

Niederschrift
über die 2. Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine
Verwaltung
am 08.12.2014 in Köln, Landeshaus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Boss, Frank
Decker, Ruth
Fenninger, Georg
Giebels, Harald
Kuckelkorn, Günter
Kühlwetter, Joachim
Petrauschke, Hans-Jürgen
Dr. Schlieben, Nils Helge
Zimball, Wolfgang

SPD

Arndt, Denis
Krupp, Ute
Prof. Dr. Rolle, Jürgen
Schmitz, Hans
Schulz, Ursula
Walter, Karl-Heinz
Wucherpennig, Brigitte

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Bortlitz-Dickhoff, Johannes
Peters, Anna
Rickes, Roland

FDP

Effertz, Lars Oliver
Runkler, Hans-Otto

Die Linke.

Zierus, Jürgen

Vorsitz

Freie Wähler/Piraten

Vallot, Margret

Fraktionsgeschäftsstellen

Klemm, Ralf
Schulte, Felix

Bündnis 90/DIE GRÜNEN
Die Linke.

Verwaltung:

vom Scheidt, Frank
Frankeser, Karl-Heinz
Castillo, Michael
Dannat, Knut
Krause, Frank
Mäckle, Verena
Robens, Rolf
Schwamborn, Axel
Beuel, Stefan

LVR-Dezernent 1
stellv. GF LVR-InfoKom
LVR-Betriebsarzt
Leiter LVR-FB 14
LVR-InfoKom
Leiterin LVR-Stab GGM
Leiter LVR-FB 11
Leiter LVR-Institut TBE
10.10 (Protokoll)

Sonstige Anwesende:

Bayer, Christine
Mannott, Ruth
Unkelbach, Ingo

Leiterin LVR-FB 03
LVR-FB 12
10.10

Tagesordnung

A: Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Öffentliche Sitzung

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 1. Sitzung vom 10.11.2014
3. Anfragen und Anträge
4. Das LVR-Dezernat "Personal und Organisation"
5. LVR-Flextime - Zeitwertkonten beim LVR
6. Verschiedenes

Beratungsgrundlage

B: Betriebsausschuss LVR-InfoKom

7. Verschiedenes

C: Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Nichtöffentliche Sitzung

8. Niederschrift über die 1. Sitzung vom 10.11.2014
9. Anfragen und Anträge
10. Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses
11. Verschiedenes

14/176

D: Betriebsausschuss LVR-InfoKom

12. Übersicht der Vergaben von LVR-InfoKom ab einer Summe von 10.000 EUR für den Zeitraum vom 01.07.2014 bis 30.09.2014
13. Dritter Quartalsbericht 2014 von LVR-InfoKom
14. Verschiedenes

14/86

14/173

Beginn der Sitzung:	09:30 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	10:50 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	11:00 Uhr
Ende der Sitzung:	11:00 Uhr

A: Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Die **Vorsitzende**, Frau Schulz, nimmt zwar an der Sitzung teil, ist aber krankheitsbedingt nicht in der Lage, die Sitzung zu leiten. **Herr Zierus** übernimmt als stellvertretender Vorsitzender die Sitzungsleitung.

Er verpflichtet **Frau Vallot** zur gesetzmäßigen und gewissenhaften Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Mitglied der Ausschüsse und Kommissionen.

Gegen die Tagesordnung bestehen keine Bedenken.

Punkt 2

Niederschrift über die 1. Sitzung vom 10.11.2014

Gegen die Niederschrift bestehen keine Bedenken.

Punkt 3

Anfragen und Anträge

Es liegen keine Anfragen und Anträge vor.

Punkt 4

Das LVR-Dezernat "Personal und Organisation"

Herr vom Scheidt trägt zur Organisationsstruktur, den Aufgaben und aktuellen Schwerpunkten des LVR-Dezernates "Personal und Organisation" vor.

Der stellvertretende Vorsitzende dankt Herrn vom Scheidt im Namen des Ausschusses für den Vortrag.

Herr Runkler verweist auf die herausragende Bedeutung der Ausbildung, die hohe Ausbildungs- und Qualifizierungsquote und das erfolgreiche Trainee-Programm.

Herr vom Scheidt merkt an, dass die Ausbildungsquote von 7% aktuell übertroffen werde und bei rund 8% liege. Er bedankt sich ausdrücklich für die Unterstützung der Politik, der im Vergleich zu anderen kommunalen Arbeitgebern eher niedrige Altersdurchschnitt von 45 Jahren sei auch Indiz für die erfolgreichen Ausbildungsaktivitäten. Das Trainee-Programm, das bislang 5 mal aufgelegt wurde, bezeichnet Herr vom Scheidt als insgesamt innovatives Erfolgsmodell, das als Standard der Personalentwicklung weitergeführt werde.

Auf Nachfrage von **Herrn Rickes** erklärt **Herr vom Scheidt**, dass im Rahmen der avisierten Einführung einer elektronischen Personalakte eine marktgängige Standardsoftware eingesetzt werden soll.

Mit Blick auf die Überlegungen und anlaufenden Aktivitäten zur Neubebauung des Ottoplatzes führt Herr vom Scheidt auf Nachfrage aus, dass mit Hochdruck gemeinsam mit der Stadt Köln ein neuer, dauerhafter Rechenzentrumsstandort gesucht werde. Der durch den möglichen Abriss des LVR-Hauses bedingte Zeitdruck stelle dabei ein Problem dar.

Frau Wucherpennig stellt klar, dass die Notwendigkeit zur Schaffung neuer Raumkapazitäten und Möglichkeiten auch für LVR-InfoKom unbestritten sei. Sie verweist dazu auf die erste Sitzung der Kommission Bauvorhaben Ottoplatz in der kommenden Woche. Dort würden solche und andere Fragen vertieft.

Die für den Vortrag erstellte Präsentation ist als Anlage 1 der Niederschrift beigefügt.

Punkt 5 **LVR-Flextime - Zeitwertkonten beim LVR**

Herr vom Scheidt trägt zur Einführung, zum aktuellen Stand und dem beabsichtigten weiteren Vorgehen in Sachen "LVR-Flextime - Zeitwertkonten beim LVR" vor. Im Anschluss hieran geht er auf Fragen aus dem Gremium ein.

Der stellvertretende Vorsitzende bedankt sich im Namen des Ausschusses für den Vortrag und unterstreicht den hohen sozialen Standard des LVR für seine Mitarbeitenden.

Auf Nachfrage verdeutlicht **Herr vom Scheidt**, dass der LVR bei den öffentlichen Arbeitgebern Vorreiter in Sachen Zeitwertkonten in Deutschland sei. Ein Vortrag dazu beim Deutschen Städtetag sei geplant. Eine Beteiligungsquote von 10% und mehr hält er beim LVR für sehr wahrscheinlich.

Die für den Vortrag erstellte Präsentation ist als Anlage 2 der Niederschrift beigefügt.

Punkt 6 **Verschiedenes**

Zu diesem TOP gibt es keine Wortmeldungen.

