

Langzeitkonten

Du sparst kein Geld. Du sicherst dir später echte Lebenszeit.



Liebe Geschäftsfreunde,

angesichts der aktuellen Rentendiskussion widmet sich diese Ausgabe unseres Informationsbriefes den rechtlichen, steuerlichen und praktischen Aspekten von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten.

Die Debatte um die gesetzliche Rente spitzt sich spürbar zu. Die traditionelle „Rente mit 63“ steht politisch massiv unter Druck und angesichts des demografischen Wandels wird sie für die Sozialsysteme zunehmend unbezahlbarer. Gleichzeitig hebt der Gesetzgeber das Renteneintrittsalter sukzessive an. Für Unternehmen entsteht daraus ein massives Dilemma: Sie müssen mit einer alternden Belegschaft kalkulieren, deren körperliche und mentale Leistungsfähigkeit in den späten Erwerbsphasen naturgemäß sinkt. Gleichzeitig wächst in der Belegschaft der Wunsch nach einem vorzeitigen, aber finanziell abgesicherten Ruhestand ohne existenzbedrohende Rentenabschläge.

Genau an dieser Schnittstelle bieten Lebensarbeitszeit- oder Langzeitkonten (Zeitwertkonten) eine rechtssichere und ökonomisch tragfähige Lösung. Sie entkoppeln die betriebliche Altersvorsorge von staatlichen Reformrisiken, indem sie einen vollkommen selbstfinanzierten und selbstbestimmten Vorruhestand ermöglichen.

Darüber hinaus lösen Zeitwertkonten ein zweites, rein operatives Problem, und zwar den Umgang mit zyklischen Überstunden. Während klassische Jahresarbeitszeitkonten lediglich kurzfristige Auftragsschwankungen ausgleichen, stoßen sie bei dauerhaft hohen Mehrarbeitsstunden an organisatorische Grenzen.

Über staatlich regulierte Wertguthabenvereinbarungen können diese Überstunden flexibel in Geldwerte umgewandelt, langfristig und insolvenzgesichert angespart und für zwei strategische Ziele eingesetzt werden:

1. **Die Finanzierung des Vorruhestandes:**
Mitarbeiter scheidern gleitend oder vollzeitig früher aus dem Betrieb aus, während das Unternehmen die Stelle bereits nachbesetzen kann.
2. **Die Ermöglichung von Auszeiten (Sabbaticals):**
Dies fördert die Regeneration während der Erwerbsbiografie, erhält die Leistungsfähigkeit und steigert die Arbeitgeberattraktivität.

Für die Geschäftsführung und Personalentscheider sind Langzeitkonten damit kein reines Benefit-Tool, sondern ein strategisches Instrument zur

- Steuerung des Generationenwechsels,
- Reduzierung von Altersrisiken in der Belegschaft
- nachhaltigen Entlastung der Personalkostenstruktur.



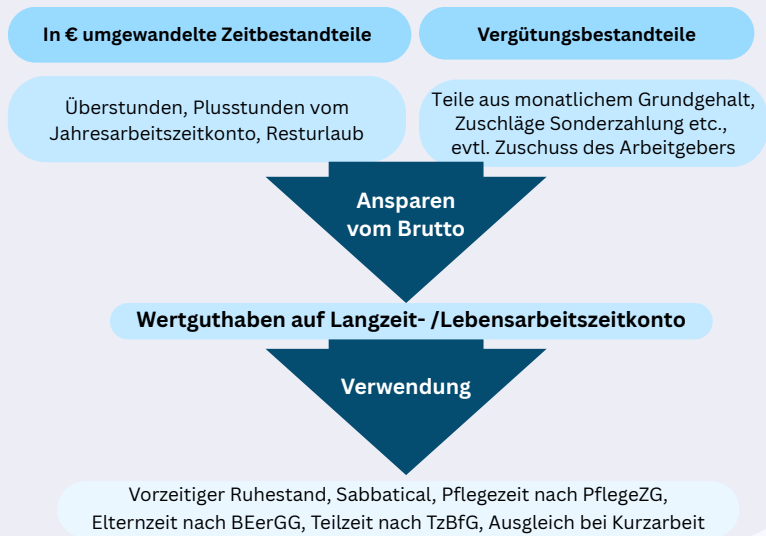
Wie funktioniert ein Langzeitkonto?

