

uve • Informationsbrief

Achte Ausgabe Oktober 2010

Liebe Geschäftsfreunde,

Ihr Unternehmen steht vor den Herausforderungen des demographischen Wandels. Die Belegschaft in Ihrem Unternehmen wird stets älter. Unbestritten sinkt mit zunehmendem Lebensalter die körperliche Leistungsfähigkeit. Zusätzlich verschärft sich die Situation dadurch, dass das Renteneintrittsalter angehoben wurde. Gerade aus diesem Grund möchten einige Ihrer Mitarbeiter/innen vorzeitig - jedoch möglichst ohne Einkommenseinbußen - in den Ruhestand gehen.

Fallen ferner immer mal wieder zahlreiche Überstunden bei Ihnen an, die Sie nicht ohne weiteres abbauen können? Wie können Sie die Anhäufung von Überstunden vermeiden? Hierfür hilft zunächst einmal eine Arbeitszeitflexibilisierung in Verbindung mit der Ausgleichsmöglichkeit über Jahresarbeitszeitkonten.

Aber was geschieht mit den Überstunden aus dem letzten Jahr? Verfallen diese? Angesparte Überstunden gehen mit Zeitwertkonten wie Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten nicht verloren. Sie bieten Ihnen die Möglichkeit, den Abbau von Überstunden mit der Finanzierung des Vorruhestandes oder auch einer Auszeit zu kombinieren.

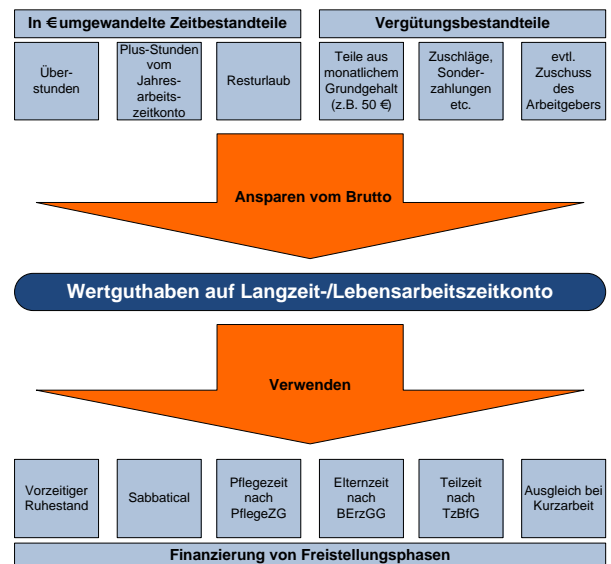
In der achten Ausgabe unseres Informationsbriefes widmen wir uns daher dem zunehmend wichtiger werdenden Thema „Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten“.

Was sind Langzeitkonten?

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann auf Langzeitkonten durch geleistete Mehrarbeit und

andere betriebliche Leistungen ein Wertguthaben ansparen. Lebensarbeitszeitkonten sind eine spezielle Art von Langzeitkonten, die ausschließlich auf den Aspekt der Lebensarbeitszeit abzielen. Sie sind somit eine sinnvolle Alternative zu der seit 2010 nicht mehr mit Bundesmitteln bezuschussten Altersteilzeit. Das Wertguthaben dient der Finanzierung einer Freistellung von der Arbeit. Der mögliche Umfang der Freistellung bemisst sich nach dem Wertguthaben zum Zeitpunkt der Entnahme.

Aus welchen Bestandteilen sich das Wertguthaben zusammensetzt und wie es im Einzelnen verwendet werden kann, zeigt die folgende Grafik.



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.

Welche Vorteile bieten Langzeitkonten?

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten bieten eine Fülle von Vorteilen sowohl für Ihre Mitarbeiter/innen als auch für Ihr Unternehmen:

- Mit einem Langzeitkonto können Ihre Mitarbeiter/innen vorzeitig aus dem Erwerbsleben aussteigen, da auch der Aspekt der Lebensarbeitszeit eingeschlossen ist.
- Darüber hinaus können Ihre Mitarbeiter/innen eine Auszeit (Sabbatical) nehmen, um z.B. an einer Weiterbildung teilzunehmen, ihre Angehörigen zu pflegen, ihre Kinder zu betreuen oder auch eine Weltreise durchzuführen.
- Die Einbringungen auf das Langzeitkonto erfolgen als Bruttobeträge. Erst bei Inanspruchnahme des Wertguthabens werden Steuern und Sozialabgaben fällig.
- Zinsen aus dem Bruttosparen stehen Ihren Mitarbeitern/innen zu und verlängern die Freistellungsphase.
- Ihren Mitarbeitern/innen geht nichts verloren. Dafür sorgen die Rückdeckung und die Insolvenzsicherung seitens des Arbeitgebers. Falls eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter den Arbeitgeber wechselt, 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 Sie als Arbeitgeber haben Langzeitkonten den positiven Aspekt, dass Sie durch die angeführten Vorteile qualifizierte und leistungsstarke Mitarbeiter/innen an das Unternehmen binden können.
- Die Freistellungsphasen sind für Sie nicht mit Kosten verbunden, so dass Sie vorzeitig Ihren Personalbestand verjüngen können.

Welche Schritte sind notwendig?

Die Vorgehensweise zur Einrichtung von Langzeitkonten oder reinen Lebensarbeitszeitkonten ist nachfolgend dargestellt:

Vorweg zu empfehlen: Arbeitszeitflexibilisierung

- Einführung von bereichsspezifischen Arbeitszeitmodellen
- Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten
- Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung



Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Einführung von Langzeitkonten

- Abstimmung der Eckpunkte mit Leitung und Personalvertretung
- Formulierung eines Entwurfs für eine Rahmenvereinbarung
- Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Abschluss der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung



Auswahl geeigneter Kapitalisierungsprodukte

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



Individuelle Wertguthabenvereinbarungen

- Teilnahmebekundung durch Mitarbeiter/innen
- Abschluss individueller Wertguthabenvereinbarungen

Profitieren Sie von Zeitwertkonten!

Gerne unterstützen wir auch Sie bei der Einrichtung von Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten in Ihrem Unternehmen.

Sprechen Sie uns an! Wir helfen Ihnen gern!

Kontakt

Dr. Marc Reinhold
Dipl. Biologe und
Dipl. Verwaltungswirt (FH)

☎ 030 315 82 482
☎ 030 315 82 400
m.reinhold@uve.de



Wir freuen uns über Ihr Interesse!

Impressum:



uve GmbH für Managementberatung
Kalckreuthstraße 4
10777 Berlin
V.i.s.d.P: Dr. Hamid Saberi