B: Betriebsausschuss LVR-InfoKom

Punkt 7 **Verschiedenes**

Zu diesem TOP gibt es keine Wortmeldungen.

V2

Köln, 12.01.2015

Köln, 12.12.2014

Köln, 13.12.2014

Mit freundlichen Grüßen
Der stellv. Vorsitzende

Die Direktorin des
Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

Betriebsleitung
LVR-InfoKom
In Vertretung

Z i e r u s

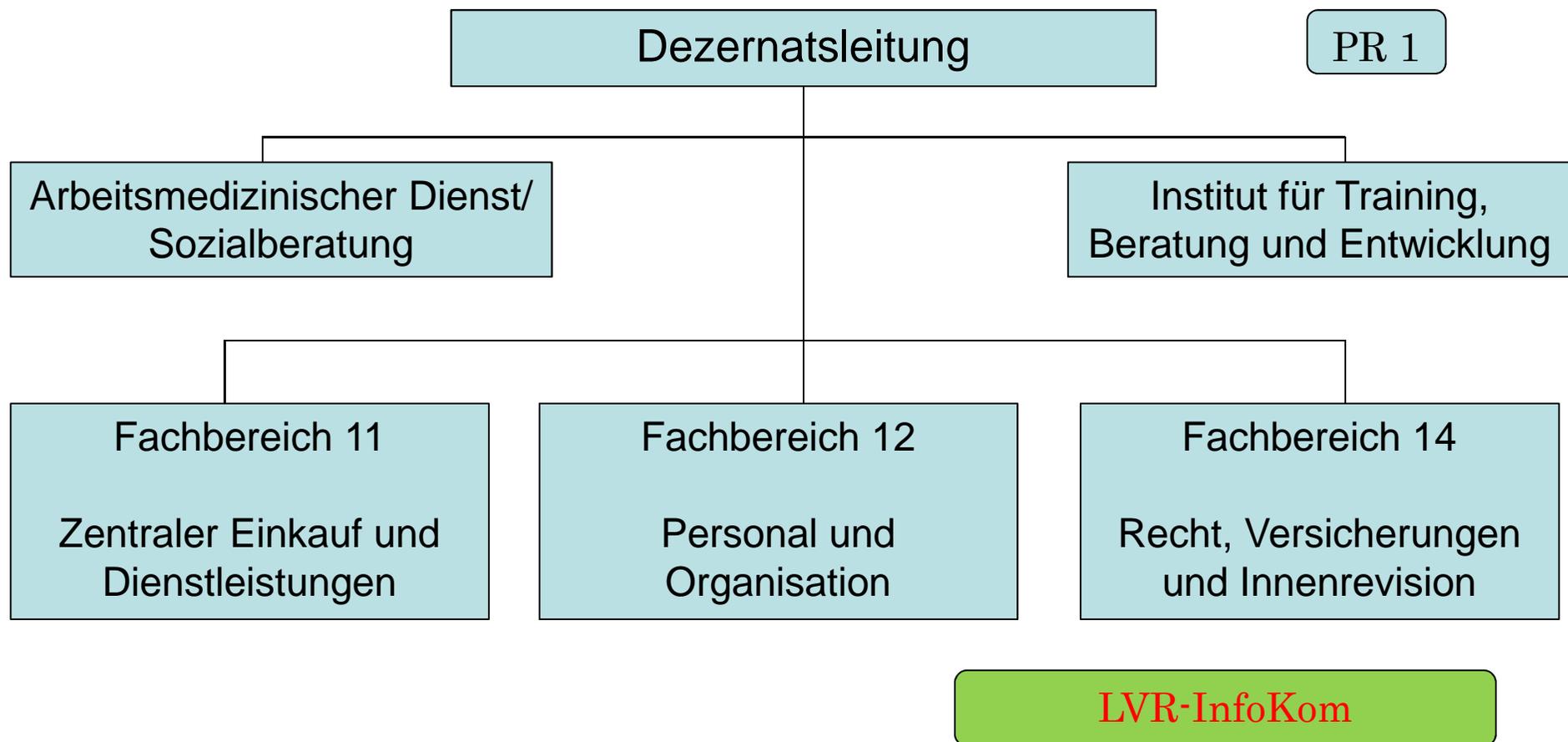
v o m S c h e i d t

F r a n k e s e r

Das LVR-Dezernat Personal und Organisation (LVR-Dezernat 1)

Vortrag von Herrn vom Scheidt im
Ausschusses für Personal und allgemeine
Verwaltung
am 08.12.2014

Organigramm



Fachbereich Zentraler Einkauf und Dienstleistungen

- Zentrale Einkaufskoordination
- Competence Center für Einkauf und Vergaben
- Dezernatsinternes Haushalts- und Rechnungsbüro
- LVR-Druckerei
- Telekommunikation, Auskünfte, Zeitwirtschaft
- Bibliothek
- Fahrdienst
- Postdienst
- Botendienst

Fachbereich Personal und Organisation

- Organisations- und Personalwirtschaft
- Ausbildung
- Stellenplan und Stellenbewertung
- Qualitätsmanagement
- Organisations- und Prozessmanagement
- öffentliches Dienstrecht, Personalvertretungsrecht
- Arbeitssicherheit und Brandschutz

Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision

- Führung von Rechtsstreitigkeiten vor allen Gerichtszweigen
- Beratung in allen rechtlichen Angelegenheiten der LVR-Dezernate
- Dienstaufsicht
- Innenrevision
- Verwaltungsrecht
- Rechtsservice und Forderungsrealisierung in den Bereichen Sozialhilfe und Kliniken
- Insolvenzverfahren
- Vollstreckung

Arbeitsmedizinischer Dienst/Sozialberatung

- **Arbeitsmedizin**
 - Berater des Arbeitgebers und der Mitarbeitenden zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
 - Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgen nach der ArbMedVV und anlassbezogen
 - Strategischer Partner bei der Führungskräftequalifizierung und bei der Entwicklung einer Strategie zum Umgang mit dem Demografischen Wandel
- **Sozialberatung**
 - Hilfe und Unterstützung in allen psychosozialen Fragestellungen beruflicher und persönlicher Art auch in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt

Institut für Training, Beratung und Entwicklung

- Trainieren
 - Jährliches Fortbildungsprogramm
 - Beratung und Unterstützung sowie Konzeptionierung zielgruppenspezifischer Fortbildungen
 - Konzeption, Organisation und Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen
- Beraten
 - von Mitarbeitenden, insbesondere Führungskräften
 - Einzel-Coaching, Gruppen-Coaching und Teamentwicklungen
 - Begleitung und Moderation in Veränderungsprozessen
 - Konfliktberatung/Mediation
 - Beratung und Durchführung von Wissenstransferprozessen
- Entwickeln
 - Förderung der Mitarbeitendengesundheit
 - Motivations- und Anreizsysteme (z.B. LOB)
 - Führungsnachwuchs- und Traineeprogramme
 - Mitarbeitendenbefragungen

