

- Optimierung der Tourenplanung
- Regelmäßige Weiterbildung der Mitarbeiter, insbesondere im Hinblick auf sich verändernde Arbeitsaufgaben
- Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Anschaffung neuer Maschinen und Geräte

Mittelfristige Ziele (5–8 Monate):

- Erarbeitung von Berufsverlaufsmo-
dellen
- Bereichsübergreifende Zusammen-
arbeit
- Bevorzugte Berücksichtigung der
Mitarbeiter bei der Stellenvergabe
- Errichtung zusätzlicher Sozialräume
- Einrichtung eines Call-Centers

Langfristige Ziele (10–12 Monate):

- Erarbeitung einer Dienstvereinba-
rung zur Einrichtung eines Kontos
für die Lebensarbeitszeit

Erfolgreiche Neuorientierung

Bei der gemeinsamen Formulierung von Lösungsansätzen wurde festgestellt, dass viele Ansätze schon intuitiv durch die verantwortlichen Mitarbeiter/innen praktiziert wurden. Beispielhaft kann hier die bereichsübergreifende Zusammenarbeit oder die bevorzugte Berücksichtigung der Mitarbeiter bei der Stellenvergabe benannt werden. So wurde ein älterer Arbeitnehmer nach mehr als 35-jähriger Tätigkeit als Tiefbaufacharbeiter als Mitarbeiter der Straßenaufsicht eingesetzt. Hier konnte er nach Teil-

nahme an verschiedenen EDV-Lehr-
gängen sein Wissen praxisnah bei
der Aufnahme von Straßenschäden
einbringen. Die Schäden werden jetzt
nicht nur fachgerecht erfasst, son-
dern es erfolgt gleichzeitig eine Auf-
wandsanalyse inklusive Kalkulation
des Materialbedarfes. Der Arbeitneh-
mer fühlt sich persönlich wohl und
geschätzt, krankheitsbedingte Aus-
fallzeiten aufgrund einer nachlas-
senden physischen Leistungsfähigkeit
werden vermieden und der Arbeitge-
ber profitiert von den eingebrachten
Erfahrungen und der internen Opti-
mierung der Leistungsvorbereitung.
Ein weiteres Beispiel ist der Einsatz
einer Mitarbeiterin, die aus arbeits-
medizinischen Gründen ihre Tätigkeit
als Gärtnerin nicht mehr ausführen
konnte und nach Abwägung aller
Möglichkeiten jetzt im Call-Center des
Unternehmens als Telefonistin arbei-
tet. Auch hier wurde die Mitarbeiterin
durch gezielte Weiterbildungsange-
bote umfassend auf die neue Tätigkeit
vorbereitet. Berührungängste mit
der neuen Aufgabe wurden abgebaut.
Der Einsatz in neuen Tätigkeitsfeldern
ist ein individueller Prozess, an dem
sowohl Arbeitnehmer als auch Ar-
beitgeber partizipieren müssen. Diese
oben genannten positiven Beispiele
generieren zusätzlich eine sehr po-
sitive Außenwirkung. Auch andere
Mitarbeiter fühlen sich jetzt ermutigt,

neue berufliche Wege zu gehen und
an Weiterbildungen teilzunehmen.
Weiterbildungen werden nicht mehr
als lästige Pflicht, sondern als per-
sönliche Chancengewährung wahrge-
nommen.

Im Verlauf des Modellprojekts ist so-
wohl der Unternehmensleitung als
auch den Mitarbeiterinnen und Mit-
arbeitern bewusst geworden, welche
Herausforderungen in den nächsten
Jahrzehnten auf die Gesellschaft und
damit auf das Unternehmen zukom-
men werden. Beide Seiten wurden für
die neue Aufgabenstellung sensibili-
siert und zu einem Umdenken ange-
regt.

Auch andere Bereiche des Unterneh-
mens sollen unter Berücksichtigung
der neuen Herausforderungen und
der bisherigen Erfahrungen analy-
siert werden. Aus der ersten Bearbei-
tungsphase können zum einen viele
Erfahrungen mitgenommen werden,
zum anderen ist auch Optimismus
gewachsen, in einem konstruktiven
Dialog Ergebnisse erarbeiten zu kön-
nen, die auf eine große Akzeptanz
stoßen.

