelung: ca. 34.000 €

Besteuerung nach Fünftelregelung: ca. 10.500 €

- Sozialversicherung: Verbeitragung des ausgezahlten Guthabens gemäß den Aufzeichnungen „SV-Luft“

19

Störfälle

- Arbeitslosigkeit:
- ALG I: Eine Auszahlung des Nettobetrages beeinflusst nicht die Höhe des ALG I
aber: Umwandlungen in der Ansparphase werden bei der Berechnung des ALG I berücksichtigt, d. h. keine Nachteile des AN durch Beteiligung am Lebensarbeitszeitkontomodell

20

Störfälle

- ALG II/Hartz IV: Auszahlungen sind anrechenbares Einkommen nach §§ 11, 12 SGB II
aber: ein auf die DRV Bund portiertes Wertguthaben ist kein anrechenbares Vermögen nach §§ 11,12 SGB II

21

Störfälle

- Tod: die Erben erhalten das Guthaben nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge gemäß § 23 Abs. 2, SGB IV ausgezahlt.
Das Guthaben unterliegt dem individuellen Steuertarif der Erben.

22

Urlaubsansprüche

- Nach § 1 BUrlG setzt Urlaubsanspruch nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus, nicht aber eine tatsächliche Beschäftigung.
Folge: auch in den Freistellungsphasen besteht Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub.
Regelungsbedarf! Finanzierung
z. B. aus Überschussbeteiligungen vereinbaren

23

Erkrankung des Beschäftigten

- Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung in der Ansparphase bleibt unverändert.
- Krankengeld ist nicht ansparfähig!
- Ist als Ansparvariante eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit vereinbart, sind auch im Krankheitsfall die Plusstunden zu buchen!
- Handlungs- und Regelungsbedarf!

24

Erkrankung eines Beschäftigten

- Entgeltfortzahlung ist nach § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG an die Verpflichtung zur Erbringung einer Arbeitsleistung geknüpft d. h.
- Kein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Freistellungsphasen
- Folge: auch kein Anspruch auf Krankengeld d.h., Finanzierung der Krankheit aus dem Wertguthaben = aus eigenen Mitteln

25

Empfohlene Regelung

- Vereinbarung von Entgeltfortzahlung für Freistellungen während des Erwerbslebens
- somit entsteht auch ein Krankengeldanspruch
Begründung: originärer Zweck der Freistellung ist sonst gefährdet, Gleichbehandlung aller Mitarbeiter

26

Empfohlene Regelung

- Keine Entgeltfortzahlung bei Freistellungen unmittelbar vor dem Ruhestand/der Altersvollrente
Begründung: Freistellungsphase wurde bis zum Eintritt in den Ruhestand/die Altersvollrente berechnet, Entgeltfortzahlung würde neue Ansprüche über die originäre Beschäftigungszeit hinaus entstehen lassen, Gleichbehandlung mit Ruheständlern

27

Portabilität

- Die Portabilität ist seit dem 01.07.2009 und einem Kontostand in Höhe von mindestens dem 6-fachen der monatlichen Bezugsgröße (2010: 15.330 € West 13.020 Ost) durch die Deutsche Rentenversicherung Bund garantiert
- Der Arbeitgeber muss die Portierung auf einen neuen Arbeitgeber ermöglichen, ein neuer Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet ein Lebensarbeitszeitkonto zu übernehmen.

28

Portabilität

Bei Übertragung auf die DRV Bund:

- Keine weitere Ansparmöglichkeit
- Keine Rückübertragungsmöglichkeit
- Verwaltungskosten trägt der Beschäftigte

Aber:

- Alle Entnahmeoptionen bleiben erhalten.

Auch ist ein Vorruhestand ohne Beschäftigungsverhältnis möglich.

29

Was kostet ein Lebensarbeitszeitkonto?

Die Kosten sind vom Anbieter der Insolvenzversicherung und von der Wahl des Sicherungsproduktes abhängig.

Üblich sind:

Verwaltungskosten: Einrichtungsgebühr 500 – 1.000 € je Betrieb zuzüglich 12 – 45 € je Mitarbeiter und Jahr (abhängig von Anbieter und Teilnehmerzahl)

Anlagegebühr (Einmalig): 3 – 5 %

Treuhandgebühr: 0,1 – 0,25 % des Guthabens

30

Vertragsstrukturen

- Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung zum Lebensarbeitszeitkonto
- Entgeltverzichtserklärung/Zuführungsvereinbarung
- Beratungsprotokoll Arbeitgebergespräch
- Beratungsprotokoll Arbeitnehmergespräche

31

Vertragsstrukturen

- Kollektivvertrag zur Sicherung von Wertguthaben aus Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten
- Arbeitnehmerliste zum Kollektivvertrag
- Verwaltungs-, Treuhand- und Sicherungsvertrag für Wertguthaben
- Verpfändungsvereinbarung
- Allgemeine Sicherungsbedingungen

32

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Projektplan Venture Consult GmbH
Uwe Werther
Kollegienwall 13
49074 Osnabrück
Tel. 0541 350670
uwe.werther@projektplan-consult.de
Januar 2011

