

Langzeitkonten

Neue Flexibilität.

Wir haben die Langzeitkonten praktikabler und sicherer gemacht. Die hierdurch mögliche bezahlte Freistellung kann z. B. für Kinderbetreuung, Weiterbildung, für Sabbaticals, Pflege von Angehörigen oder den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben genutzt werden. Gleitzeit- und Jahresarbeitszeitkonten sind im Alltag bekannt.

Flexible Arbeitszeitregelungen sind Kennzeichen unserer modernen Arbeitswelt und mittlerweile sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber unverzichtbar.

Mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“) im Bundestag haben wir eine Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag von 2005 umgesetzt.

Zeit für Weiterbildung, Kinderbetreuung oder ein Sabbatical.

Flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen die alltägliche Vereinbarkeit von Arbeitszeit und lebensweltlichen Anforderungen.

Langzeitkonten dagegen ermöglichen das langfristige Ansparen mit dem Ziel der längerfristigen Freistellung, etwa für Qualifizierung oder Weiterbildung, Kinderbetreuung oder Pflege, für den Übergang in die Altersrente oder für ein „Sabbatical“.

Individueller Lebensarbeitsplan.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen mit ihrer Zeit souverän umgehen können. Langzeitkonten und Lebensarbeitszeitkonten, die im Gesetz Wertguthaben genannt wer-



den, bieten Beschäftigten die Möglichkeit, ihren Lebensarbeitsplan individuell entsprechend ihren Bedürfnissen zu gestalten. Dabei sparen die Beschäftigten einen Teil ihres Arbeitsentgelts während ihrer Lebensarbeitszeit für spätere Freistellungsphasen an. Diese können z. B. für Qualifizierung oder Weiterbildung, Kinderbetreuung oder Pflege, für den Übergang in die Altersrente oder für ein „Sabbatical“ genutzt werden. Daneben kann man ein Wertguthaben aber auch bei Verringerung der Arbeitszeit und Wechsel auf einen Teilzeitarbeitsplatz einsetzen, um das Teilzeitentgelt aufzustocken.

Bruttosparen.

Der Staat unterstützt diese Flexibilisierung, indem er während der Ansparzeit Sozialversicherungsbeiträge und Steuern auf die angesparte Summe stundet. Erst zu dem Zeitpunkt, zu dem das angesparte Arbeitsentgelt für eine Freistellung oder bei Verringerung der Arbeitszeit zur Aufstockung genutzt wird, müssen Sozialversicherungsbeiträge und Steuern gezahlt werden. Durch dieses „Bruttosparen“ bestehen Wertguthaben also zu weit mehr als der Hälfte des Betrages aus Sozialversicherungsbeiträgen und Einkommensteuern.

Vorteil Wertguthaben.

Die vom Gesetz erfassten Langzeitkonten zeichnen sich aus durch das langfristige Ansammeln von Arbeitszeit- und Arbeitsentgeltbestandteilen mit dem Ziel, dieses Wertguthaben zu einem späteren Zeitpunkt für vereinbarte Zwecke wieder entnehmen zu können. Die Konten sollen dabei einheitlich in Arbeitsentgelt geführt werden.

Der Vorteil für die Betriebe sind größere Flexibilitätsspielräume. Aber auch für Beschäftigte bieten Langzeitkonten neue Chancen im Vergleich zu Teilzeit. Gerade in der Familienphase, wo Zeit- und Geldbedarf gleichermaßen ansteigen, bietet die Nutzung von Wertguthaben Vorteile. Sie eröffnet die Möglichkeit, phasenweise weniger zu arbeiten ohne auf Einkommen verzichten zu müssen.

Bisherige Regelung.

Schon das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen von 1998 schuf die Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur Freistellung von Arbeit einzusetzen.

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“) werden bisherige Schwächen beseitigt.

Diese Regelung hat sich zwar grundsätzlich bewährt, wies aber noch einige Schwächen auf. So zeigte sich in der betrieblichen Praxis und der beitrags- und melderechtlichen Behandlung der Wertguthaben durch die Sozialversicherung, dass der vom Gesetzgeber vorgegebene Rahmen bei der Handhabung von Flexi I in einigen Fällen zu Unsicherheiten führte.

Daneben wurde die vom Gesetzgeber angeordnete Insolvenzschutzverpflichtung aufgrund fehlender Sanktionen nur unzureichend befolgt. Eine weitere Schwäche der bisherigen Regelung ist die zwingende Auflösung der Wertguthaben bei sogenannten Störfällen. Vor allem beim Wechsel des Arbeitgebers mussten bisher Guthaben aufgelöst werden, wenn

der neue Arbeitgeber nicht zu einer Übernahme bereit war. Durch eine klarere Fassung der Definition, einer nachhaltigen Verbesserung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben und durch ein besonderes Kündigungsrecht für die Beschäftigten ist die gesetzliche Regelung transparenter und sicherer geworden. Ein Schadensersatzanspruch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei fehlendem Insolvenzschutz sowie die Kontrolle durch die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) bei der Betriebsprüfung sind wichtige neue Elemente im Gesetz.