Ein Langzeitkonto ist im Grunde ein Sparkonto. Es ermöglicht, Arbeitszeit flexibel über das gesamte Berufsleben hinweg zu steuern. Anstatt auf staatlich geförderte Modelle wie die frühere Altersteilzeit angewiesen zu sein, schaffen Unternehmen heute ihre eigene, rechtssichere Lösung für vorgezogene Auszeiten, Sabbaticals oder einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

Das Prinzip ist einfach und wirkungsvoll

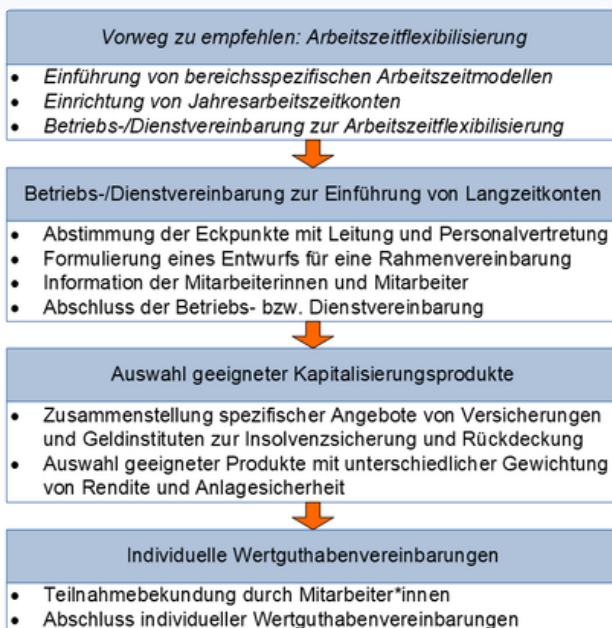
Mitarbeitende bauen ein Wertguthaben auf, das später gezielt für Freistellungsphasen eingesetzt wird, finanziert aus bereits erarbeiteten Ansprüchen. Der Umfang der Auszeit richtet sich dabei direkt nach dem angesparten Guthaben. Das schafft Transparenz, Planbarkeit und maximale Flexibilität für beide Seiten.

Gleichzeitig bewegen Sie sich auf einem klar geregelten, rechtssicheren Fundament, denn die Ausgestaltung erfolgt im Rahmen des Flexi-II-Gesetzes sowie der einschlägigen Regelungen des Sozialgesetzbuchs IV.



Welche Schritte sind notwendig?

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



Profitieren Sie von Zeitwertkonten!

Sie lösen drei zentrale Führungsprobleme gleichzeitig:

1. Planbare Entlastung statt teurer Personalrisiken
2. Bindung von Leistungsträgern, bevor sie innerlich kündigen
3. Kein Benefit, sondern bilanziell steuerbares Instrument

Finden Sie heraus, welches Langzeitkonten-Modell zu Ihrer Organisation passt. In einem kurzen Austausch beantworten wir Ihre Fragen und zeigen konkrete Umsetzungswege auf.

Melden Sie sich gern per Telefon oder E-Mail.

Kontakt

Dr. Hamid Saberi
Geschäftsführer
030 31582 486
h.saberi@uve.de



Dr. Marc Reinhold
Dipl. Verwaltungswirt (FH)
030 31582 482
m.reinhold@uve.de



uve GmbH für
Managementberatung
Kalkreuthstraße 4
10777 Berlin
V.i.S.d.P.:
Dr. Hamid Saberi
www.uve-beratung.de