Kirsten Barich, Personalleiterin,
Kommunalservice Jena,
Löbstedter Straße 68, 07749 Jena,
E-Mail: kirsten.barich@jena.de,
Internet: www.ksj.jena.de

Wertguthaben und Langzeitkonten: Finanzierung von Freistellungen und Vorruhestand

**Ute Bündgen, Eschweiler, Ulrich Koch, Eschweiler, Dr. Marc Reinhold, Berlin,
Dr. Hamid Saberi, Berlin**

Die AWA Entsorgung GmbH und die AWA Service GmbH (AWA) setzen auf aktive Personalentwicklung und -planung. Damit stellen sie sich den Herausforderungen eines relativ hohen Altersdurchschnitts in ihren Belegschaften und eines wachsenden Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig soll den unterschiedlichen Lebensmodellen der Belegschaften Rechnung getragen werden. Die Unternehmen möchten auch vor dem Hintergrund der Ab-

schaffung der staatlich geförderten Altersteilzeitregelung sowie der Anhebung des Renteneintrittsalters als Arbeitgeber attraktiv bleiben.

Nach Abwägung verschiedener Lösungen für diese Aufgaben wurde das Konzept der „Langzeitkonten“ als das geeignetste ausgewählt. Damit wollen die Unternehmen ihrer Belegschaft die nachfolgenden Möglichkeiten anbieten:

- Vorzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben ohne nennenswerte finanzielle Einbußen
- Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit an die individuelle Leistungsfähigkeit vor der Rente
- Finanzierte Freistellungen zur privaten Nutzung

Das Langzeitkonto dient dazu, den Mitarbeitern ihre Souveränität über die Gestaltung ihres Arbeitslebens bei gleichzeitiger Beachtung der betrieb-

lichen Interessen zu ermöglichen.

Was sind Langzeitkonten?

Die rechtlichen Grundlagen sind im Flexi-II-Gesetz und im Sozialgesetzbuch (SGB) IV geregelt. Auf Langzeitkonten werden über einen längeren Zeitraum Ansprüche der Beschäftigten zum Aufbau von Wertguthaben eingebracht. Das Wertguthaben dient der Finanzierung einer Freistellung von der Arbeit, es ist deutlich von der eigentlichen Altersvorsorge zu unterscheiden. Es können Zeit- und/oder Entgeltteile eingebracht werden. Diese sind beispielsweise Beiträge aus dem Gehalt oder nicht rechtzeitig abbaubare Überstunden beziehungsweise Resturlaub. Diese Ansprüche werden immer in Euro umgerechnet und dann eingebracht. Interessanterweise erfolgt das Ansparen aus dem un versteuerten Brutto, einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Sowohl die Verbeitragung als auch die Besteuerung fallen erst später zum Zeitpunkt der Entnahme aus dem Wertguthaben an. Das führt dazu, dass letztendlich eine attraktive Verzinsung über die Jahre stattfindet. Im Unterschied zu sonstigen Finanzprodukten sind die Beschäftigten bei der Höhe, der Dauer und der Kontinuität der Einbringungen sehr flexibel. Es können ohne Nachteile Einzahlungen unterbrochen, verändert oder ganz ausgesetzt und später wieder aufgenommen werden.

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

Welche Vorteile bieten Langzeitkonten?

Langzeitkonten haben Vorteile für die Belegschaft und die Unternehmen selbst:

- Die Einbringungen auf das Langzeitkonto erfolgen aus dem Brutto. Erst bei Auszahlung des Wertguthabens werden Steuern und Sozialabgaben fällig.
- Zinsen aus dem Bruttosparen stehen den Mitarbeitern zu und erhöhen das Wertguthaben.

