

# Stellungnahme

## Gesetzentwurf der Bundesregierung

### Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen – Drucksache 16/10289 –

**Dipl.-Kfm. Marc-A. Danlowski**

Zeitbüro NRW

- Berater -

Im Wasserturm

Heiliger Weg 60

44135 Dortmund

Tel.: 0231-5897630

Email: [danlowski@zeitbuero.nrw.de](mailto:danlowski@zeitbuero.nrw.de)  
[www.zeitbuero.nrw.de](http://www.zeitbuero.nrw.de)

## Inhalt

### **I. Vorbemerkungen**

- a. Beratung und Wissenschaftliche Mitarbeit im Zeitbüro NRW
- b. Arbeitszeitmodell: Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

### **II. Bewertung ausgewählter Regelungen**

- a. Abgrenzung von Zeitkontenarten (§ 7b SGB IV Wertguthabenvereinbarungen) und Insolvenzschutz (§ 7e SGB IV Insolvenzschutz)
- b. Einbeziehung geringfügig Beschäftigter (§ 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV))
- c. Führen von Langzeitkonten in Entgelt (§ 7d Abs. 1 SGB IV Führung und Verwaltung von Wertguthaben)
- d. Übertragbarkeit / Portabilität von Langzeitkonten (§ 7f SGB IV Übertragung von Wertguthaben)

### **III. Schlussbemerkungen**

## I. Vorbemerkungen

### a. Beratung und Wissenschaftliche Mitarbeit im Zeitbüro NRW

Seit Dezember 2005 beschäftige ich mich mit Fragen moderner Arbeitszeitgestaltung im Rahmen meiner Funktion als Berater und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Zeitbüro NRW. Das Zeitbüro NRW ist eine Service- und Beratungsstelle für moderne Arbeitszeitgestaltung, finanziert vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, unter der Projektleitung von Dr. Ulrike Hellert, mit Sitz in Dortmund. Zielgruppen sind kleine und mittelständische Unternehmen (Geschäftsführungen, Personalverantwortliche, Mitarbeitervertretungen, Beschäftigte), regionale Akteure (z.B. der Betriebliche Arbeitsschutz NRW) sowie Arbeitszeitberaterinnen und Arbeitszeitberater. Zu den Hauptaufgaben des Zeitbüro NRW gehören ein Wissenstransfer (Referententätigkeiten, Workshops), ein Beratungsservice und die Erstellung von Informationsmedien (Publikationen, Internet). An das Zeitbüro NRW können telefonisch, per Email oder persönlich Fragen rund um das Thema Arbeitszeit/Arbeitszeitgestaltung gerichtet werden. Darüber hinaus finden für KMUs aus NRW Strategische Erstberatungen zur Einführung oder Optimierung der betrieblichen Arbeitszeitorganisation statt. Benötigt ein Unternehmen weitere externe Unterstützung, informiert das Zeitbüro NRW des Weiteren über die arbeitsmarktpolitischen Förderprogramme (Arbeitszeit- und Potenzialberatung) der nordrhein-westfälischen Landesregierung. Meine inhaltlichen Schwerpunktthemen sind die moderne (humane) Schichtplangestaltung und die Einführung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. Die Beratung ist neutral, d.h. es gibt keine tarifpolitische Ausrichtung. Zentraler Erfolgsfaktor bei der Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeitsysteme ist für mich die Balance zwischen betrieblichen Erfordernissen, der Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen sowie die Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten.

Die folgenden Ausführungen und Bewertungen basieren auf meinen Erfahrungen aus der Strategischen Erstberatung mit Unternehmensverantwortlichen und Mitarbeitervertretungen, den Seminarveranstaltungen zum Thema „Gestaltung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten“, den Referententätigkeiten auf Fachveranstaltungen, sowie dem Austausch mit Unternehmensberatungen, Wissenschaft, Tarifvertragsparteien und regionalen Akteuren aus NRW und darüber hinaus. Dabei liegt mein Fokus ausschließlich auf den potenziellen Auswirkungen für die Ausgestaltung, Implementierung und praktische Nutzbarkeit von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten (Zeitwertkonten) auf betrieblicher Ebene. Eine politische (tarifpolitische) Bewertung des Gesetzentwurfs und der damit verbundenen Ziele findet nicht statt. Fragestellungen, die über den Kernbereich der Gestaltung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten hinausgehen (z.B. diverse Regelungstatbestände des Insolvenzschutzes), werden hier gar nicht oder nur kurz thematisiert.

