

unternehmen

Mit dem Caritas-Flex-Konto geht auch mal eine Auszeit

Der Diözesan-Caritasverband Münster hat per Dienstvereinbarung ein Langzeitkonto für Mitarbeitende eingeführt. Ein Beispiel, das Schule machen könnte: Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas ermöglichen dies seit zwei Jahren.

Hubertus Wissing

DIE ARBEITSRECHTLICHE Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat ab 1. November 2011 die Einrichtung von Langzeitkonten legitimiert, indem sie die Anlage 5c AVR neu gefasst hat. Bereits zuvor waren Dienstgeber und Dienstnehmer(innen) in der Geschäftsstelle des Caritasverbandes für die Diözese Münster im Gespräch über die Möglichkeiten von Langzeitkonten. Bis die „Dienstvereinbarung zur Einführung von Langzeitkonten und Ansammlung von Wertguthaben“ abgeschlossen wurde, hat es aber noch bis zum 28. Mai 2013 gedauert. In einer Hausversammlung wurde den Mitarbeitenden als Ergebnis der vielen Gespräche und Diskussionen das Caritas-Flex-Konto vorgestellt und eine Mitarbeiterbroschüre ausgehändigt. Begleitet wird der Diözesan-Caritasverband von der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK). In Einzelgesprächen können sich Interessierte anhand von individuellen Berechnungen durch die DBZWK beraten lassen und mit dem Dienstgeber ein Langzeitkonto einrichten. Die dort angesammelten Wertguthaben werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben (Flexi-II-Gesetz) angelegt.

Mit Blick auf Familie und Beruf sowie unter Berücksichtigung der Themen „Demografie“, „Renteneinstiegsalter“ und „Work-Life-Balance“ sind mit dem Caritas-Flex-Konto die vorhandenen Arbeitszeitregelungen ergänzt worden. Der Diözesan-Caritasverband Münster verspricht sich durch die Verwendungsmög-

lichkeiten des Caritas-Flex-Kontos auch, dass er als Arbeitgeber für Personal attraktiver wird. Das Wertkontenmodell ermöglicht es den Mitarbeitenden, dass sie durch das Ansparen eines Wertguthabens später von der Arbeit freigestellt werden können – bei gleichzeitiger Fortführung des entgeltspflichtigen Dienstverhältnisses.

Folgende Gehaltsbestandteile können zum Zwecke der späteren Freistellung umgewandelt werden: laufendes Bruttoarbeitsentgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Zulagen oder Sonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen, Gegenwert des AZV-Tages oder eines Zeitguthabens bis maximal drei Tage. Aus Gründen der Fürsorgepflicht können als Umwandlungsbetrag pro Kalenderjahr maximal 25 Prozent des individuellen Bruttoarbeitsentgelts angespart werden. Der Dienstgeber sichert das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeitrages nach § 7e SGB IV gegen Insolvenz. Die Beiträge zur KZVK werden auch für umgewandelte Gehaltsbestandteile direkt an die KZVK abgeführt. Der Inhaber des Langzeitkontos entscheidet je nach Bedarf, wie er die angesparten Arbeitszeiten/Wertguthaben verwendet, zum Beispiel für vorzeitigen Ruhestand, Freistellung für Qualifizierung, längere Elternzeit, Sabbatzeit, Betreuung häuslicher Pflegefälle, Teilzeitbeschäftigung oder auch Einbringung in die betriebliche Altersvorsorge.

Während einer Freistellung wird das Wertguthaben um das Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich Dienstgeberanteilen zur

Sozialversicherung gemindert. Das monatlich vereinbarte Arbeitsentgelt darf in der Freistellung nicht unangemessen vom durchschnittlichen Entgelt der letzten zwölf Kalendermonate mit Arbeitsleistung abweichen. Es muss mindestens 70 Prozent betragen und darf 130 Prozent nicht übersteigen. Die Dauer der möglichen Freistellung kann folglich durch die Höhe des vereinbarten Arbeitsentgelts von dem/der Mitarbeiter(in) beeinflusst werden. Verzinsung und Werterhaltungsgarantie des Guthabens sind sichergestellt.

Ein bei Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen eventuell noch vorhandenes Wertguthaben wird unter Berücksichtigung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen mit der letzten Abrechnung ausgezahlt oder in die betriebliche Altersvorsorge (KZVK) überführt. Wird das Dienstverhältnis vorzeitig beendet (zum Beispiel durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder Erwerbsunfähigkeit) wird ein noch vorhandenes Wertguthaben in Form einer Einmalzahlung an den Mitarbeiter ausgezahlt. Alternativ kann der/die Mitarbeitende auch eine Übertragung des Wertguthabens auf den neuen Dienstgeber oder die Deutsche Rentenversicherung verlangen. Verstirbt ein Mitarbeiter, so wird das vorhandene Wertguthaben an die zuvor benannte bezugsberechtigte Person ausgezahlt.

Hubertus Wissing

Referatsleiter Personal und Vergütung beim Caritasverband für die Diözese Münster e.V.
E-Mail: wissing@caritas-muenster.de