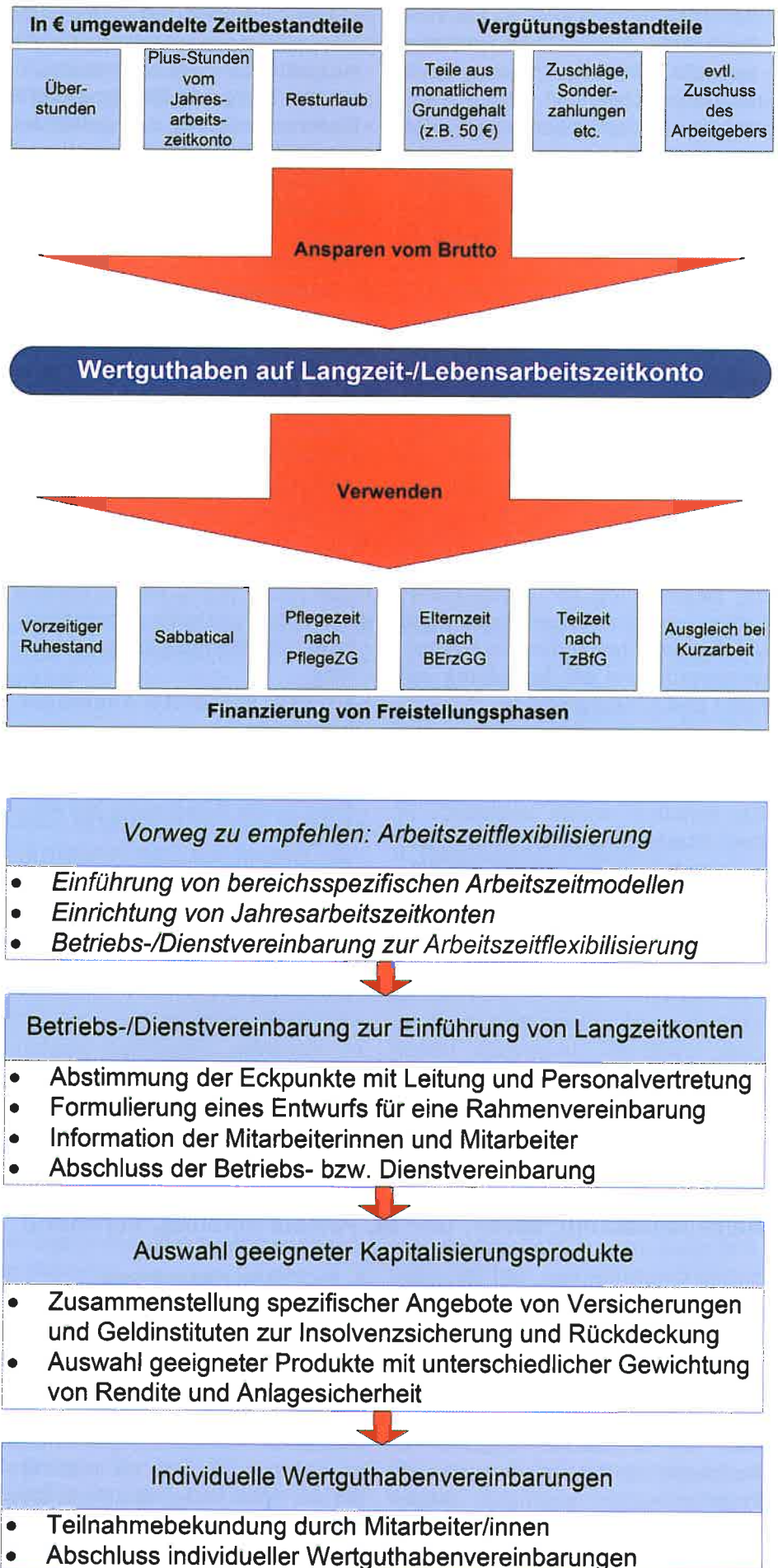


Abbildung 1.

- Den Mitarbeitern geht nichts verloren. Dafür sorgen die Rückdeckung und die Insolvenzversicherung durch den Arbeitgeber.
- Bei einem Arbeitgeberwechsel wird das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) übertragen. Im Todesfall geht das angesparte Wertguthaben nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auf die Erben über.

Für die Unternehmen haben Langzeitkonten den positiven Aspekt, dass sie durch die angeführten Vorteile qualifizierte und leistungsstarke Mitarbeiter an sich binden können. Die Freistellungsphasen sind für die Unternehmen nicht mit Kosten verbunden, sodass sie vorzeitig ihren Personalbestand verjüngen können. Durch die Verbesserung des Personalmarketings und des Firmenimages ergibt sich für die Unternehmen ein Wettbewerbsvorteil bei der Einstellung von Fach- und Führungskräften.

Wie wurde bei der Umsetzung vorgegangen?

Das Vorhaben wurde betrieblich in zwei Phasen umgesetzt: In der Phase I wurden alle betrieblich erforderlichen Vereinbarungen getroffen und in der Phase II wurden die finanziellen Regelungen vereinbart. In Phase

I wurden folgende Schritte umgesetzt:

- Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter und die Betriebsräte
- Arbeitssitzung zum Projektauftritt
- Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Dienstvereinbarung zur Einführung von Langzeitkonten
- Fragen- und Antwortkatalog für die Mitarbeiter.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war die ausführliche Information der Mitarbeiter in kleinen homogenen Gruppen ohne Vorgesetzte, damit ohne Scheu alle Fragen gestellt werden konnten. Es ist ganz wichtig, dass die Mitarbeiter im Anschluss den Unterschied zur Altersvorsorge kennen und das Langzeitkonto einzuordnen wissen.