Die BSC des LVR-Dezernates 1

- **Mission**
- **Vision**
- **Strategische Ziele ... eine Auswahl**

Mission (Leitbild) LVR-Dezernat 1

Als Querschnittsdezernat definieren wir - unter Einbeziehung politischer Vorgaben, im Auftrag von LD und in Abstimmung mit den Dezernaten, Dienststellen und Einrichtungen – **Normen und Standards**, stellen ihre Einhaltung sicher und **setzen** damit den **Rahmen für eine leistungs- und zukunftsfähige Entwicklung des LVR.**

Als interner Dienstleister stellen wir in diesem Rahmen **sicher, dass unsere Angebote und Leistungen den Anforderungen** unserer Auftraggeberinnen/Auftraggeber, Kundinnen/Kunden bzw. Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartner **entsprechen, damit die Dezernate, Dienststellen und Einrichtungen ihre aktuellen und künftigen Herausforderungen gestalten können. Wir kooperieren dabei auch mit externen Partnerinnen/Partnern.**

Vision (Leitziel) LVR-Dezernat 1

Wir sind der anerkannte, innovative, service- und lösungsorientierte **Partner für alle Dezernate, Dienststellen und Einrichtungen**. Wir sind **effektiv und effizient** durch **kontinuierliche Optimierung und Weiterentwicklung unserer Angebote und Leistungen**.

Strategisches Ziel 2

Das Dezernat 1 hat **innovative Konzepte und Modelle** im Interesse seiner Auftraggeberinnen/Auftraggeber, Kundinnen/Kunden bzw. Geschäftspartnerinnen/ Geschäftspartner entwickelt, realisiert und unterstützt.

Strategisches Ziel 4

Das Dezernat 1 ist im Rahmen seiner Aufgaben und Zuständigkeiten ein **vernetzter und wertgeschätzter Partner der kommunalen Familie.**

Strategisches Ziel 5

Das Dezernat 1 hat die **Effektivität und Effizienz** seiner Leistungserbringung erhöht und Instrumente zur quantitativen und qualitativen Messung entwickelt.

Strategisches Ziel 6

Das Dezernat 1 hat geeignete Instrumente und Konzepte entwickelt, um den **Auswirkungen der demographischen Entwicklung** erfolgreich zu begegnen.

**Von den
strategischen Zielen
zu den
TOP-Themen
Rückblick und Ausblick**

Innovative Konzepte und Modelle

- **Elektronische Personalakte**
- **Neuausrichtung der Heim- und Telearbeit**
- ***LVR-Flextime***
- **Mitarbeitendenbefragungen**
- **Gründung der Integrationsabteilung LVR-Druckerei**
- **Führung des LVR-Betriebsrestaurants durch *apetito Catering* als Integrationsunternehmen**

Vernetzter und wertgeschätzter Partner

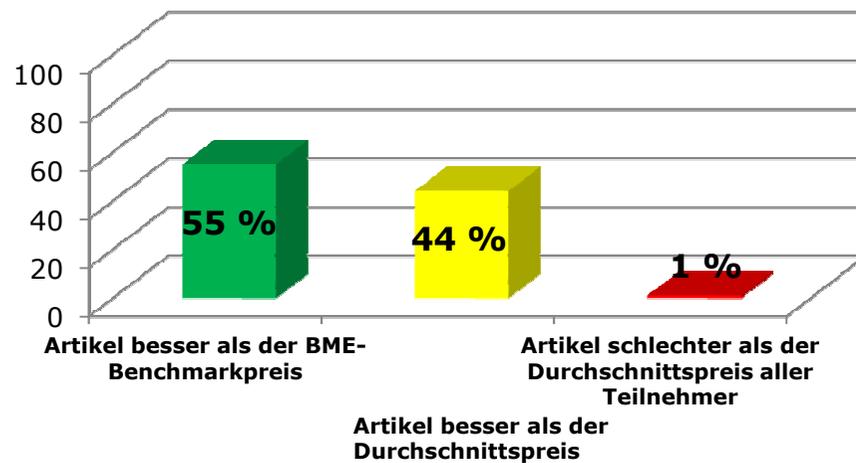
- **Kooperation zwischen der Stadt Köln und LVR-InfoKom**
 - zweites gemeinsames Rechenzentrum
- **LVR-InfoKom als „Treiber“ der Konsolidierung der IT in NRW**
- **Kooperationen des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung mit**
 - LVR-Akademie für seelische Gesundheit
 - LVR-Zentrum für Medien und Bildung
 - Hochschulen
 - Verwaltungen/Kliniken
- **Interkommunale Kooperation im Bereich des Zentraleinkaufs mit den Städten**
 - Köln, Bonn, Leverkusen und Remscheid

Effektivität und Effizienz

- **Weiterentwicklung des Einkaufs unter Federführung des FB 11**
 - mit über 200 Warengruppen
 - mehr als 20.000 Materialien
 - Jahresvolumen von fast 200 Mio. €
 - Umsetzung der GPA-Prüfung
- **Teilnahme an externen Benchmarks**
 - z. B. beim Bundesverband Materialwirtschaft und Einkauf (siehe Folie 19)
- **Umsetzung der EU-Vergaberichtlinien**
 - Umstellung aller Vergabeverfahren und der gesamten Kommunikation mit den Bietern, einschl. der Angebote auf elektronische Medien bis 2016
- **Sicherung der LVR-Druckerei**

BME Preisbenchmark *)

85 meist beschafften C-Materialien im LVR



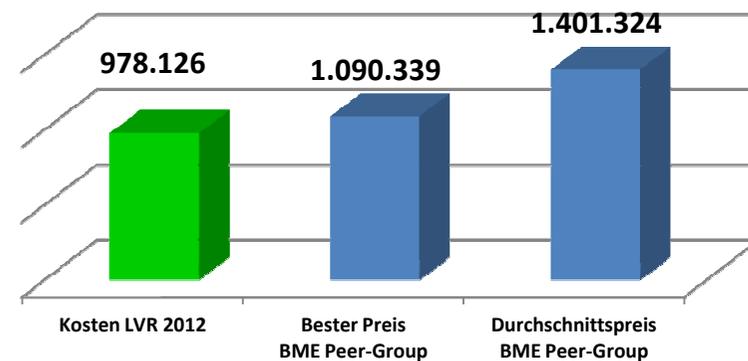
C-Materialien, z.B.:

- Büromaterial
- Hygieneartikel
- Medizinischer Verbrauch
- IT-Zubehör
- Elektromaterial
- ...

BME - Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf u. Logistik e. V.

- Mitglieder sind viele große deutsche Industrieunternehmen und öffentl. Einrichtungen
- Einkaufsvolumen der im BME vertretenen Mitgliedsunternehmen ca. 1,25 Billionen €

LVR-Umsatz mit den 85 Benchmark-Materialien



*) Vergleichsgruppe - Versorgungsdienstleister, öffentliche Dienstleister, Banken

Auswirkungen der demographischen Entwicklung

- **Eigenständiges Projekt**
 - Lebensphasenorientierte Personalpolitik
 - Führungskräfteentwicklung/-qualifizierung
 - Entwicklung und Diskussion einer Führungsphilosophie
 - Führungsnachwuchsprogramm
 - Wissensmanagement
 - Mitarbeitendenfindung/Mitarbeitendenbindung
 - Entwicklung einer Arbeitgebermarke (VV-Beschluss steht aus)
- **BGM**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Haben Sie Fragen?

