

## Über Langzeitkonten in den Vorruhestand

*Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,*

*Zeitwertkonten gelten als die einfachste und kostengünstige Lösung, um längere Freistellungsphasen des Arbeitnehmers zu finanzieren. Langfristig angelegte Zeitwertkonten ermöglichen somit attraktive Vorruhestandsregelungen. Die Einzelheiten.*

Auf vom Arbeitgeber geführten Zeitwertkonten können Mitarbeiter Arbeitsentgelte (Gehaltsbestandteile) und Arbeitszeiten (in Geldwerte umgerechnet) einbringen, um sich damit bei fortlaufendem Arbeitsverhältnis und Sozialversicherungsschutz selbst eine bezahlte Freistellung zu finanzieren. In der Zeit der Arbeitsfreistellung wird das angesammelte Guthaben um den Vergütungsanspruch gemindert, der dem Arbeitnehmer in der Freistellungsphase gewährt wird.

**Arbeitsentgelte** können sein: 13./14. Monatsgehalt, Überstundenzuschläge, Sonderzahlungen wie Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Tantieme, Boni und Prämien.

**Geldbewertete Zeiteinheiten** können sein: Überstunden, Resturlaubstage und vereinbarte Mehrarbeit.

Zu unterscheiden sind Kurz- und Langzeitkonten:

**Kurzzeitkonten** dienen dem Ausgleich von Überstunden, Kapazitäts- oder Auftragschwankungen. Die Überstunden werden über Gleitzeit (Gleittage) abgefeiert. Langzeitkonten dienen dem langfristigen Aufbau von Zeit- oder Wertguthaben, die für zukünftige, geplante Freistellungsphasen – Elternzeit, Weiterbildung, Langzeiturlaub, Vorruhestand – eingesetzt werden.

**Langzeitkonten** werden zunehmend für Vorruhestandsregelungen genutzt. Wegen der Rentenanhebung auf 67 Jahre, dem verbreiteten Wunsch nach einem früheren Rentenbeginn, dem Wegfall der staatlichen Förderung der Altersteilzeit zum 31. Dezember 2009 und der steigenden Nachfrage nach sanften Altersübergangsregelungen wird die Bedeutung von Langzeitkonten stark zunehmen. Der entscheidende Unterschied zur bisherigen Altersteilzeit und betrieblichen Altersvorsorge (bAV) ist: Bei Beginn und während dem Vorruhestand auf Basis eines Langzeitkontos besteht das Arbeitsverhältnis weiter, bei Start der Altersteilzeit oder der bAV hingegen erlischt es.

Für Arbeitgeber sind langfristig angelegte Zeitwertkonten zudem eine gute Alternative für sanfte Übergangsregelungen. Der allmähliche Übergang in den Ruhestand ermöglicht altersgerechte Arbeitsregelungen, zum Beispiel weniger anstrengende, körperliche Arbeiten und somit den längeren Verbleib von Know-how im Unternehmen. Ein aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels wichtiger Gesichtspunkt. Dazu kommt der Vorteil, dass die Inhalte und den Rahmen für Langzeitkonten der Arbeitgeber vorgibt. Er kann sich somit ein Entscheidungs- oder Ablehnungsrecht einräumen. Was sinnvoll ist, denn von Arbeitnehmern gewünschte Freistellungsphasen können in für das Unternehmen ungünstige Zeiten fallen oder personell nicht umsetzbar sein.

## **Gesetzliche Regelungen**

Das ab 1. Januar 2009 geltende Flexi-II-Gesetz (Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze) gilt als Reaktion der Bundesregierung auf den zunehmenden Trend zu Langzeitkonten. Der Gesetzgeber hat Folgendes festgelegt:

**Bestandsschutz:** Für anerkannte Altverträge (anerkannte Modelle) gilt das Flexi-II-Gesetz ab 1. Januar 2009 nicht. „Anerkannte Altverträge“ bezieht sich auf Anerkennungen seitens der Steuer und der Sozialversicherung sowie auf die Verwendungsmöglichkeiten, zum Beispiel auf den Übertrag in die betriebliche Altersvorsorge.

**Personenkreis:** Zum begünstigten Personenkreis gehören grundsätzlich alle Arbeitnehmer im Sinne des Paragraphen 1 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV).

**Kontoführung:** Ab 1. Januar 2009 können Zeitwertkonten nur noch in Geld geführt werden. Vor dem Flexi-II-Gesetz war eine Kontoführung auch in Zeit möglich.