Verbesserungen in Flexi II

Definition und Abgrenzung

Mit dem neuen Gesetz werden Wertguthaben klarer als bisher von anderen Arbeitszeitflexibilisierungen (z. B. Gleitzeit) abgegrenzt. Demnach sind nur solche Arbeitszeitkonten



Wertguthaben, die nicht den Ausgleich von täglichen Arbeitszeitschwankungen zum Ziel haben, sondern zum Ansparen von Geld vorrangig für längere Freistellungsphasen gedacht sind. Eine Freistellung von mehr als einem Monat unter Erhalt des Sozialversicherungsschutzes kann also nur durch Langzeit- und nicht durch Kurzzeitkonten erreicht werden.



nicht einen geeigneten Insolvenzschutz nachweist. Stellen die Betriebsprüfer einen mangelnden Insolvenzschutz fest und hilft der Arbeitgeber diesem innerhalb von zwei Monaten nicht ab, ist die Vereinbarung sogar von Anfang an unwirksam und muss rückabgewickelt werden. Wenn auch das nichts hilft, sieht die neue Regelung zudem ausdrücklich einen Schadenersatzanspruch vor.

*Nachhaltige
Verbesserung des
Insolvenzschutzes
von Wertguthaben.*

Des Weiteren macht das Gesetz klare Vorgaben, um die Risiken der Kapitalanlage zu begrenzen. Der Aktien- und Aktienfonds-Anteil bei Wertguthaben wird auf 20 Prozent begrenzt. Jedoch können die Tarifvertragsparteien von dieser Regelung durch eine Vereinbarung abweichen und eine weitere Ausnahme besteht bei sog. Lebenszyklusmodellen, also Konten, die von vornherein langfristig für den flexiblen Übergang in die Altersrente gedacht sind.

Portabilität (Übertragbarkeit).

Im Falle eines Arbeitgeberwechsels oder bei Beendigung der Beschäftigung kann der Arbeitnehmer zukünftig sein Wertguthaben nicht mehr nur auf einen neuen Arbeitgeber, sondern auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. Die DRV Bund verwaltet dann das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages bis zur endgültigen Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch.

Langzeitkonto sichern – Jetzt!

Im Gesetzgebungsverfahren ist es uns gelungen, die Schwellenwerte zur Sicherung und Übertragung der Wertguthaben erheblich herabzusetzen. Von nun an können auch kleinere Guthaben von den Regelungen profitieren. Der Schwellenwert für den Insolvenzschutz wird auf die monatliche Bezugsgröße gesenkt. Auf einen Ausgleichszeit-

raum als Kriterium für das Eingreifen des Insolvenzschutzes wird ganz verzichtet. Bei der Wertgrenze für die Übertragung der Wertguthaben auf die DRV Bund wird der Wert auf das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße abgesenkt.

Auch kleinere Guthaben profitieren von den Regelungen

Die im Gesetz genannten Freistellungszwecke sollen bei Bezug von Kurzarbeitergeld gleichbehandelt werden, das heißt auch für Pflege und Erziehungszeiten müssen bei Kurzarbeit die Konten nicht verbraucht werden.

Kurzzeitkonten sind nicht Gegenstand des Koalitionsvertrages und konnten daher im Gesetz nicht mit geregelt werden. Das Gesetz ist am 1. Januar 2009 in Kraft getreten.

Langzeitkonten

Neue Optionen der Lebensgestaltung

NEUE WERTSCHÖPFUNG UND GUTE ARBEIT

Insolvenzschutz

Das Gesetz verbessert die Absicherung von Wertguthaben im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers. Mit der bisherigen Regelung fielen nicht selten Wertguthaben von Beschäftigten der Insolvenz des Arbeitgebers zum Opfer. Die neue Regelung sieht nun erstmalig einen Qualitätsstandard und eine Reihe von Sanktionen bei Nichtbefolgung vor, um die Insolvenzschutzverpflichtung in Zukunft effektiver zu gestalten. In Zukunft kann der Arbeitnehmer die Vereinbarung für ein Wertguthaben kündigen, wenn der Arbeitgeber ihm

WWW.SPDFRAKTION.DE

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN: SPD-BUNDESTAGSFRAKTION, PETRA ERNSTBERGER MdB, PARLAMENTARISCHE GESCHÄFTSFÜHRERIN, PLATZ DER REPUBLIK 1, 11011 BERLIN

TEXT: ROSINA BAUMGARTNER, MELANIE KRATOCHVIL | **REDAKTION:** VERA NICOLAY

HERSTELLUNG: SPD-BUNDESTAGSFRAKTION, ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

FOTOS: ©: KLAUS VYHNALEK (TITEL), PHOTOCASE.COM - POWERMIND, (S. 3), MAJO - FOTOLIA.COM (S. 5), PHOTOCASE.COM - MJIAS (S. 6)

DIESE VERÖFFENTLICHUNG DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION DIEN AUSSCHLIESSLICH DER INFORMATION. SIE DARF WÄHREND EINES WAHLKAMPFES NICHT ALS WAHLWERBUNG VERWENDET WERDEN.



SPD
BUNDESTAGS
FRAKTION