LVR-FlexTime

Das Zeitwertkontenmodell des Landschaftsverbandes Rheinland

Neue Möglichkeiten in der
Lebensarbeitszeitgestaltung

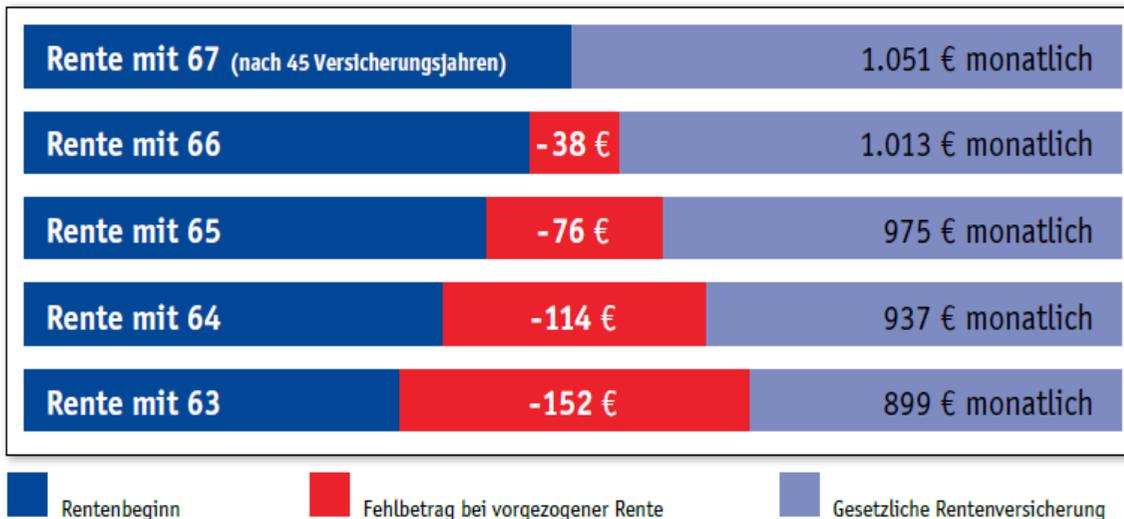
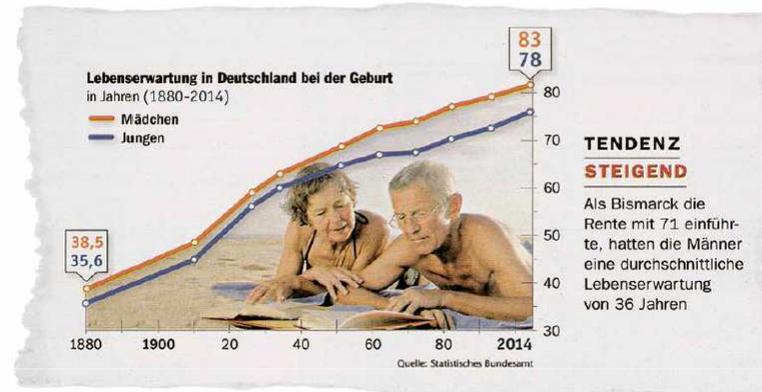


Vortrag Personalausschuss 08.12.2014

	Folie Nr.
1. Ausgangslage	3 - 4
2. Funktionsweise des ZWK	5
3. Gestaltungsmöglichkeiten	6
4. LVR-FlexTime	7 - 15
▪ Geltungsbereich der Dienstvereinbarung	
▪ Zuführungen/Freistellungsmöglichkeiten	
▪ Vorteile und Nutzen des ZWK	
▪ Verwaltung und Geldanlage durch die RVK/Rücklage	
▪ Weitere Rahmenbedingungen; Störfall	
6. Beispiele für mögliche Freistellungszwecke und -zeiträume	16 - 19
7. Stufenweise Einführung	20
8. Statistiken und Kennzahlen	21-22
9. Diskussion und Fragerunde	23

Ausgangslage

Die Lebenserwartung wird steigen.



Rentenabschläge bei vorzeitigem Ausscheiden sind eklatant.

Ausgangslage

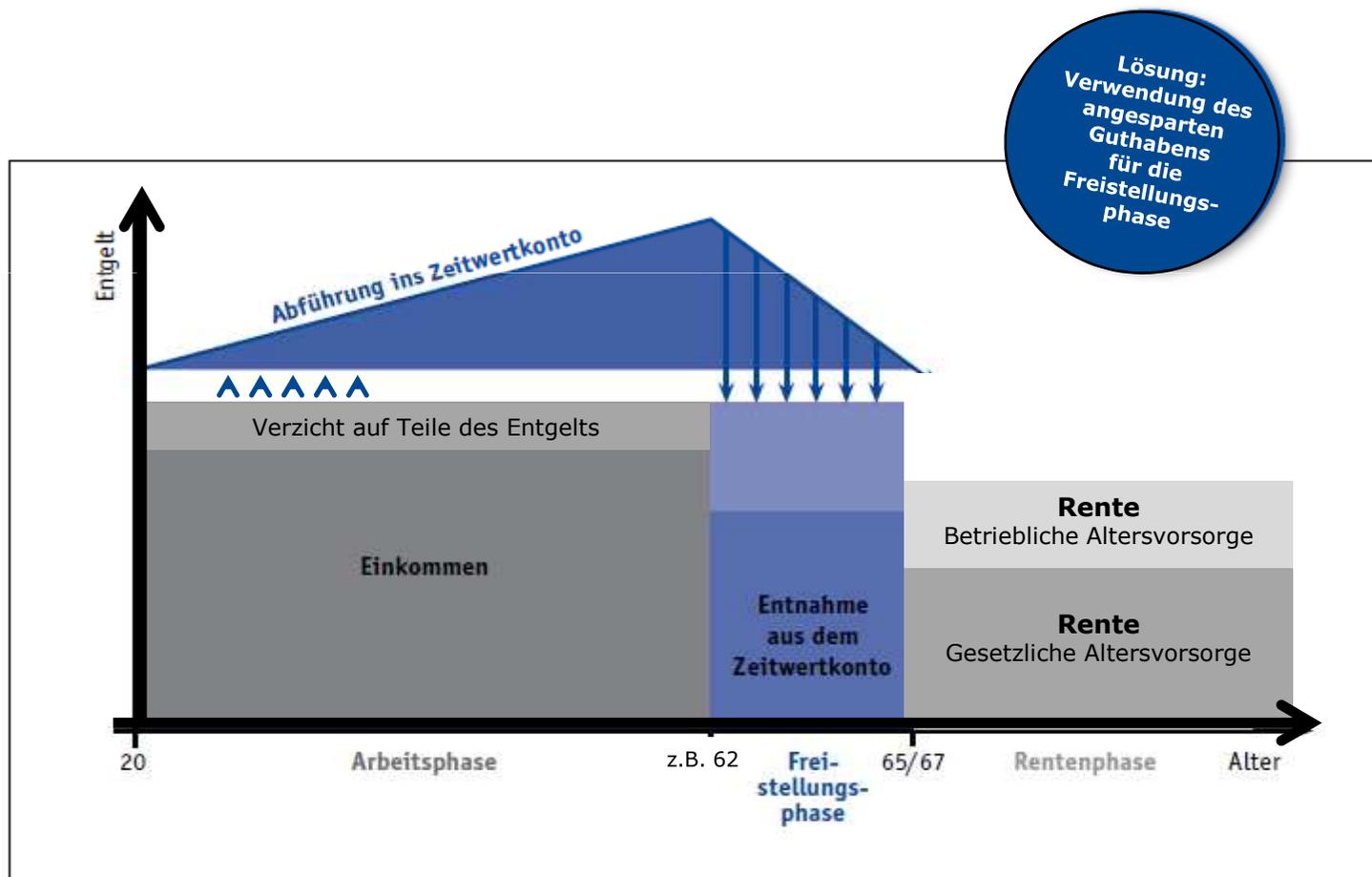
Familienpolitische Anliegen (z.B. Pflege von Angehörigen) gewinnen Bedeutung.



Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird vom LVR gefördert.

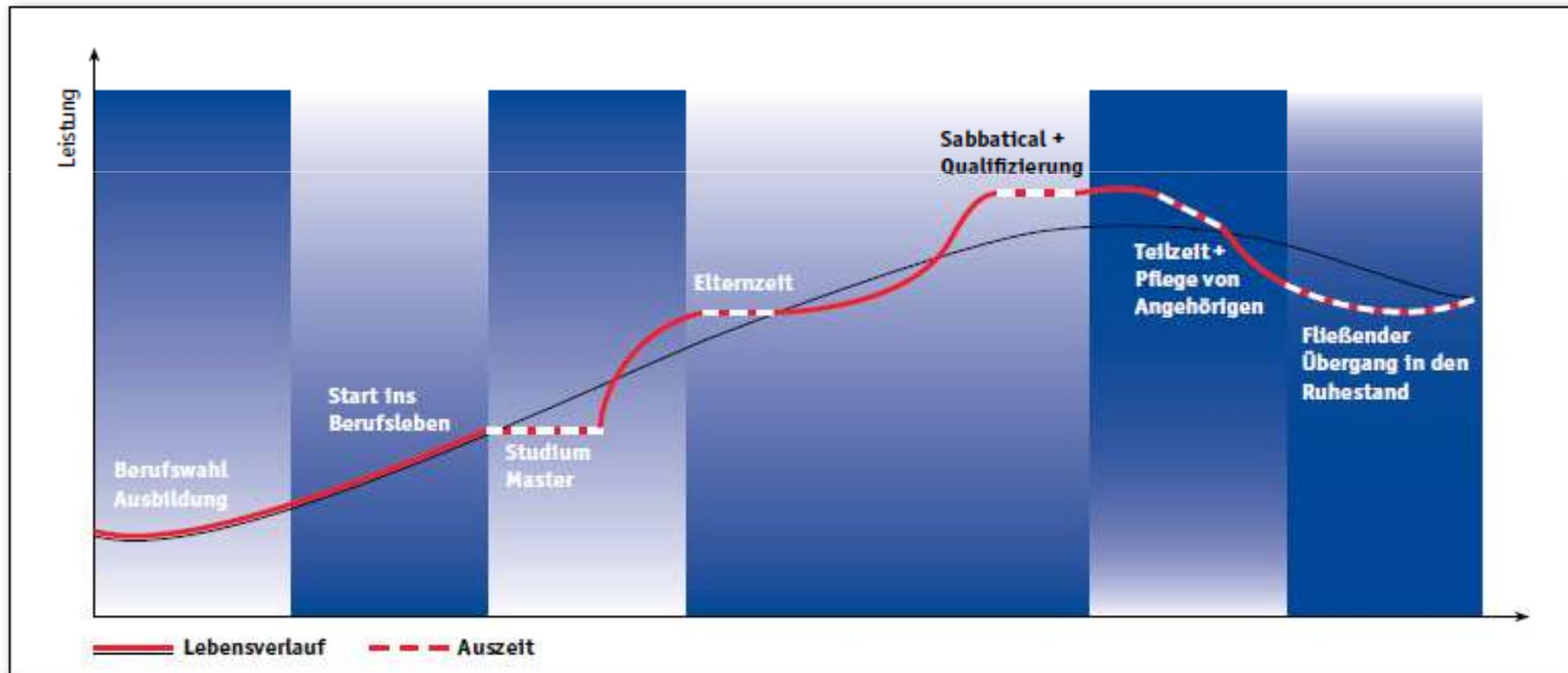
Funktionsweise des ZWK

Ein Zeitwertkonto kann die Versorgungslücke im Fall einer Freistellung abdecken.



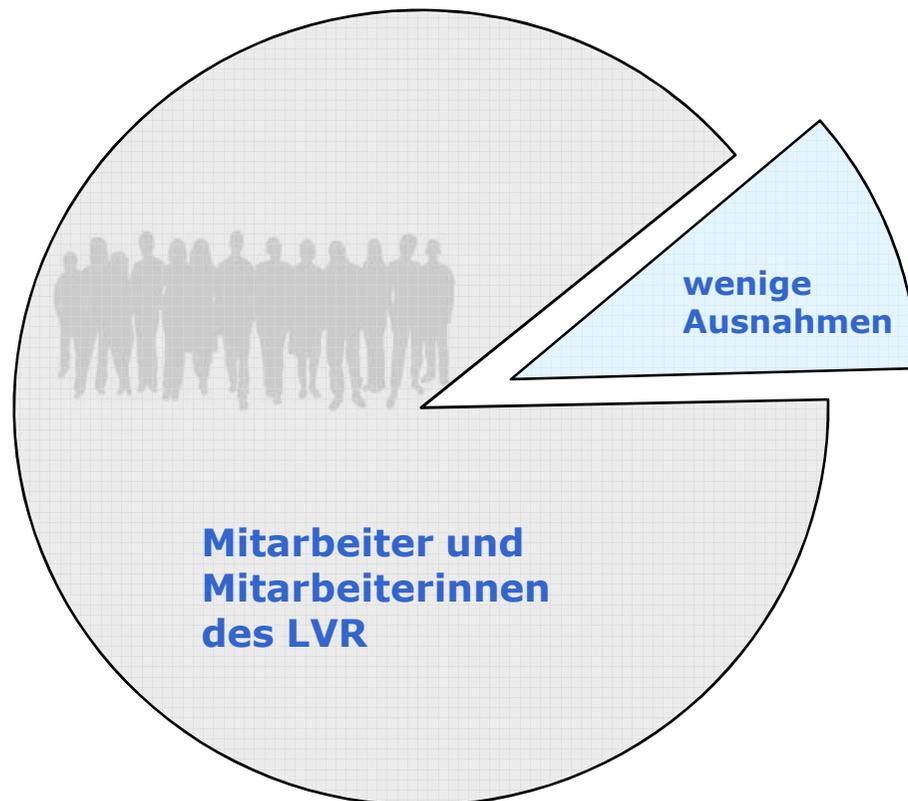
Gestaltungsmöglichkeiten

Zeitwertkonten ermöglichen eine individuelle und lebensphasenorientierte Gestaltung der Lebensarbeitszeit.



