

Folgen des demografischen Wandels

Arbeitszeit- und Entgeltpolitik im Umbruch

Die steigende Lebenserwartung und die damit verbundene Verlängerung der Rentenbezugsdauer führt wohl in absehbarer Zeit zu einem Finanzierungsdefizit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Als Lösung wird die Verlängerung der Lebensarbeitszeit diskutiert. Das wiederum wird zu einem Ende der Frühverrentung und zu einer Zunahme älterer MitarbeiterInnen zwischen dem 55. und 65. Lebensjahr im Unternehmen führen. Betriebliche und persönliche Lebensarbeitszeit lassen sich dann alternativ durch ein betriebliches Langfristkonto gestalten.



Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 1

Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung wird das faktische Renteneintrittsalter bereits gegenwärtig schrittweise angehoben. Darüber besteht zwischen allen politischen bzw. gesellschaftlichen Gruppierungen weitgehend Übereinkunft. Darüber hinaus ist zukünftig mit Altersgrenzen zwischen 65 bis 67* Jahren zu rechnen. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die betriebliche Personalpolitik.



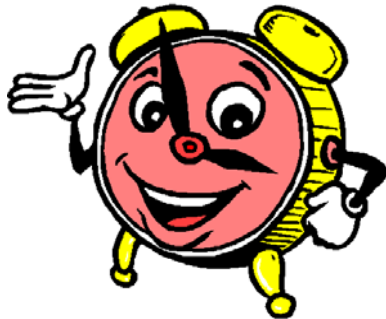
Autor
Hermann A. Moderegger

* *Beschluss des Koalitionsvertrages zwischen CDU/CSU + SPD von 11/2005!*

Regelaltersgrenze

Derzeit:

- **65. Lebensjahr**



**Voraussichtlich
nach der
Bundestagswahl
09/2005:**

- **67. Lebensjahr
oder älter***

****Vereinbarung im
Koalitionsvertrag der
„Großen Koalition“ von
11/2005***



Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 3

Anhebung Altersgrenze (Beispiel)

Die Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für **frühestmögliche** Inanspruchnahme der **vorgezogenen Altersrente** wegen **Arbeitslosigkeit** oder nach **Altersteilzeit**

- wird **von 60 auf 63 Jahre angehoben**,
- in **Monatsschritten** ab **2006** bis **2008**,
- individueller **Vertrauensschutz**, wenn bereits rechtsverbindlich „Disposition“ getroffen
(*Stichtag: 31.12.2003*)



Autor
Hermann A. Moderegger

„Altersgrenze nach Altersteilzeit (ATZ)“

Geburts-jahrgang	Altersgrenze für frühesten Rentenbeginn nach ATZ	Geburts-jahrgang	Altersgrenze für frühesten Rentenbeginn nach ATZ
60 Jahre und			
Jan 46	1 Monat	Jan 48	1 Monat
Feb 46	2 Monate	Feb 48	2 Monate
Mrz 46	3 Monate	Mrz 48	3 Monate
Apr 46	4 Monate	Apr 48	4 Monate
Mai 46	5 Monate	Mai 48	5 Monate
Jun 46	6 Monate	Jun 48	6 Monate
Jul 46	7 Monate	Jul 48	7 Monate
Aug 46	8 Monate	Aug 48	8 Monate
Sep 46	9 Monate	Sep 48	9 Monate
Okt 46	10 Monate	Okt 48	10 Monate
Nov 46	11 Monate	Nov 48	11 Monate
Dez 46		Dez 48	
61 Jahre und		63 Jahre	
Jan 47	1 Monat		
Feb 47	2 Monate		
Mrz 47	3 Monate		
Apr 47	4 Monate		
Mai 47	5 Monate		
Jun 47	6 Monate		
Jul 47	7 Monate		
Aug 47	8 Monate		
Sep 47	9 Monate		
Okt 47	10 Monate		
Nov 47	11 Monate		
Dez 47		62 Jahre und	



Bezug:
Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz



Autor
 Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 5

Folgen für die betriebliche Arbeitszeitpolitik

- **Altersteilzeit entfällt** schrittweise;
- **demografische Arbeitszeit** als Alternative;
- **betriebliches Langzeitkonto** als Instrument.

