

AUF LANGE SICHT

Langzeitkonto – was ist zu bedenken?

Viele Firmen, auch im Bereich Gerüstbau, stehen vor der Herausforderung, einem hohen Altersdurchschnitt in ihrer Belegschaft Rechnung tragen zu müssen. Unbestritten sinkt mit zunehmendem Lebensalter die körperliche Leistungsfähigkeit. Situationsverschärfend kommt die ebenfalls demographisch bedingte Anhebung des Renteneintrittsalters hinzu. Vielleicht möchten gerade aus diesem Grund einige Mitarbeiter/innen vorzeitig – jedoch möglichst ohne Einkommenseinbußen – in den Ruhestand gehen. Zum anderen fallen auf Grund gestiegener Anforderungen immer mal wieder in hohem Maße Überstunden an, die nicht ohne weiteres abgebaut werden können. Zur Vermeidung von Überstunden hilft zunächst einmal eine Arbeitszeitflexibilisierung in Verbindung mit der Ausgleichsmöglichkeit über Jahresarbeitszeitkonten. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten bieten darüber hinaus über Wertguthabenvereinbarungen die Möglichkeit, den Abbau von Überstunden mit der Finanzierung des Vorruhestandes oder auch einer längeren Auszeit zu kombinieren.

1. Wozu dienen Langzeitkonten und was verbirgt sich dahinter?

Auf Langzeitkonten werden Ansprüche einer Mitarbeiterin beziehungsweise eines Mitarbeiters aus dem Beschäftigungsverhältnis zum Aufbau von Wertguthaben eingebracht. Das Wertguthaben dient der Finanzierung einer Freistellung von der Arbeit. Lebensarbeitszeitkonten sind spezielle Langzeitkonten, die auf eine Freistellung unmittelbar vor der Verrentung abzielen. Sie sind somit eine interessante Alternative zu der seit 2010 nicht mehr mit Bundesmitteln bezuschussten Altersteilzeit. Die Begriffe Langzeitkonten und Lebensarbeitszeitkonten werden mittlerweile synonym verwendet. Da Langzeitkonten den Aspekt der Lebensarbeitszeit beinhalten, wird häufig nur noch von Langzeitkonten gesprochen.

2. Was ist bei der Einrichtung von Langzeitkonten zu beachten?

Langzeitkonten können für alle in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet werden.

Aus welchen Bestandteilen sich das Wertguthaben auf Langzeitkonten zusammensetzt und wie es im Einzelnen verwendet werden kann, zeigt Abbildung 1.

Ganz wichtig festzustellen ist, dass auch nach der Einführung von Langzeitkonten das Ziel bestehen bleibt, den Anfall von Überstunden von vornherein zu vermeiden beziehungsweise einzuschränken.

Bei dem einzubringenden Resturlaub darf es sich nur um Urlaubstage handeln, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen. Urlaub dient der Erholung und damit dem langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit.


Langzeitkonten dürfen nur in Geldbeträgen geführt werden. Daher werden Zeitbestandteile in Euro umgewandelt.

Vergütungsbestandteile können grundsätzlich in unbegrenzter Höhe eingebracht werden. Um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufrechtzuerhalten, muss das verbleibende Arbeitsentgelt jedoch über der Geringverdienergrenze in Höhe von 400 Euro liegen.

Für die Mitarbeiterin beziehungsweise den Mitarbeiter gilt das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung. Das heißt: Die Zuführungen zum Langzeitkonto bleiben steuerfrei und es wird aus dem Brutto angespart. Erst in der Freistellungsphase, wenn das angesparte Geld dem Arbeitnehmer zufließt, wird die Steuerpflicht ausgelöst. Die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge wird ebenfalls in voller Höhe bis zum Zeitpunkt der Freistellung verlagert. Dementsprechend werden die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit angespart.

Die Inanspruchnahme des Wertguthabens ist grundsätzlich nur zum Zwecke der Freistellung möglich. Allerdings können Langzeitkonten aus wirtschaftlichen Gründen auch weit vor dem ursprünglich vorgesehenen Beginn der Freistellung aufgelöst und Wertguthaben als Einmalbetrag ausgezahlt werden. Dieses wird wie Kündigung oder Tod nach dem sogenannten Störfallverfahren behandelt. Das Wertguthaben wird bei Auszahlung un-

Anzeige



Die Sicherheits-
spezialisten


Sicherheit mit basISS-net

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zahlen sich für Ihr Unternehmen aus!