## b. Arbeitszeitmodell: Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind inzwischen in vielen Unternehmen ein wichtiges Instrument der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung zielt fast ausschließlich auf eine besondere Form von Arbeitszeitkonten ab, die so genannten Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. Es werden Guthaben über einen längeren Zeitraum in Form von Zeit- und Entgeltfaktoren angespart, und mittel- bis langfristig durch spezielle Verwendungszwecke bei fortlaufendem Entgelt wieder ausgeglichen. Die Begriffe Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten werden oft synonym verwendet. Dabei sollen Langzeitkonten die Arbeitszeit innerhalb des gesamten Erwerbslebens flexibilisieren, während Lebensarbeitszeitkonten in der Regel auf eine Freistellungsphase unmittelbar vor dem Ruhestand ausgerichtet sind. Im Folgenden wird daher auf den erweiterten Begriff „Langzeitkonto“ zurückgegriffen. Laut Bericht „Betriebs- und Arbeitszeiten 2005“ (Groß/Schwarz, 2006), erstellt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, verfügen gerade einmal 5,2% der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen über ein Langzeitkonto (Deutschland: 7,3%). Die Angaben zum Verbreitungsgrad von Langzeitkonten weichen in verschiedenen Untersuchungen z.T. deutlich voneinander ab, was an unterschiedlichen Definitionen eines Langzeitkontos liegt. Es lässt sich aber feststellen, dass dieses Arbeitszeitmodell bislang erst in geringem Maße eingesetzt wird. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Der administrative und organisatorische Aufwand ist im Vergleich zu Kurzzeitkonten (kurz- bis mittelfristiger Ausgleich, nach Möglichkeit in Freizeit, nur Zeitfaktoren) deutlich höher. So sind beim Einsatz von Langzeitkonten zahlreiche Rahmenbedingungen (Steuer- und Sozialversicherungsrecht, Arbeits- und Tarifrecht, Bildung von bilanziellen Rückstellungen, Insolvenzschutz usw.) zu berücksichtigen, die insbesondere für kleine Unternehmen aufgrund fehlender personeller Ressourcen mit erheblichem Mehraufwand verbunden sind. Häufig stehen Mitarbeitervertretungen und Beschäftigte den Plänen des Arbeitgebers zur Einführung von Langzeitkonten eher skeptisch gegenüber, was z.B. daran liegt, dass dieses Modell kein Arbeitszeitmodell für das gesamte Unternehmen sein kann, tendenziell auch eher für höher eingruppierte Beschäftigte interessant ist (vgl. II.d., S.7). Darüber hinaus treten immer wieder unterschiedliche Vorstellungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten über geeignete Verwendungszwecke auf, Unternehmen präferieren oftmals das Lebensarbeitszeitkontenmodell. Weitere typische Probleme sind die Einführungskosten und die mit einer längeren Freistellungsphase des Beschäftigten verbundenen Folgen (Kosten, Arbeitsorganisation, Rückkehr usw.). Die beiden Hauptgründe für die geringe Verbreitung von Langzeitkontenmodellen liegen aber zum einen in der bislang kaum möglichen Übertragbarkeit der angesparten Wertguthaben (vgl. II.d, S.6 f.) und der damit in der Regel verbundenen (vorzeitigen) Auszahlung des Guthabens. Zum anderen an den unzureichenden Regelungen des Insolvenzschutzes (vgl. II.a., S.5), z.B. keine Sanktion bei Nichtbeachtung bestehender gesetzlicher Regelungen. Nur eine Minderheit von Unternehmen trifft ausreichende Vorkehrungen für die Absicherung der Kontenguthaben. In Bereichen, wo keine tarifvertragliche Grundlage oder Bindung besteht, verstärkt sich dieses Problem. Laut eines Beitrages des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg/Essen aus dem Jahr 2007 liegen die Gründe

hierfür in den sehr unverbindlichen gesetzlichen Regelungen und oftmals in einem mangelnden Verantwortungs- und Problembewusstsein der betrieblichen Akteure und weniger an Kostenfaktoren oder administrativem Aufwand. Es ist von daher ausdrücklich zu begrüßen, dass im Gesetzesentwurf zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, die Punkte Übertragbarkeit von Zeitwertguthaben und der Insolvenzschutz als Schwachpunkte identifiziert wurden und entsprechende Neuregelungen vorgeschlagen werden, die neben Weiteren im Folgenden bewertet werden.

