

Langzeitkonten – die Lösung für Überstundenabbau und Vorruhestand

Dr. Marc Reinhold, Berlin

Wozu dienen Langzeitkonten und was verbirgt sich dahinter?

Viele Unternehmen, insbesondere in der kommunalen Entsorgung, 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. Zeitwertkonten wie Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten bieten darüber hinaus über Wertguthabenvereinbarungen die Möglichkeit, den Abbau von Überstunden mit der Finanzierung des Vorruhestandes oder auch einer Auszeit (Sabbatical) zu kombinieren.

Auf Langzeitkonten werden Ansprüche einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters aus dem Beschäftigungsverhältnis zum Aufbau von Wertguthaben eingebracht. 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 Abbildung 1.

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-III-Gesetz) in Verbindung mit den einschlägigen Bestimmungen des Vierten Sozialgesetzbuches.

Welche Vorteile bieten Langzeitkonten?

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten bieten eine Fülle von Vorteilen sowohl für die Mitarbeiter/innen als auch für das Unternehmen selbst:

- Mit einem Langzeitkonto können Mitarbeiter/innen vorzeitig aus dem Erwerbsleben aussteigen, da auch der Aspekt der Lebensarbeitszeit eingeschlossen ist.
- Darüber hinaus können 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 zu machen.
- Die Einbringungen auf das Langzeitkonto erfolgen als Bruttobeträge. Erst bei Inanspruchnahme des Wertguthabens werden Steuern und Sozialabgaben fällig.
- Zinsen aus dem Bruttosparen stehen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu und verlängern die Freistellungsphase.
- Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter geht nichts verloren. Dafür sorgen die Rückdeckung und die Insolvenzsicherung seitens des Arbeitgebers. Bei Arbeitgeberwechsel wird das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Ren-

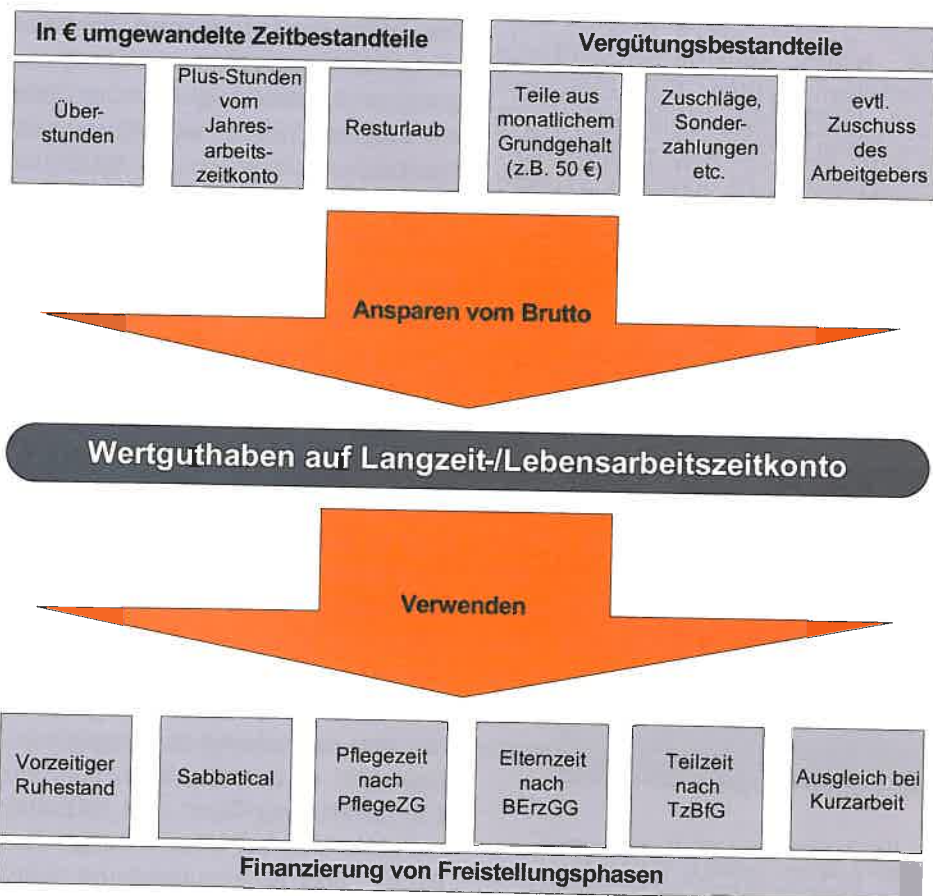


Abb. 1: Aufbau und Verwendung von Wertguthaben auf Langzeitkonten.