Altersteilzeit - gesetzliche Befristung

Beim Altersteilzeitgesetz (AtG) besteht bekanntlich eine gesetzliche **Befristung bis 2009** (letzter Beginn/Antritt - gilt für Erstattungsleistungen seitens der Bundesagentur für Arbeit.)

Ab 2012 ist kein **Rentenzugang** mehr nach Altersteilzeit möglich.



Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 6

Demografische Arbeitszeit

Konzept Gewerkschaft Ver.di

Demografie

Demografische
Arbeitszeit

<u>Phase 1</u> Nach der Ausbildung bis zur Familiengründung	ca. 40 h pro Woche
<u>Phase 2</u> Familien- und Weiterbildungsphase	ca. 30 h pro Woche
<u>Phase 3</u> Nach der Familienphase	ca. 40 h pro Woche
<u>Phase 4</u> 5 – 10 Jahre vor der Rente	Entnahme aus dem Lebensarbeitszeitkonto



Autor
Hermann A. Moderegger

Anmerkung

Die Vorstellungen von „Verdi“ sind kostenneutral – bei Umsetzung im Rahmen eines Lebensarbeitszeitkontos!

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 7

Tarif DaimlerChrysler Services AG, Berlin

Bis vollendetem 49. Lebensjahr	40 h / Woche	
Ab 50. Lebensjahr	40 h / Woche	Zeitgutschrift 2 h / Woche
Ab 53. Lebensjahr	40 h / Woche	Zeitgutschrift 4 h / Woche
Ab 55. Lebensjahr	40 h / Woche	Zeitgutschrift 5 h / Woche

Quelle: www.bmgs.bund.de/de/asp/Arbeitszeitmodelle

Anmerkung

Die tarifliche Regelung bei Daimler Chrysler Services AG erhöht die Arbeitskosten für die älteren Mitarbeiter. Damit besteht ein erhebliches Risiko, dass das Modell letztlich aus betriebswirtschaftlichen Gründen gegen die älteren Mitarbeiter wirkt.



Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 8

Verhandlungs-Ergebnisse Haustarif VW 2004

- **(flexibles) Arbeitszeitkonto** mit **+/- 400 h** (*Überstunde mit Zuschlag ab der 40. Wochen-Std.*),
- bis zu **66 h** pro Jahr können (= Anspruch) auf ein **Lebensarbeitszeitkonto** übertragen werden.

Anmerkung

Diese Regelung ist kostenneutral. Allerdings ist der Spielraum von z. B. 660 h aus 10 Jahren eher noch zu gering.



Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 9

Lebens-Arbeitszeit

Regelungsabrede

FraPort AG, Frankfurt/M.

max. Gutschrift p.a.	max. Gutschrift total	Bemerkung
400 h	5.000 h	<i>Entspricht ca. 2,5 Jahren Freistellungs- anspruch</i>

Quelle: www.bmgs.bund.de/de/asp/Arbeitszeitmodelle

Anmerkung

Die Regel bei FraPort ist zukunftsweisend. Die Deckelung bei ca. 12,5 Jahren Ansparphase ist sicherlich pragmatisch, könnte aber in der Praxis in einem nächsten Evolutionsschritt durchaus entfallen.



