

"Win-Win-Modell" für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Spätestens seit der Anfang 2007 entschiedenen Erhöhung der Regelaltersgrenze sitzen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Boot. Beide Seiten sind sich einig und suchen nach Lösungen, um die Lebensarbeitszeit bzw. den Übergang in den Ruhestand auf ein tragbares Niveau zu optimieren.

Durch den Einsatz von Zeitwertkonten, der für beide Parteien erhebliche Vorteile beinhalten kann, sind viele Unternehmen bereits auf dem besten Weg zu diesem Ziel. Wir begleiten sie dorthin.

Erfolg durch optimale Gestaltung von Zeitwertkonten

Je früher sich ein Unternehmen für den Einsatz von Zeitwertkonten entscheidet, desto größer ist der langfristige Erfolg für den Arbeitgeber und seine Mitarbeiter. **Damit verbindet der Einsatz von Zeitwertkonten unternehmerischen Weitblick mit modernen, mitarbeiterorientierten Arbeitsverhältnissen.**

Entscheidend ist, ein **auf die Unternehmensziele ausgerichtetes Modell** zu gestalten, das langfristig die gewünschten Effekte für die Belegschaft und betriebswirtschaftlichen Erfolge realisiert. Hierbei ist die Einbindung externer Spezialisten notwendig, um den Arbeitgeber mit weitreichenden Erfahrungen zu unterstützen.

Dabei kann der Arbeitgeber gezielt steuern, wo die Reise hingeht. Er entscheidet z.B. für welche Personengruppen ein Zeitwertkonto bereit gestellt wird. Über diese Entscheidungsfreiheit können für einzelne Unternehmensbereiche Modelle mit unterschiedlichen Ausprägungen installiert werden.

Zusätzlich kann ein Fachkräftemangel vermieden werden. Den häufig langjährigen Mitarbeitern können zusätzliche Regenerationsmaßnahmen oder Arbeitszeitoptimierungen angeboten werden, um deren fachliches Know-how zu erhalten und sie sukzessive in den Ruhestand zu begleiten.

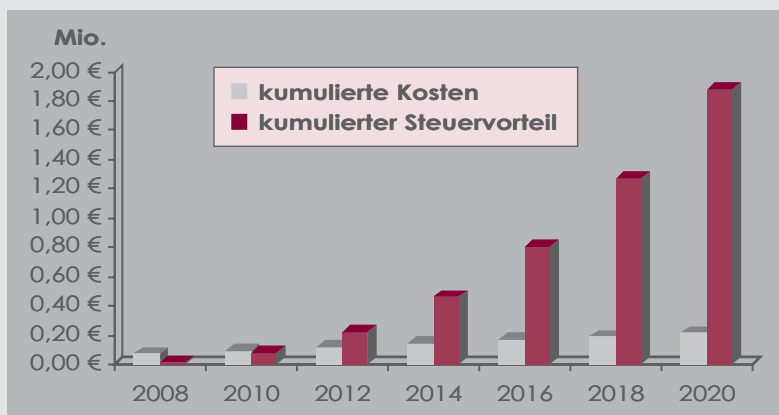
Bei optimaler Ausgestaltung bietet das Zeitwertkonto für den Arbeitgeber eine echte Alternative zur vielfach genutzten Altersteilzeit, deren staatliche Förderung nach 2009 entfällt.

Soweit tarifvertragliche Vorgaben die Gestaltungskriterien beeinflussen, empfehlen wir den **Sozialpartner von Anfang an mit einzubeziehen.**

Der erhöhte Kostendruck, der vielfach auf den Unternehmen lastet, hält viele Arbeitgeber von einem frühzeitigen Einsatz von Zeitwertkonten ab. Die Folge: die Überalterung der Belegschaft nimmt zu und effiziente Einnahmequellen werden nicht genutzt!

- **Zeitwertkonten: Der Weg ist das Ziel**
- **Den Anschluss nicht verpassen**
- **Durch einen Scout den richtigen Weg finden**
- **Der Arbeitgeber sitzt am Steuer**
- **Fachkräftemangel gezielt entgegenwirken**
- **Die Zukunft der Altersteilzeit**
- **Alle Beteiligten mit ins Boot holen**
- **Einnahmequelle statt Kostenfalle**

Durch die Regelung der Ertragszurechnung bieten Garantiezinsmodelle und Ertragsbeteiligungen mögliche Einnahmepotentiale für den Arbeitgeber. Zusätzlich können sich durch bilanzsteuerliche Effekte deutliche Liquiditätsvorteile ergeben, die die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erhöhen.



Vorteile für die Arbeitnehmer

In erster Linie hat natürlich auch der Arbeitnehmer ein vitales Interesse daran, **seine Lebensarbeitszeit zu optimieren**, um den erhöhten beruflichen Anforderungen im Alter gerecht zu werden oder **frühzeitig ohne finanzielle Einbuße aus dem aktiven Arbeitsverhältnis auszuschneiden**.

Dabei hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, durch ein erhöhtes Engagement während der aktiven Zeit, seine eigene Lebensarbeitszeit individuell zu gestalten und gleichzeitig mehr Eigenverantwortung im Unternehmen zu übernehmen.

So kann z.B. durch die kontinuierliche Einbringung von 2 Stunden pro Woche (bzw. einem entsprechenden Einkommensbestandteil) ein Freistellungszeitraum von fast 2 Jahren erreicht werden, der sich bei einer optimalen Gestaltung der Verwendung bis auf über 2,5 Jahre steigern lässt. Dabei wird durch die Einbringung von Zeitwerten das monatliche Budget des Mitarbeiters nicht zusätzlich belastet.

Durch die flexible steuer- und sozialversicherungsfreie Einbringung in das Zeitwertkonto, können neben der Annehmlichkeit eines verfügbaren Zeitrahmens **zusätzlich deutliche Steuervorteile und Wertzuwächse erzielt werden**.

Aufgrund der bedingten Vergleichbarkeit einer Zeitwertkonten-Regelung mit einer Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung spricht vieles für den Einsatz von Zeitwertkonten, so sind die **höhere Flexibilität in der Einbringung und Verwendung, die freie Vererbbarkeit, die Gestaltungsoptionen etc. Vorteile, die weit über die Möglichkeiten einer betrieblichen Altersversorgung hinaus gehen**.

Berechnungen für die individuelle Entwicklungen eines Zeitwertkontos oder steuerliche Spareffekte erstellen wir auf Anforderung gern.

Beispiel: Kosten vs. Steuerersparnis

Parameter:

- Kapitalgesellschaft
- 400 Teilnehmer
- Mischfondsfinanziert
- Ø Einbringung 2000 € p.a.
- Ø Performance 6% p.a.

Ziele der Mannschaft

Zeit gewinnen durch nachhaltigen Einsatz

Zeit ist Geld ... und mehr

Zeit zum Steuern sparen

Zeit hat keine Alternativen