In der Phase II sind wir die nachfolgenden Projektschritte angegangen:

- Erstellung Wertguthabenvereinbarung
- Auswahl geeigneter Kapitalisierungsprodukte
- Konkrete Auswahl von Insolvenzversicherungs-/Anlageprodukten
- Individuelle Berechnung pro Mitarbeiter
- Abschluss der Wertguthabenvereinbarungen.

Alle interessierten Mitarbeiter bekamen die Möglichkeit in einem per-

sönlichen Gespräch mit einem unabhängigen Berater, der nicht von einem Anlagaanbieter kam, aufgrund ihrer eigenen Situation und Möglichkeiten die Berechnungen vornehmen zu lassen. Sie konnten dann in Ruhe auch zu Hause die Ergebnisse mit ihrer Familie besprechen.

Fazit

Das Konzept der Langzeitkonten ist ein nachvollziehbares und mit angemessenem Aufwand einzuführendes Instrument, um den Mitarbeitern die Souveränität über ihr Arbeitsleben zu gestatten. Gleichzeitig können die Unternehmen ihren Personalbestand ohne zusätzliche Kosten verjüngen und darüber hinaus die Leistungsfähigkeit, die Zufriedenheit und die Motivation der Belegschaft und damit das Firmenimage verbessern.

Ute Bündgen, Zum Hagelkreuz 24, 52249 Eschweiler, E-Mail: Ute.buendgen@awa-gmbh.de, Internet: <http://www.awa-gmbh.de>
Ulrich Koch, AWA Entsorgung GmbH, Zum Hagelkreuz 24, 52249 Eschweiler, E-Mail: ulrich.koch@awa-gmbh.de, Internet: <http://www.awa-gmbh.de>
Dr. Marc Reinhold, uve GmbH für Managementberatung, Kalkreuthstraße 4, 10777 Berlin, E-Mail: m.reinhold@uve.de, Internet: www.uve.de
Dr. Hamid Saberi, uve GmbH für Managementberatung, Kalkreuthstraße 4, 10777 Berlin, E-Mail: h.saberi@uve.de, Internet: www.uve.de

Recht >

Verschiedene Vorgehensweisen gegen illegale Wertstoffsammlungen

Heike Ameskamp, Berlin, und Dr. Pamela Hölbling, Dortmund

Private Schrottsammler, die die kommunalen Wertstoffsammlungen berauben und zugleich weniger wertvolle Gegenstände in der unmittelbaren Umgebung, das heißt auf den Gehwegen und Straßen, zerstreuen, sind ein fortgesetztes Ärgernis. Im Nachfolgenden sollen verschiedene Vorgehensweisen gegenüber illegalen Altmetallsammlern aufgezeigt werden, die im Zusammenwirken mit den kommunalen Behörden vor Ort eingesetzt werden können.

A. Rechtliche Maßnahmen

I. Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)

Eine gewerbliche Altmetallsammlung ist anzeigepflichtig gemäß § 18 KrWG. Spätestens drei Monate vor Beginn der Sammlung hat der Sammler eine Anzeige bei der zuständigen Behörde zu erstatten. Bereits vor Inkrafttreten des KrWG hatten am Markt tätige Sammler ihre Sammlung bis zum 31. August 2012 anzuzeigen, vergleiche § 72 Abs. 2 KrWG. Liegen die notwendigen Unterlagen und Angaben der Be-

hörde rechtzeitig und vollständig vor, kann diese die Sammlung zulassen, eine Untersagungsverfügung gegenüber der Sammlung aussprechen oder ihre Durchführung von der Beachtung bestimmter Nebenbestimmungen gemäß § 18 Abs. 5 und 6 KrWG abhängig machen. Werden die gemachten Auflagen, Befristungen und/oder Bedingungen verletzt, weil die Anzeige nicht richtig oder nicht vollständig bei der unteren Abfallbehörde erstattet worden war, ist die gewerbliche Schrottsammlung ebenso rechtswidrig wie im Fall ihrer nicht (rechtzeitigen) Anzeige. Der Schrottsammler begeht eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit nach § 69 Abs. 2 Nr. 1 KrWG.