Betriebsvereinbarung Wieland-Werke AG, Ulm

Vertrag- liche Arbeitszeit	Tatsäch- liche Arbeitszeit	Differenz	Gutschrift Langzeit- konto
35 h / Woche	40 h / Woche	5 h / Woche	220 h p.a.
		<i>Multipli- kator = 44 geleistete Wochen p.a.</i>	

Quelle: www.bmgs.bund.de/de/asp/Arbeitszeitmodelle

Anmerkung

Pionier-Modell aus den frühen 90er-Jahren



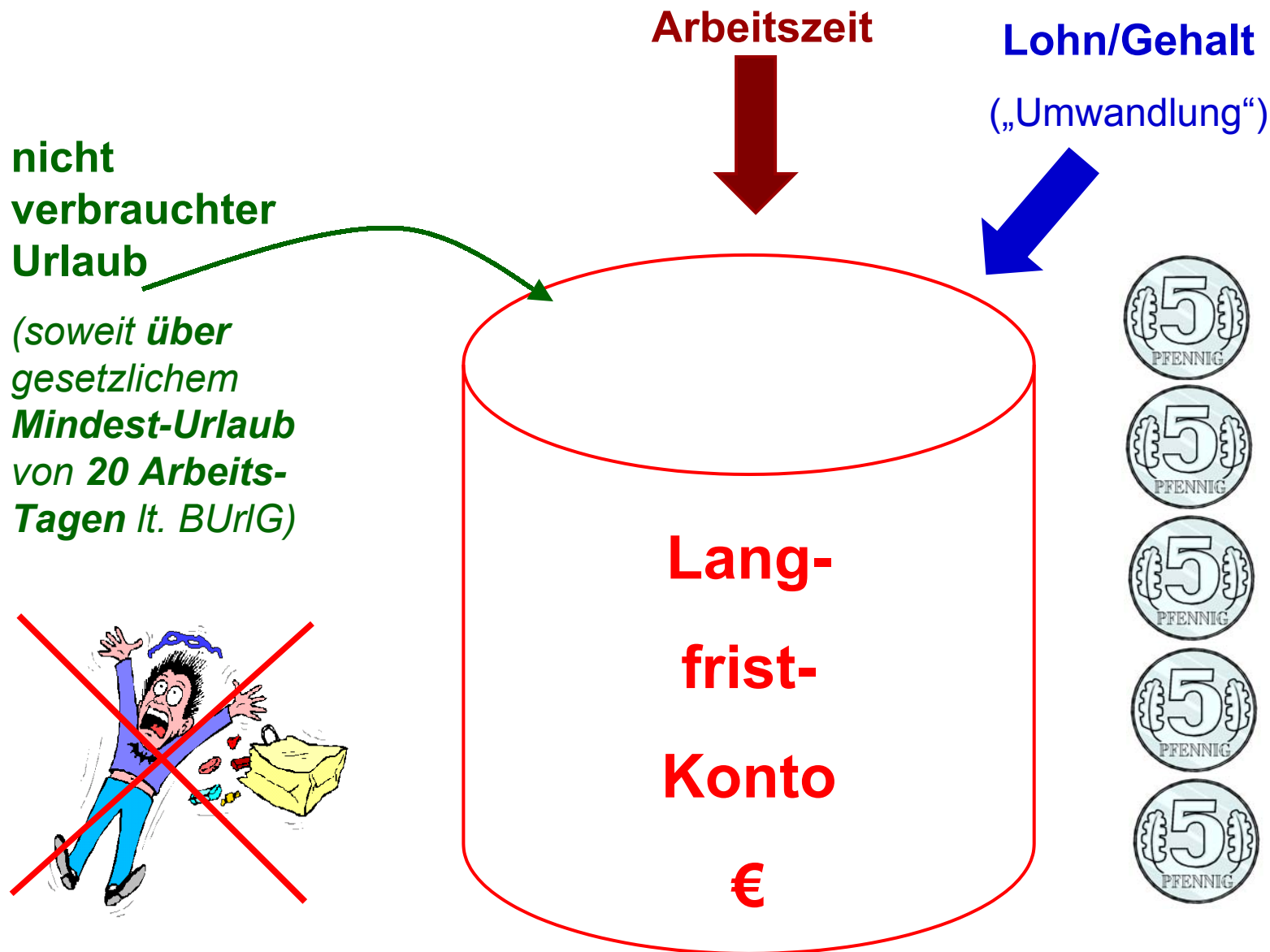
Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 11