**Bruttosparen:** Die Kontoeinzahlungen erfolgen ohne Abzug von Beträgen für Steuer und Sozialversicherung. Deren Berücksichtigung erfolgt erst bei der Auszahlung oder Inanspruchnahme des Wertguthabens. Dadurch wird für Inhaber eines Langzeitkontos ein höherer Betrag verzinst – mehr Guthabenzinsen werden erzielt.

**Vermögensaufbau:** Um Spekulationen zu verhindern und um für mehr Sicherheit bei Arbeitnehmern zu sorgen gilt die Restriktion, dass der Anteil von Aktien und Aktienfonds grundsätzlich auf 20 Prozent zu beschränken ist. Die einst geltende uneingeschränkte Kapitalanlage bei Zeitwertkonten ist somit hinfällig.

**Werterhaltungsgarantie:** Zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens ist ein Rückfluss wenigstens in Höhe des angelegten Betrages zu gewährleisten. Die Werterhaltungsgarantie sollte bis 31. Dezember 2009 vorhanden sein.

**Wertguthabenhöhe:** Reicht das Wertguthaben, um sich in der vereinbarten Weise zu 100 Prozent freistellen zu lassen, sind weitere Einzahlungen zugunsten des Wertguthabens steuerlich nicht mehr anerkannt.

**Insolvenzschutz:** Der Gesetzgeber hat Arbeitgeber dazu verpflichtet, im Rahmen der Vereinbarungen über Zeitwertkonten Vorkehrungen zu treffen, welche die Auszahlung der Wertguthaben – einschließlich des anfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag – bei Insolvenz sicherstellen. Kurz gesagt: Das Unternehmen muss die Wertkontenguthaben wirksam vor einer Insolvenz absichern. Die Insolvenzsicherung sollte bis 1. Juni 2009 erfüllt sein.

**Wertguthabenübertragung:** Das Wertguthaben kann bei einem Arbeitgeberwechsel auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, sofern dieser einverstanden ist. Ist der neue Arbeitgeber nicht bereit, das bei einem alten Arbeitgeber gebildete Wertguthaben zu übernehmen, kann der Arbeitnehmer eine Übertragung des vorhandenen Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung durchführen, ohne dass ein Rückübertragungsanspruch für oder auf den Beschäftigten besteht. Die Rentenversicherung gilt dann quasi als Ersatzarbeitgeber. Die Deutsche Rentenversicherung legt für den Beschäftigten ein Unterkonto an und verwaltet das Kapital, bis es zurückgefordert wird.

**Systemtrennung:** Eine klare Trennungslinie zieht der Gesetzgeber zwischen dem Zeitwert- oder Langzeitkonto und der betrieblichen Altersvorsorge. Die einst mögliche Übertragung des Wertguthabens in die betriebliche Altersvorsorge besteht heute nicht mehr.

**Wertguthabenauszahlung:** Bei einer existenzbedrohenden Notlage ist eine vorzeitige Guthabenauszahlung möglich. In diesem Fall muss das gesamte Wertguthaben (nicht nur der ausgezahlte Teil) versteuert werden. Zudem fallen Beiträge für die Sozialversicherung an. Steuer und Sozialversicherung fallen auch bei einer regulären oder geplanten Inanspruchnahme des Guthabens an (ab Inanspruchnahme, nicht während der Ansparphase).

**Vererbbarkeit:** Das Wertguthaben kann, im Vergleich zur betrieblichen Altersvorsorge, bei Tod des Arbeitnehmers vererbt werden. Es besteht eine hundertprozentige Vererbbarkeit, die sich auf keinen bestimmten Personenkreis bezieht, sondern uneingeschränkt ist.

Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus Altersgründen und Bezug der gesetzlichen Rente erfolgen die Schritte: Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Auflösung des Zeitwertkontos und Auszahlung des bis dahin noch nicht in Anspruch genommenen Wertguthabens. Die Auszahlung kann als Einmalbetrag oder in Raten erfolgen. Bei der Komplettauszahlung legt der Begünstigte die Summe als Kapitalanlage an und profitiert von einer weiteren Verzinsung. Bei der Ratenauszahlung werden meist gleiche, regelmäßig zu überweisende Beträge vereinbart. Das jeweils verbleibende Restguthaben wird weiter verzinst.

Düsseldorf, im Dezember 2009,  
Ihre „Creditreform“-Redaktion