Für wen gilt LVR-FlexTime?

Es sollen möglichst alle Mitarbeiter/-innen partizipieren können.



Ausnahmen z.B.:

- **Beamte/Beamtinnen,**
- **Auszubildende,
Praktikanten/-innen,**
- **Volontäre/-innen,**
- **geringfügig Beschäftigte,**
- **befristet Beschäftigte,**
- **Beschäftigte in den ersten 6
Monaten des Arbeitsverhältnisses,**

Welche Zuführungsmöglichkeiten bestehen?

Es können dem ZWK ausschließlich in Geld bemessene und steuerpflichtige Entgeltbestandteile zugeführt werden (Sparen aus dem steuerpflichtigen Brutto-Entgelt).

steuerpflichtiges Brutto-Entgelt

Monatsbetrag aus dem steuerpflichtigen Entgelt,

Jahresbetrag aus dem steuerpflichtigen Entgelt
z.B. Jahressonderzahlung,

Entgelt für Überstunden/Mehrarbeit:

- **Entgelt für Überstunden**, die nicht in Freizeit ausgeglichen werden können (inkl. Zeitzuschlag),
- **Zeitzuschlag für Überstunden**, die in Freizeit ausgeglichen werden können,
- **Entgelt für Mehrarbeitsstunden von Teilzeitkräften**, die nicht in Freizeit ausgeglichen werden können.

**Zeitwert-
konto**



Welche Verwendungsmöglichkeiten gibt es?

Das Guthaben kann für **gesetzliche** und **vertraglich** zu vereinbarende Freistellungsmöglichkeiten verwendet werden.

Gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten:

Finanzierung von Freistellungen im Rahmen von:
Pflegezeit, Familienpflegezeit, Elternzeit,
Teilzeitbeschäftigung nach TzBFG, Beurlaubungen (z.B.
Kinderbetreuung).

Vertraglich zu vereinbarende Freistellungsmöglichkeiten:

Finanzierung von Freistellungen z. B. für:

- Zeiten, die unmittelbar vor dem Ausscheiden wegen Rente liegen
- berufliche Auszeiten (z.B. Sabbaticals etc.),
- Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen.

Abwicklung als tariflicher Sonderurlaub gem. § 28 TVöD.
Dienstliche/betriebliche Gründe dürfen nicht entgegenstehen.

**Zeitwert-
konto**



Was bringt mir ein Zeitwertkonto überhaupt?

Der LVR übernimmt alle Kosten.
Die Erträge fließen vollständig den Mitarbeitern/-innen zu.

Bilanz aus Mitarbeitersicht

Kosten

■ / ■

Nutzen

- sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Freistellungsmöglichkeiten,
- gute Zinserträge,
- Nachgelagerte Versteuerung und Verbeitragung (Stundungsvorteil),
- volle Vererbbarkeit.

Wer verwaltet die Zeitwertkonten und was passiert mit dem Geld?

Der Arbeitgeber LVR beauftragt die RVK mit der Kontenführung und der Geldanlage.

Rhein. Versorgungskassen (RVK)

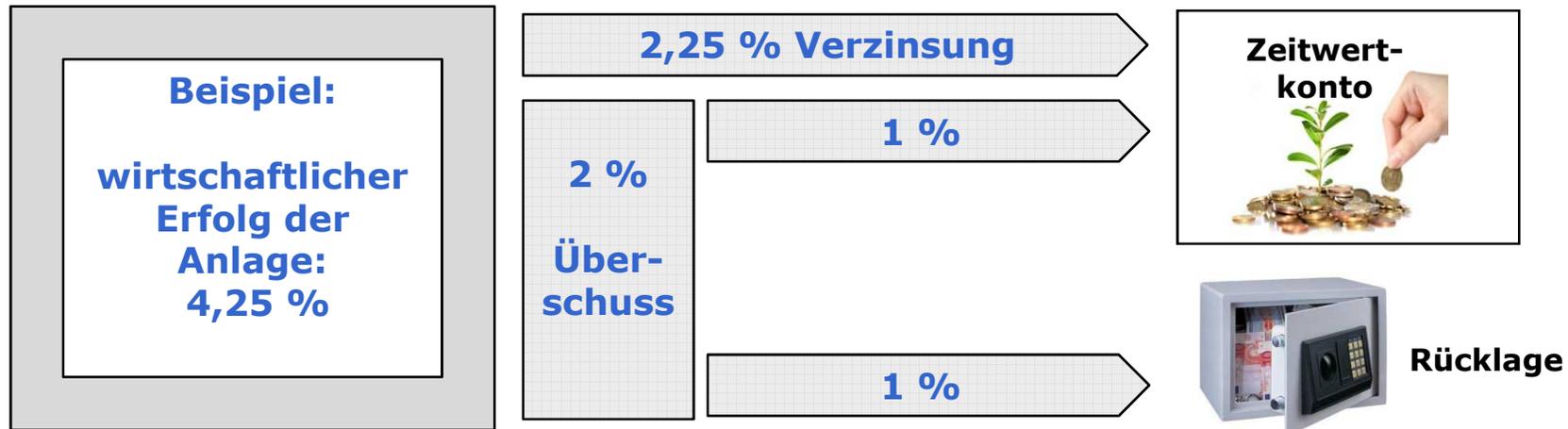
- Die RVK führen die Zeitwertkonten (Zuführungen, Entnahmen im Freistellungsfall) unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen.
- Sie übernehmen ggfs. auch die Störfallabwicklung und die Übertragung der Wertguthaben.
- Die RVK legen das Geld zusammen mit den übrigen RZVK-Geldern an. Es werden dieselben Sicherheitskriterien beachtet.
- Die Mitarbeiter/-innen erhalten eine jährliche Information („Jahreskontoauszug“).



Welche finanziellen Vorteile bringt das Zeitwertkonto?

Neben sozialversicherungsrechtlich abgedeckten Freistellungsmöglichkeiten ist ein Zeitwertkonto auch finanziell lukrativ.

Verzinsung mit 2,25 % + ½ Überschussbeteiligung, solange die dafür gebildete Rücklage reicht.



Sollte die Rücklage am 31.12. eines Jahres einen Betrag im Umfang von 5 % aller Wertguthaben überschreiten, dann endet die Zuführung des hälftigen Überschussanteils in die Rücklage und der Überschuss wird voll ausgeschüttet.

Wie sicher ist die Geldanlage?

Der LVR sichert die Geldanlage über die gesetzliche Werterhaltungsgarantie hinaus durch eine Rücklage ab.

➤ **Die gesetzliche Werterhaltungsgarantie für**

- **die Einzahlungen der/des Mitarbeiters/-in (brutto) und**
- **den daraus resultierenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag**

wird beachtet.

- **Die RVK bilden aus der 2. Hälfte der Überschussbeteiligung eine Rücklage die der Absicherung der Zinszahlungen und eines u.U. auftretenden Kapitalverzehr dient.**

Ist die Rücklage aufgebraucht, haftet der LVR für evtl. Kapitalverzehr.

Was ist sonst noch wichtig?

Die Dienstvereinbarung gestaltet die **Rahmenbedingungen**.

- **Das Zeitwertkonto wird als Guthabenkonto geführt, „Kredite“, also die Vorwegnahme von Freistellungen, sind nicht möglich.**
- **Nach Abführung auf das Zeitwertkonto müssen dem/der Mitarbeiter/-in noch mindestens 450 € verbleiben.**
- **Man kann nur so viel ansparen, wie bis zur Rente noch ausgeglichen werden kann. Ggfs. erfolgt eine „Zwangsfreistellung“.**
- **Geldentnahme zwischen 70% - 130% des Durchschnittsentgeltes der letzten 12 Monate möglich.**
- **Entnahme nur für Freistellungen, nicht für andere Zwecke möglich. Ausnahme: besondere existenzbedrohende Not- und Härtefälle.**
- **keine Erwerbstätigkeit während der Freistellung (Nebentätigkeitsrecht bleibt unberührt).**

Was ist ein Störfall? Wie kann dieser verhindert werden?

Wenn ein Zeitwertkonto nicht für eine Freistellung in Anspruch genommen werden kann und eine Übertragung nicht möglich ist, wird es ausgezahlt.



Ein Störfall tritt ein, wenn das Zeitguthaben nicht vereinbarungsgemäß (d.h. für einen in der Dienstvereinbarung geregelten Freistellungszweck) verwendet werden kann.

- **Das Zeitwertkonto ist übertragbar entweder auf einen Nachfolge-Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (Portabilität).**
- **Im Störfall (z.B. vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Tod wird das Wertguthaben versteuert, verbeitragt und ausgezahlt, u.U. an die Erben).**

Wie viel Geld muss ich einzahlen, damit es sich lohnt?

Beispiel: EG 1, Abführungsbetrag 25 €, Eintrittsalter 25 Jahre, Zins 2,25 %, Entnahme 100 %

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	25	Bruttolohn "vorher"	1.875,00	Freistellung für ... Monate	10
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	25,00	Zeitkonto bei Freistellung	24.298 €
Verzicht für ... Jahre	42	Steuerliche Abzüge	5,89	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	5,11	Nettolohnverzicht	6.916 €
Verzinsung Zeitwertkonto z. B.	2,25%	Nettolohnverzicht	14,00	Steuern	2.910 €
		Sozialabgaben AG	4,83	Sozialabgaben AN	2.524 €
		Lohnkosten AG	29,83	Sozialabgaben AG	2.386 €
				Zinsen	9.562 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umc.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
25	168	71	61	58	358	358	22.200	0	0
26	168	71	61	58	358	724	22.200	0	0
27	168	71	61	58	358	1.098	22.200	0	0
28	168	71	61	58	358	1.481	22.200	0	0
29	168	71	61	58	358	1.872	22.200	0	0
30	168	71	61	58	358	2.272	22.200	0	0
31	168	71	61	58	358	2.681	22.200	0	0
32	168	71	61	58	358	3.100	22.200	0	0
33	168	71	61	58	358	3.527	22.200	0	0
34	168	71	61	58	358	3.965	22.200	0	0
35	168	71	61	58	358	4.412	22.200	0	0
36	168	71	61	58	358	4.869	22.200	0	0
37	168	71	61	58	358	5.337	22.200	0	0
38	168	71	61	58	358	5.815	22.200	0	0
39	168	71	61	58	358	6.303	22.200	0	0
40	168	71	61	58	358	6.803	22.200	0	0
41	168	71	61	58	358	7.314	22.200	0	0
42	168	71	61	58	358	7.837	22.200	0	0
63	168	71	61	58	358	21.980	22.200	0	0
64	168	71	61	58	358	22.633	22.200	0	0
65	168	71	61	58	358	23.705	22.200	0	0
66	28	12	10	10	60	2.232	22.200	10	22.068

Freistellungsphase

Mit
14 € Nettolohnverzicht monatlich
 kann man über die
 Jahre zu einem
 Kontostand von ca.
 24.000 € kommen und
 sich damit für
10 Monate
 freistellen lassen.

Wie viel Geld muss ich einzahlen, damit es sich lohnt?

Beispiel: EG S10, Stufe 6, Abführungsbetrag 250 €, Eintrittsalter 50 Jahre, Zins 2,25 %, Entnahme 100 %

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	50	Bruttolohn "vorher"	3.767,00	Freistellung für ... Monate	18
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	250,00	Zeitkonto bei Freistellung	66.812 €
Verzicht für ... Jahre	17	Steuerliche Abzüge	77,83	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	51,06	Nettolohnverzicht	22.808 €
Verzinsung Zeitwertkonto z. B.	2,25%	Nettolohnverzicht	121,31	Steuern	14.594 €
		Sozialabgaben AG	48,18	Sozialabgaben AN	9.599 €
		Lohnkosten AG	298,18	Sozialabgaben AG	9.058 €
				Zinsen	10.754 €

Mit
ca. 120 € Nettolohnverzicht monatlich
kann man über die
Jahre zu einem
Kontostand von ca.
66.000 € kommen und
sich damit für
16 Monate
freistellen lassen.

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
50	1.456	932	613	578	3.578	3.578	42.204	0	0
51	1.456	932	613	578	3.578	7.237	42.204	0	0
52	1.456	932	613	578	3.578	10.978	42.204	0	0
53	1.456	932	613	578	3.578	14.803	42.204	0	0
54	1.456	932	613	578	3.578	18.714	42.204	0	0
55	1.456	932	613	578	3.578	22.713	42.204	0	0
56	1.456	932	613	578	3.578	26.803	42.204	0	0
57	1.456	932	613	578	3.578	30.984	42.204	0	0
58	1.456	932	613	578	3.578	35.259	42.204	0	0
59	1.456	932	613	578	3.578	39.631	42.204	0	0
60	1.456	932	613	578	3.578	44.101	42.204	0	0
61	1.456	932	613	578	3.578	48.671	42.204	0	0
62	1.456	932	613	578	3.578	53.344	42.204	0	0
63	1.456	932	613	578	3.578	58.123	42.204	0	0
64	1.456	932	613	578	3.578	63.009	42.204	0	0
65	970	621	408	385	2.385	50.032	42.204	4	16.780
66	0	0	0	0	0	819	42.204	12	50.339

63	1.456	932	613	578	3.578	58.123	42.204	0	0
64	1.456	932	613	578	3.578	63.009	42.204	0	0
65	970	621	408	385	2.385	50.032	42.204	4	16.780
66	0	0	0	0	0	819	42.204	12	50.339

Freistellungsphase

Gibt es Beispiele?

Beispiel: Teilzeitregelung (Pflege) und Vorruhestand



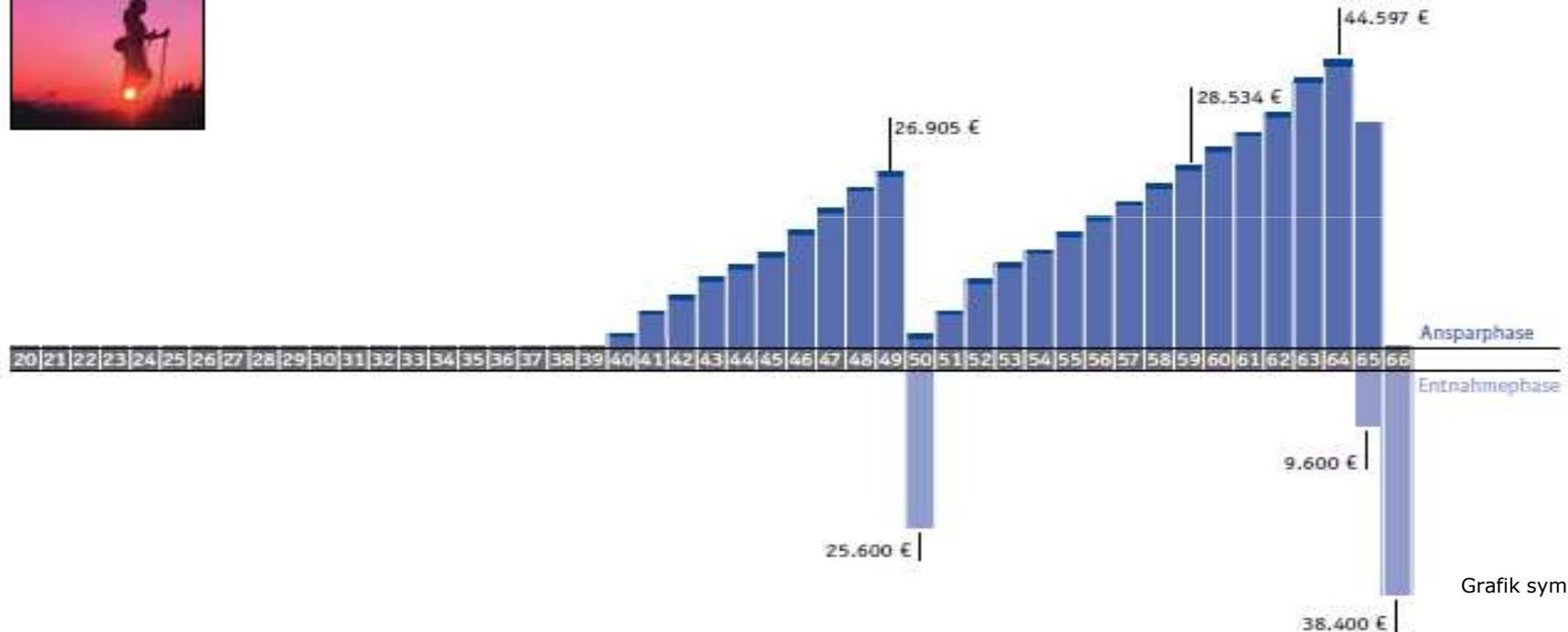
Grafik symbolisch

Entnahmephase 1 Die Arbeitnehmerin (30 Jahre) mit einem Gehalt von 2.600 € bespart ihr Wertkonto mit monatlich 100 €. Mit 48 Jahren wird ein Elternteil zum Pflegefall, um den sie sich kümmern muss. Sie benötigt jetzt anstatt einer Vollzeittätigkeit eine Teilzeitregelung. Das heißt, sie muss auf ca. 35% ihres Lohns pro Monat verzichten. Da sich auf ihrem Wertkonto mindestens 21.600 € zzgl. Zinsen befinden, kann sie die Teilzeitregelung über 2,5 Jahre ausfinanzieren.

Entnahmephase 2 Wenn das Wertkonto weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme vor Rentenbeginn. Die Freistellung beträgt dann 10 Monate.

Gibt es Beispiele?

Beispiel: Auszeit mit 50 Jahren und Vorruhestand



Grafik symbolisch

Entnahmephase 1 Der Mitarbeiter mit einem monatlichen Gehalt in Höhe von 3.200,- Euro im Alter von 40 Jahren bespart sein Wertkonto mit monatlich brutto 200,- Euro. Im Alter von 50 Jahren benötigt er eine Auszeit von acht Monaten (Sabbatical). Angespart hat er 26.905,- Euro inkl. Zinsen. Er entnimmt dem Wertkonto die 25.600,- Euro, die er als Lohnausgleich für 8 Monate benötigt.

Entnahmephase 2 Wenn das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme des angesparten Vermögens vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 15 Monate.

Stufenweise Einführung

Die Implementierung der Zeitwertkonten beim LVR erfolgt in verschiedenen Einführungsstufen alle 3-4 Monate.

Stufe 1

LVR-Schulen, LVR-Jugendhilfe, LVR-HPH-Netze

Stufe 2

LVR-KHZW, LVR-Klinik Bedburg-Hau, LVR-Klinik Bonn

Stufe 3

**LVR-Klinik Köln, LVR-Klinikum Düsseldorf,
LVR-Klinik Düren**

Stufe 4

**LVR-Klinik M` Gladbach, LVR-Klinik f. Orthopädie, LVR-Klinik
Viersen, LVR-Klinikum Essen, LVR-Klinik Langenfeld**

Stufe 5

LVR-Dezernate 0-9, LVR-Infokom, RVK, Sonstige

Statistiken zu LVR-FlexTime

Aufgrund der bisherigen Einführungs- und Beratungssystematik bestehen folgende Kennzahlen.

Beratungsanfragen LVR-FlexTime

Beratungsanfragen 1. Einführungsstufe	Ca. 470
Beratungsanfragen nach Änderung der Beratungs-/Teilnahmestruktur (Mitarbeitende ab Vollendung des 55. LJ)	Ca. 150
Beratungsanfragen 2. Einführungsstufe – derzeit -	Ca. 150
Beratungsanfragen Gesamt	Ca. 770

Beratungen und abgeschlossene Wertguthabenvereinbarungen

Durchgeführte Beratungen bisher	Ca. 430
Abgeschlossene individuelle Wertguthabenvereinbarungen	Ca. 160

Statistiken zu LVR-FlexTime

Aufgrund der bisherigen Einführungs- und Beratungssystematik bestehen folgende Kennzahlen.

Individuelle Wertguthabenvereinbarungen zum Zeitwertkonto

Höchster monatlicher Umwandlungsbetrag	4.000,- €
Niedrigster monatlicher Umwandlungsbetrag	50,- €
Durchschnittlicher Umwandlungsbetrag > 55 LJ	700,- €/Monat
Durchschnittlicher Umwandlungsbetrag < 55 LJ	250,-€/Monat

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Haben Sie Fragen ??



Intranet:

Wissen & Service

- Arbeit & Karriere
- Arbeiten im LVR
- LVR-FlexTime