Ansparmöglichkeiten im Langfristkonto



Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 12

Verwendung von Langfristkonten

Langfristkonten bieten hochflexible Verwendungsmöglichkeiten sowohl für jüngere Mitarbeiterinnen (z. B. Sabbatical, Familienphase, Fort-/Weiterbildung) als auch für ältere Mitarbeiterinnen (z. B. vorgezogener Ruhestand). Die entsprechend zu beachtenden sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen abgeleitet aus SGB IV finden sich in einer entsprechenden „Regelungsabsprache der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger“ (im Internet z. B. unter www.vdr.de).



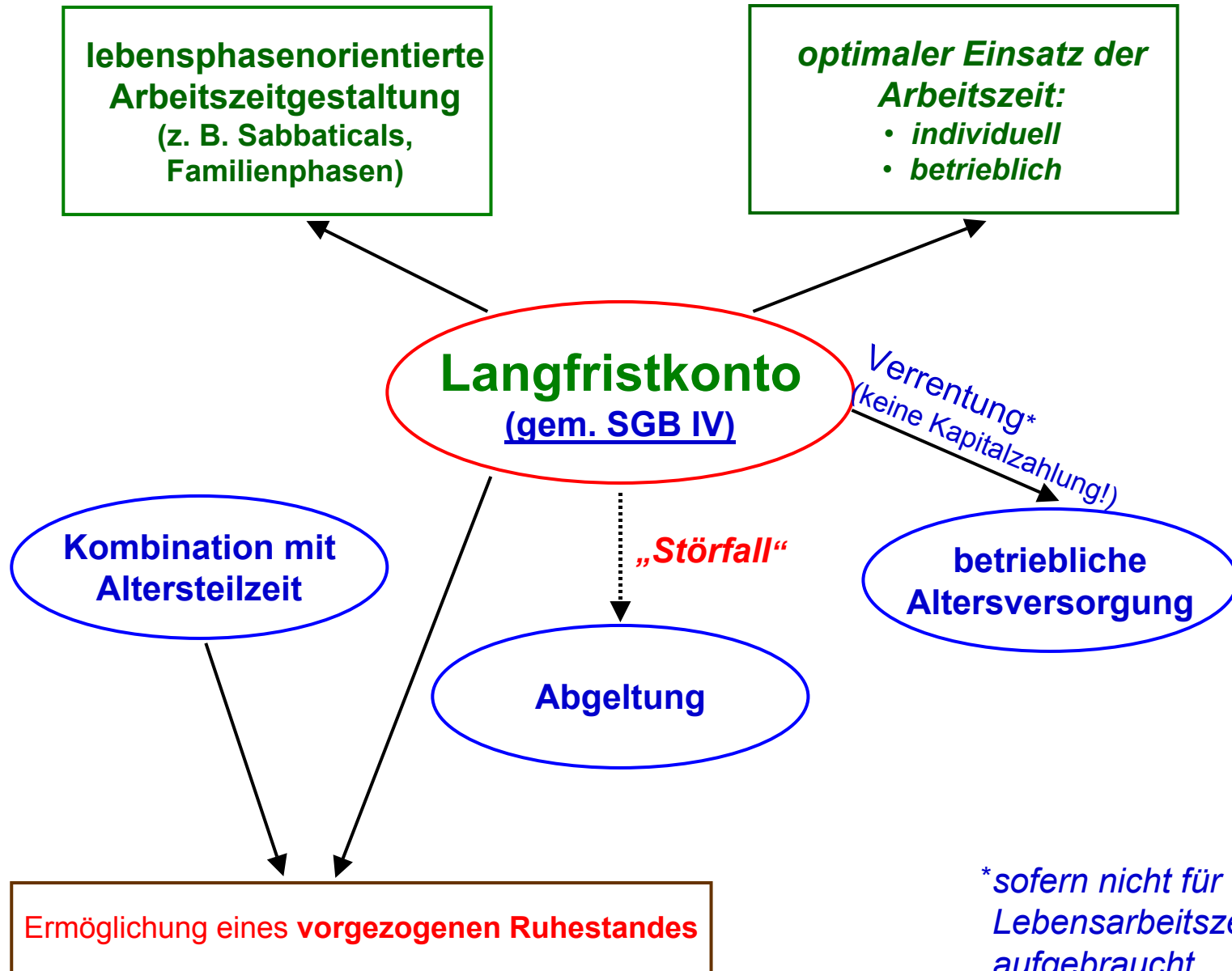
Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 13