## **II. Bewertung ausgewählter Regelungen**

### **a. Abgrenzung von Zeitkontenarten (§ 7b SGB IV Wertguthabenvereinbarungen) und Insolvenzschutz (§ 7e SGB IV Insolvenzschutz)**

Wie bereits unter I.b. ausgeführt, beziehen sich die Neuregelungen des vorliegenden Gesetzentwurfs auf Zeitkonten, die langfristig angelegt sind zum Zweck des Ansparens von Zeitwertguthaben für eine Freistellungsphase (oder temporäre Reduzierung der Arbeitszeit) bei fortlaufendem Arbeitsentgelt. Arbeitszeitkonten (Gleitzeitkonto, Jahresarbeitszeitkonto, Ampelkonto usw.), die eine Abweichung von der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen vertraglich geschuldeten Arbeitszeit regulieren und kurzfristige, saisonale oder konjunkturelle Schwankungen kompensieren sollen, werden im vorliegenden Gesetzentwurf klar und eindeutig von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten abgegrenzt. Wie in den Gesetzeserläuterungen ausgeführt, gab es immer wieder Unsicherheiten, welche Formen der Arbeitszeitflexibilisierung durch das „Flexi I-Gesetz“ erfasst waren. Hier erfolgt nun eine begrüßenswerte Klarstellung.

Konsequenz hieraus ist der Wegfall von (gesetzlichen) Insolvenzschutzregelungen für Arbeitszeitkonten (in Kurzform). Dieses ist von der Zeitkontensystematik her logisch, da die weit verbreiteten Kurzzeit- oder Gleitzeitkonten eben nicht eingesetzt werden sollen, um eine sehr hohe Anzahl an Plusstunden aufzubauen. Somit werden Insolvenzschutzmaßnahmen gar nicht erst notwendig gemacht. In der betrieblichen Praxis weisen jedoch viele Arbeitszeitkonten sehr hohe Zeitguthaben auf, die häufig nicht abgebaut werden (können) und nicht selten kommt es sogar zu Kappungen von Guthaben zu bestimmten Zeitpunkten. Die Ursache hierfür liegt jedoch nicht an dem Instrument, sondern häufig an mangelnden Regelungsmechanismen und der künstlichen Schaffung von zusätzlichen (personellen) Kapazitäten mit Hilfe von Arbeitszeitkonten. Statt durch, mit erheblichem Aufwand verbundene, Insolvenzschutzmaßnahmen diese Praxis zu stützen, sollten erst gar keine sehr hohen Zeitguthaben entstehen. Es ist besser, durch entsprechende arbeitsorganisatorische und personalpolitische Maßnahmen und unter Beachtung des Arbeitsschutzes, hohe Arbeitszeitsalden zu vermeiden. Mit Hilfe von Langzeitkonten hingegen kann man zusätzliche (personelle) Kapazitäten schaffen, z.B. wenn zwischen Unternehmen und Beschäftigtem vereinbart wird, dass statt 40 Stunden pro Woche immer 45 Stunden geleistet werden, jedoch auf Entgelt für die 5 Zusatzstunden verzichtet wird, diese

stattdessen auf das Langzeitkonto gebucht werden. Fragen des Gesundheitsschutzes solcher Ansparvarianten sind allerdings zu beachten.

Der Gesetzentwurf sieht in § 7e Abs. 1 vor, die bestehenden Grenzen, ab wann ein Wertguthaben eines Langzeitkontos gegen Insolvenz zu sichern ist, beizubehalten. Das bedeutet, ein Wertguthaben muss mindestens eine Höhe von aktuell 7.455€ West und 6.300€ Ost haben. Der Vereinbarungszeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, muss 27 Kalendermonate nach der ersten Gutschrift übersteigen. Die Beibehaltung dieser Grenzen ist nicht zu befürworten. Langzeitkonten sollten immer ab dem 1. Euro bzw. ab der 1. