

Innovative Zeitwertkonten-Modelle stärken die Mittelstandsfinanzierung

Zunehmender Wettbewerbs- und Kostendruck durch die Auswirkungen der Globalisierung belasten deutschen Unternehmen - vor allem dem Mittelstand - seit Jahren massive Probleme. Arbeitszeitkonten und Lebensarbeitszeitmodelle sind so in den Mittelpunkt der Arbeitszeit und Entgelt-Diskussion gerückt.

Viele Unternehmen stehen vor der Herausforderung, Arbeiten entweder an Standorte mit niedrigerem Lohnniveau zu verlagern oder eine Kostensenkung durch erweiterte Flexibilisierung der Arbeitszeiten und eine Senkung der Lohnnebenkosten zu erreichen.

Zudem müssen die Altersstruktur der Belegschaft und die Produktivitäts-Kapazitäten in Zeiten konjunktureller Schwankungen bedarfsgerecht gesteuert werden. Gerade vor dem Hintergrund der Einführung der staatlichen Rente mit 67 Jahren und dem Wegfall der Altersteilzeit ab dem Jahre 2009 sind professionelle Lösungen auch aus personalpolitischer Sicht unverzichtbar.

Unser Wirtschaftssystem benötigt also flexible Lösungen, die es den Arbeitnehmern einerseits erlauben, früher in Rente zu gehen und sich für das Alter abzusichern und gleichzeitig andererseits den Unternehmen Instrumente moderner Personalpolitik und Liquiditäts-Optimierung an die Hand geben. Genau das können innovative Lebensarbeitszeitmodelle sicherstellen.

Große Unternehmen wie VW, Siemens, Deutsche Telekom, oder SAP wenden die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten, die Lebensarbeitszeitmodelle bieten, schon seit vielen Jahren mit großem Erfolg an. Lebensarbeitszeitkonten geben aber gerade auch kleineren und mittelständischen Betrieben die Möglichkeit wirtschaftliche Vor-

teile, wie zum Beispiel Kostensenkung, Ratingverbesserung und Vermögensoptimierung nutzen zu können.

So sind zwischenzeitlich innovative Konzepte entwickelt worden, die es dem Mittelstand erlauben, dauerhafte finanzielle Vorteile bei der Einrichtung von Lebensarbeitszeitmodellen zu generieren.

Beispielhaft hierfür sind Festzinsmodelle zu nennen, besser bekannt auch unter dem Markennamen **Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten®**. Konkret bedeuten solche Modelle die Zusage eines festen Zinssatzes (zum Beispiel 3 %) durch das Unternehmen auf die Entgeltumwandlungsbeträge der Arbeitnehmer, welche einer insolvenzgeschützten, sicheren und zugleich rentierlichen Rückdeckungs- und Vermögensanlage zugeführt werden. Dabei partizipiert das Unternehmen an der über die Jahre hinweg entstehenden Ertrags- und Vermögensdifferenz. Diese entsteht, indem die Rückdeckungsanlage (Wertguthaben) dauerhaft einen höheren Ertrag erwirtschaftet, als das Unternehmen an Verzinsung zugesagt hat. Der hieraus erzielte Überschuss kann erheblich sein und führt dazu, dass das Unternehmen einen zusätzlichen, echten finanziellen Anreiz für die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten hat. Die Eigenkapitalbasis des Unternehmens wird dadurch nachhaltig gestärkt.

Eine andere Möglichkeit ist das Festzinsmodell, gekoppelt mit einer Kautions-/Bürgschaftsvariante. Dabei steht dem Unternehmen der Vermögensbetrag der Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer des ersten Jahres sofort als Liquidität zur freien Verfügung. Das bedeutet zudem auch, es erfolgt beim Unternehmen kein Liquiditätsabfluss durch die tatsächlich anfallenden Einrichtungsaufwendungen bei der Implementierung des Zeitwertkontenmodells.

So zeigt sich, bei entsprechender Ausgestaltung bieten diese Modelle sowohl für das Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer ein hohes Maß an Attraktivität und Planungssicherheit und eröffnen eine Vielzahl betriebswirtschaftlicher und finanzieller Vorteile.

„Remember that time is money“ (Bedenkt, Zeit ist Geld!) - diese sprichwörtliche Bedeutung des Ausspruchs von Benjamin Franklin, eines der Gründerväter der Vereinigten Staaten von Amerika, steht außer Zweifel.

Das Prinzip lässt sich auch in bare Münze umwandeln, denn Lebensarbeitszeitkonten sind ein Modell mit Zukunft. Vor allem dann, wenn gerade auch kleinere und mittelständische Unternehmen dieses Vergütungssystem als zukunftsorientiertes Steuerungsinstrument und als wertschöpfendes Liquiditäts- und Vermögenskonzept zu Gunsten des Unternehmens verstehen. Deshalb kann allen Unternehmern, Personalverantwortlichen sowie den Steuer- und Wirtschaftsberatern die intensive Beschäftigung mit dem Thema „Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen“ nur dringend empfohlen werden.



Harald Röder

*Geschäftsführer
der Deutschen
Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH
www.dbzwk.de*

Autor des Fachbuches

*„Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle - Chancen durch modernes Arbeitszeit- und Vermögensmanagement“
ISBN: 978-3-8073-2214-8*