Verwendung von Langfristkonten



Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 14

**sofern nicht für
Lebensarbeitszeit
aufgebraucht*

Insolvenzsicherungspflicht für Langfristkonten

Gem. § 7d SGB IV ist eine Insolvenzsicherungspflicht gegeben, sofern

- der Ausgleichszeitraum (= faktisch Laufzeit ab erstmaliger Buchung auf dem Langfristkonto) mehr als 27 Monate ist und
- das „Wert-Guthaben“ das 3-fache der Bezugsgröße* in der gesetzlichen Sozialversicherung überschreitet.

*Bezugsgrößen p. a. (Stand: 2005):

- D-West $2.415 \times 3 = 7.245$ EUR
- D-Ost $2.030 \times 3 = 6.090$ EUR

Die Insolvenzsicherung bewirkt faktisch einen Mittelabfluss aus dem Unternehmen zu einem Finanzdienstleister und eine weitgehende Absicherung des Wert-Guthabens für die MitarbeiterInnen.



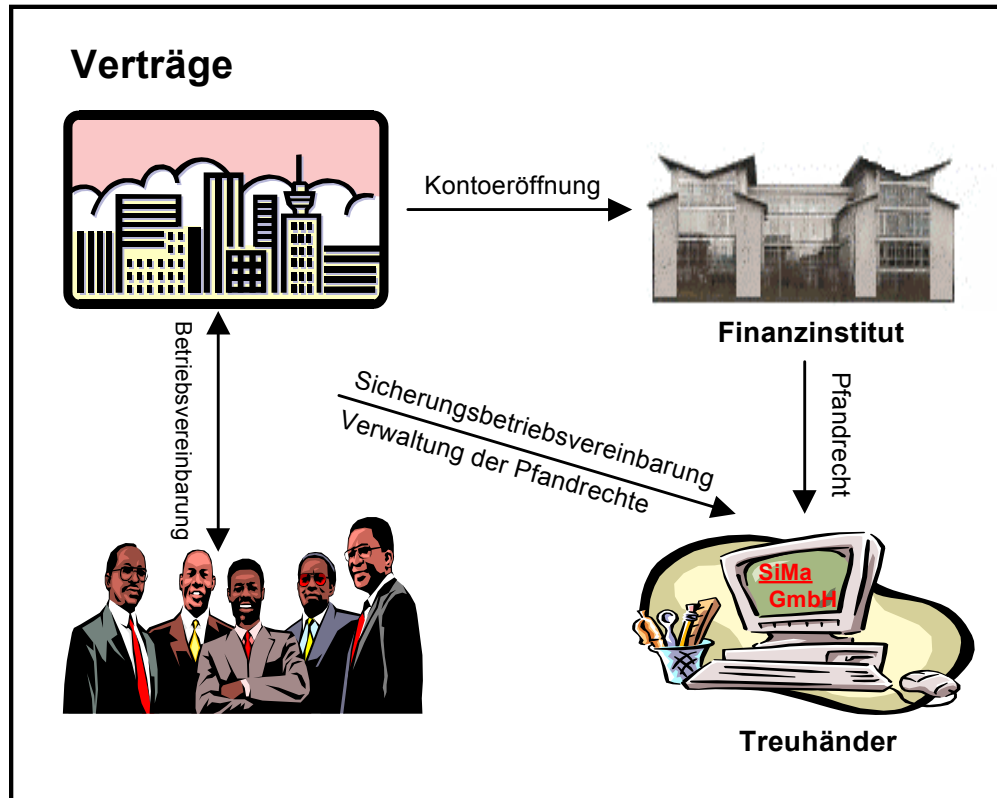
Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 15

Möglichkeiten der Insolvenzsicherung



www.sima-gmbh.de



Autor
Hermann A. Moderegger

Unternehmen mit Langfristkontomodellen (Auswahl)

- **VW-/Audi-Konzern**, Wolfsburg/Ingolstadt
(„Zeitwertpapier“)
- **Deutsche Bank AG**, Frankfurt
(„db-zeitinvest“)
- **Daimler-Chrysler AG**, Stuttgart
- **Daimler-Chrysler Services AG**
(früher: debis AG), Berlin
- **Hewlett-Packard**, Böblingen
- **Wieland Werke AG**, Ulm



Autor
Hermann A. Moderegger

Tarife mit Langfristkontomodellen (Auswahl)

- **Metall / Elektro, Baden-Württemberg,**
Südwestmetall (seit 02/2005)

Übertragbarkeit von Langfristkonten

Grundsätzlich ist gem. SGB IV das Wertguthaben auf den Folge-Arbeitgeber **übertragbar**. Die Übertragung erfordert jedoch die Zustimmung des Folge-Arbeitgebers. Insofern hat der Mitarbeiter diesbezüglich keinen durchsetzbaren Rechtsanspruch. Faktisch bedeutet dies eine Begünstigung von Konzernen, die ihren innerbetrieblichen Arbeitsmarkt und die Bindung der Mitarbeiter auf diese Weise gestalten und fördern können. Es besteht hier offensichtlich ein Regelungsbedarf, der durch den Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien bald erfüllt werden sollte!



Autor
Hermann A. Moderegger

Folgen für die betriebliche Entgeltpolitik

Langfristkonten können bekanntlich mit **Zeit** und **Geld** bespart werden. Lohnsteuerlich und sozialversicherungsrechtlich ist bei richtiger Gestaltung der Zufluss – und damit die Abgabepflicht – erst bei Verwendung des Kontoguthabens bewirkt.

Das macht das Langfristkontomodell auch für **Entgeltumwandlung** und die daraus resultierende Verschiebung der Abgabenbelastung (= deferred compensation) sehr attraktiv.

Außerdem gelten – abweichend zur betrieblichen Altersversorgung – **keine Höchstgrenzen für die Entgeltumwandlung!**“