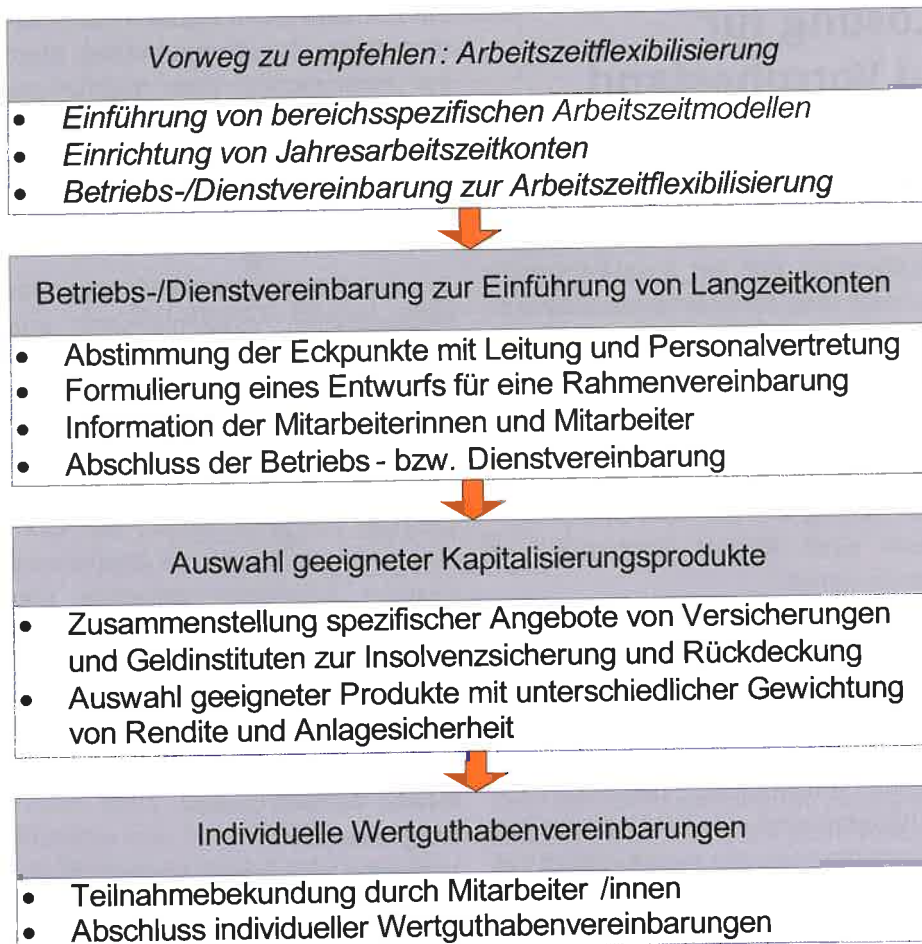


Abb. 2: Vorgehensweise zur Einrichtung von Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonten.

tenversicherung Bund (DRVVB) 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 kann.
- Die Freistellungsphasen sind für den Arbeitgeber nicht mit Kosten verbunden, so dass er vorzeitig seinen Personalbestand verjüngen kann.

Welche Schritte sind 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 Unternehmensbereiche zugeschnitten sind, und die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten. In Bruttoentgelt umgewandelte Plus-Stunden vom Jahresarbeitszeitkonto können dann

nämlich auf ein Langzeitkonto oder ein reines Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden. Die Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung werden in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Personalvertretung schriftlich fixiert.

Die Vorgehensweise zur Einrichtung von Langzeitkonten oder reinen Lebensarbeitszeitkonten ist im nachfolgenden Fließbild in Abbildung 2 dargestellt.

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

Dr. Marc Reinhold, uve GmbH für Managementberatung, Kalkreuthstraße 4, 10777 Berlin, Fon: +49 30. 31582-482, Fax: +49 30. 31582-400, E-Mail: m.reinhold@uve.de, Internet: www.uve.de

Zuverlässige Abfallentsorgung und saubere Städte: Nachhaltigkeit erzeugen durch den aktiven Einbezug der Bürger

Ute Kerber, Mainz

Entsorgungs- und Stadtreinigungsbetriebe sehen sich im Dilemma. Die Ansprüche an ihre Leistungen sind hoch: Eine saubere Stadt und Wohnumgebung sowie bequeme und zuverlässige Abfallentsorgung scheinen für die meisten Bürger selbstverständlich. Einigkeit herrscht allerdings auch dahingehend, was eine saubere Stadt den Steuerzahler kosten sollte, nämlich möglichst wenig – man will hohe Qualität für einen niedrigen Preis. Dieser Erwartung müssen sich die kommunalen Stadtreinigungs- und Abfallwirtschaftsbetriebe stellen.

Die hohe Bedeutung und Relevanz einer leistungsstarken Abfallentsorgung und Stadtreinigung hört nicht bei sauberen Straßen und Plätzen auf. Stadtsauberkeit prägt das Stadtbild, trägt zur Lebensqualität und zum positiven Image einer Kommune bei und ist damit ein wichtiger Standort- und Wirtschaftsfaktor.

Wie kann eine stabile Stadtsauberkeit zukünftig gewährleistet werden?

Eine Lösung des Dilemmas aus steigenden Erwartungen und Kostendruck liegt in der stärkeren Einbindung der Nutznießer: Es gilt, die Menschen, die von einer sauberen Stadt profitieren, stärker als bisher zur aktiven Beteiligung zu motivieren, Bürger und Unternehmen davon zu überzeugen, sich für ihre Umgebung zu engagieren. Zwar gibt es überall Aktionstage wie z.B. „Dreck weg-Tage“ und Müllsammelaktionen, bei denen Bürger ihre Wohn- und Arbeitsumgebung selbst aktiv säubern. Die kontinuierliche