- ✓ Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ✓ Baustellendokumentation
- ✓ Mitarbeiterunterweisung
- ✓ Rechtssichere Dokumentation
- ✓ Beratung vor Ort
- ✓ Gefährdungsbeurteilung online

Testen Sie jetzt unverbindlich unser online-Angebot:
www.basISS-net.de

uve GmbH für Managementberatung
Kalkreuthstraße 4 10777 Berlin
☎ 030 31582-465 h.siekemann@uve.de



basISS-net
In Kooperation mit der
Bundesanweisung Gerüstbau

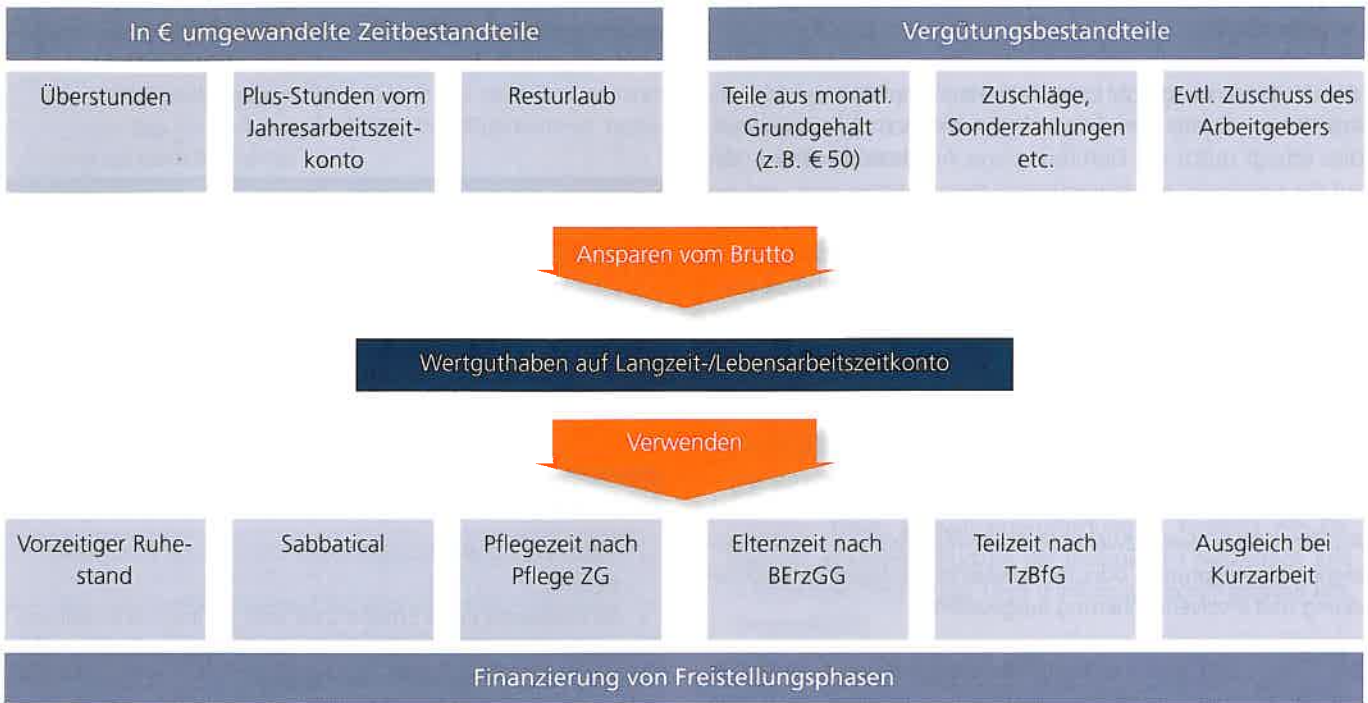


Abb. 1: Aufbau und Verwendung von Wertguthaben auf Langzeitkonten

mittelbar lohnbesteuert (allerdings Steuerbegünstigung nach der „Fünftelregelung“) und die Sozialabgaben werden sofort abgeführt.

Das für die Zeit der Freistellung vereinbarte Bruttogehalt wird dem Wertguthaben entnommen. Im Regelfall entspricht dies dem anteiligen Jahresgehalt. Auf Wunsch der Mitarbeiterin beziehungsweise des Mitarbeiters kann aber auch Abweichendes vereinbart werden. Das vereinbarte Bruttogehalt muss jedoch mindestens 70 % und darf maximal 130 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgeltes der unmittelbar vorangegangenen 12 Kalendermonate vor der Freistellung betragen.

Unternehmen sind zur Insolvenzversicherung der Wertguthaben verpflichtet. Zu diesem Zweck schließt das Unternehmen für jedes Wertguthaben einen Vertrag mit einem Geldinstitut beziehungsweise einer Versicherung über ein Kapitalanlagekonzept beziehungsweise eine Versicherungslösung als Rückdeckung ab.

Da die Dauer der Freistellungsphase von der Höhe des Wertguthabens auf dem Langzeitkonto abhängt, ist es im Interesse der Mitarbeiterin beziehungsweise des Mitarbeiters, mit der Anlage des Wertguthabens eine möglichst hohe Rendite zu erzielen. Die Sicherheit der Anlage ist jedoch vorrangig, daher hat der Gesetzgeber den Aktienanteil an der Anlage auf maximal 20 % begrenzt.

Eine Werterhaltungsgarantie schützt das auf dem Langzeitkonto angelegte Wertguthaben vor Verlusten und stellt sicher, dass dieses bei vereinbarungsgemäßer Inanspruchnahme für die Finanzierung der Freistellung zur Verfügung steht.

Maßgeblich für die Einführung von Langzeitkonten sind die Vorgaben des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze (Flexi-II-Gesetz) in Verbindung mit den einschlägigen Bestimmungen des Vierten Sozialgesetzbuches (SGB IV).

Anzeige

Spezialist für Personensicherung
Beratung, Herstellung, Verkauf, Montage und Service



Sicherheit auf höchstem Niveau

Die Allianzarena in München, die Airbushallen in Hamburg und die Messehallen in Köln sind nur einige der namhaften Objekte, zu deren Sicherheit unsere Absturzsicherungssysteme beitragen.

Ob fixierte Anschlagpunkte, flexible Seilsicherungssysteme, mobile Anschlagkreuze oder Persönliche Schutzausrüstung - Sicherungssysteme aus eigener Entwicklung und Fertigung, z. B. für das Flachdach und nahezu jede andere Situation finden Sie unter:

www.absturzsicherung.de

ABS Safety GmbH









ABS Safety GmbH • Gewerbering 3 • 47623 Kevelaer
Tel: +49 (0)2832 97281-0 • Fax: +49 (0)2832 97281-29
Web: www.absturzsicherung.de • Shop: www.abs-safetyshop.de

3. Welche Schritte sind bei der Einführung notwendig?

Vor der Einrichtung von Langzeitkonten empfiehlt es sich, die Arbeitszeit im Unternehmen soweit wie möglich zu flexibilisieren. Dies erfolgt durch die Einführung von Arbeitszeitmodellen, die auf die einzelnen Leistungseinheiten zugeschnitten sind, und die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten. In Bruttoentgelt umgewandelte Plus-Stunden vom Jahresarbeitszeitkonto können dann nämlich auf ein Langzeitkonto übertragen werden. Die Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung werden in einer Betriebsvereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Personalvertretung schriftlich fixiert.

In einer weiteren Betriebsvereinbarung wird der Rahmen für die Einführung von Langzeitkonten im Unternehmen vorgegeben.

Auf Grundlage dieser zweiten Betriebsvereinbarung werden geeignete Versicherungs- oder fondsbasierte Lösungen zur Rückdeckung und Insolvenzversicherung ausgewählt.

Zur Einrichtung eines individuellen Langzeitkontos bedarf es schließlich einer schriftlichen Wertguthabenvereinbarung zwischen der betreffenden Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter und dem Unternehmen, vertreten durch die Unternehmensleitung. In der Wertguthabenvereinbarung werden insbesondere die Bestandteile des Wertguthabens, die Anlageart, die Verwendungszwecke und die Anmeldefristen für die Entnahmen aus dem Wertguthaben festgelegt.

Anzeige

 **Handwerkskammer
Dresden**
Bildungszentren

Qualifizierung bringt Sie ganz nach oben

Meistervorbereitung im
Gerüstbauerhandwerk (Teile II und I)
15.10.2012 – 29.03.2013
(Vollzeit) Mo. - Fr.