Autor
Hermann A. Moderegger

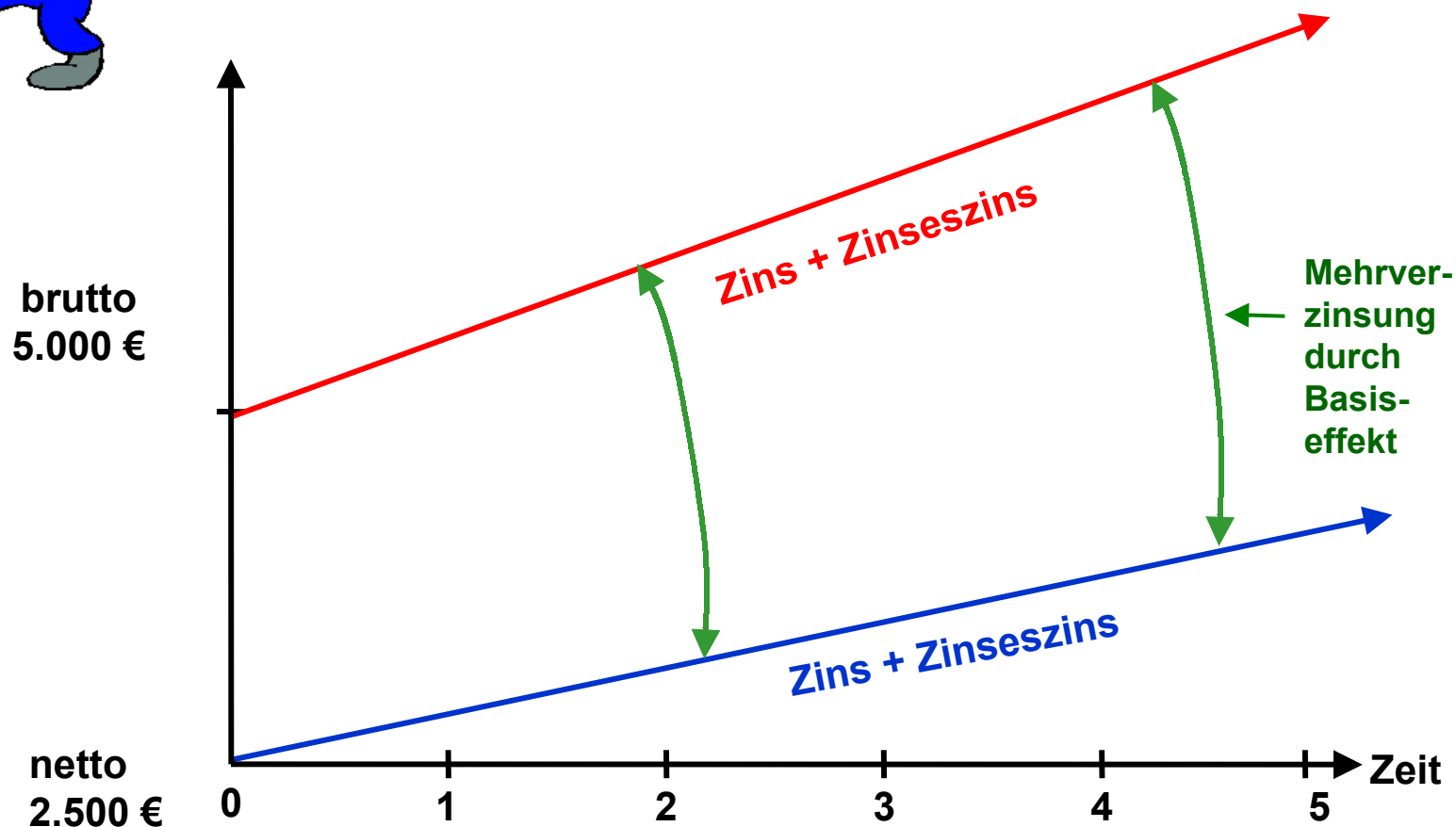
CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 19



„Deferred Compensation“: Zins- / Steuereffekte



Der **Steuereffekt** besteht darin, dass **Einkommen** aus **hochbesteuerter Aktivphase** in **niedrig besteuerte Rentenphase** verschoben wird. Ähnliche Auswirkung hat die **Verschiebung in Phasen** des Arbeitslebens mit **niedrigerer Steuerprogression** (z. B. Steuerreform!)



Autor
Hermann A. Moderegger

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 20

Fazit

Das **Langfristkonto** dürfte in der betrieblichen Personalpolitik die **Altersteilzeit ersetzen**. Der Ansparvorgang kann von den unteren Einkommenschichten mit niedriger Sparfähigkeit aus Zeit heraus erbracht werden. Für die MitarbeiterInnen mit mittlerem bis gehobenem Einkommen ist die Gestaltungsform der Entgeltumwandlung besonders attraktiv. Für MitarbeiterInnen, die nicht der Tarifbindung unterliegen kann auch die teilweise Einbringung von (Rest-) Urlaub interessant sein.



Autor
Hermann A. Moderegger

***Autor:** Hermann A. Moderegger, Entgelt- und Arbeitszeitberater, seit mehr als 14 Jahren als Berater, vorher über 20 Jahre als Personalmanager insbes. in der Automobilzulieferindustrie erfolgreich tätig, Geschäftsführer der FlexoConsult GmbH, www.flexoconsult.de*

CoPersdmografaz.ppt

Stand: 11/2005

Seite 21