Geprüfte/r
Gerüstbau-Kolonnenführer/in
11.01.2013 – 13.04.2013
(Teilzeit) Fr./Sa.

Förderung und
Übernachtung möglich.

Bildungszentrum
der Handwerkskammer Dresden
Am Lagerplatz 8 · 01099 Dresden

Beratung und Anmeldung
Kundenberaterin Claudia Lösche
Telefon: 0351 8087-528
Telefax: 0351 8087-521
claudia.loesche@hwk-dresden.de
www.hwk-dresden.de

(IPRO Dresden) Fotograf Jörg Schöner

Die Vorgehensweise zur Einrichtung von Langzeitkonten ist im nachfolgenden Fließbild in Abbildung 2 nochmals zusammenfassend dargestellt.

Vorweg zu empfehlen: Arbeitszeitflexibilisierung

- Einführung von leistungsspezifischen Arbeitszeitmodellen
- Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten
- Betriebsvereinbarungen von Arbeitsflexibilisierung



Betriebsvereinbarung zu Einführung von Langzeitkonten

- Abstimmung der Eckpunkte mit Leitung und Personalvertretung
- Formulierung eines Entwurfs für eine Rahmenvereinbarung
- Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Abschluss der Betriebsvereinbarung



Auswahl geeigneter Kapitalisierungsprodukte

- Zusammenstellung spezifischer Angebote von Versicherungen und Geldinstituten zur Insolvenzversicherung und Rückdeckung
- Auswahl geeigneter Produkte mit unterschiedlicher Gewichtung von Rendite und Anlagesicherheit



Individuelle Wertguthabenvereinbarungen

- Teilnahmebekundung durch Mitarbeiter/innen
- Abschluss individueller Wertguthabenvereinbarungen

Abb. 2: Vorgehensweise zur Einrichtung von Langzeitkonten

4. Warum lohnen sich Langzeitkonten?

Langzeitkonten bieten eine Fülle von Vorteilen sowohl für die Mitarbeiter/innen als auch für das Unternehmen selbst:

Wie bereits ausgeführt können Mitarbeiter/innen mit einem Langzeitkonto vorzeitig aus dem Erwerbsleben aussteigen oder vor Rentenbeginn die Arbeitszeit reduzieren (zum Beispiel: 3-Tage-Woche). Darüber hinaus können sie eine mehrmonatige Auszeit (Sabbatical) nehmen, um beispielsweise an einer Weiterbildung teilzunehmen oder ihren langgehegten Traum von einer Weltreise zu verwirklichen. Das Wertguthaben kann ferner dazu verwendet werden, bei gesetzlichen Freistellungen (Pflege-, Eltern-, Teilzeit) die Lohnersatzleistungen beziehungsweise das Gehalt ein wenig aufzustocken.

Die Einbringungen auf das Langzeitkonto erfolgen als Bruttobeträge einschließlich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Erst bei Inanspruchnahme des Wertguthabens werden Steuern und Sozialabgaben fällig. Zinsen aus dem Bruttosparen verlängern die Freistellungsphase für die Mitarbeiterin beziehungsweise den Mitarbeiter.

Im Unterschied zu anderen Kapitalisierungsprodukten können Einzahlungen auf das Langzeitkonto problemlos veränderten persönlichen Rahmenbedingungen angepasst werden.

Der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter geht nichts verloren. Dafür sorgen die Werterhaltungsgarantie, die Rückdeckung und die Insolvenzsicherung seitens des Arbeitgebers. Bei Arbeitgeberwechsel wird das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) übertragen. Im Todesfall geht das angesparte Wertguthaben auf die Erben über.

Für den Arbeitgeber haben Langzeitkonten den positiven Aspekt, dass er durch die angeführten Vorteile qualifizierte und leistungsstarke Mitarbeiter/innen an das Unternehmen binden beziehungsweise bei der Personalsuche für sich gewinnen kann.

Die Freistellungsphasen sind für den Arbeitgeber nicht mit Kosten verbunden, so dass er vorzeitig seinen Personalbestand verjüngen kann – somit ist er über Langzeitkonten in der Lage, für sein Unternehmen wirksam die Demographie zu steuern.

Mitarbeiter/innen können entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit ihre Arbeitszeit schrittweise reduzieren. Dies bedeutet für den Arbeitgeber zum einen weniger krankheitsbedingte Ausfälle. Zum anderen stehen dem Arbeitgeber Mitarbeiter/innen zur Verfügung, die in ihrer Anwesenheitszeit leistungsfähig und auch leistungsbereit sind.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren somit von Langzeitkonten. Unternehmen sollten daher auch in ihrem eigenen Interesse ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Einrichtung von Langzeitkonten anbieten.

DER AUTOR

Dr. Marc Reinhold

Geboren 1964, Verwaltungsausbildung in Koblenz mit FH-Studium in Mayen. Studium der Biologie mit Nebenfach Jura in Göttingen. Promotion 1999 (Einfluss der Schifffahrt auf Binnengewässer).

2000 Eintritt bei der uve GmbH für Managementberatung. Schwerpunkt seiner Tätigkeit: Risikomanagement, Organisationsuntersuchungen, Rechtsfolgenabschätzungen.

KONTAKT INFO

uve GmbH für Managementberatung
Tel. 030-315 82-482, Mobil: 0177-737 53 05
E-Mail: m.reinhold@uve.de, www.uve.de

Anzeige

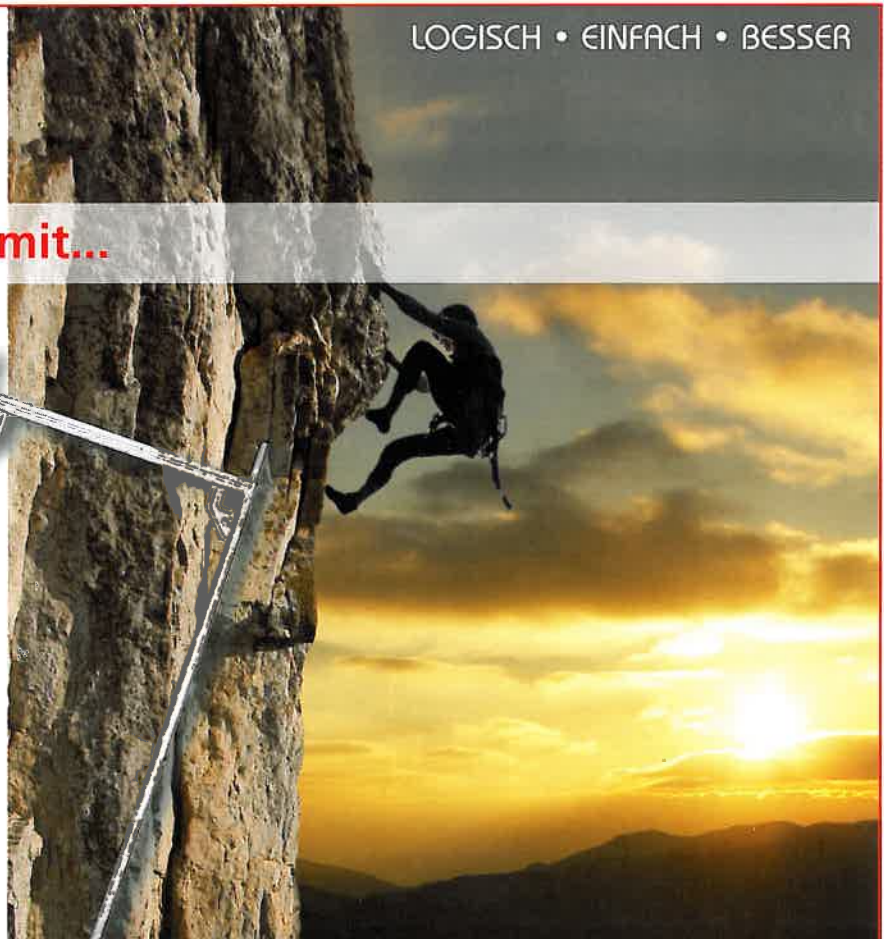


Höchste Sicherheit mit...

... sicheren, flexiblen und zuverlässigen Gerüstsystemen für jeden Einsatzzweck.

Fassadengerüste
Modulgerüste
Sicherheitsfahrgerüste

Bei uns finden Sie Lösungen für alle Anforderungen.



LOGISCH • EINFACH • BESSER

ALTRAD plettac assco GmbH • www.plettac-assco.de • ☎ 02391/815 - 01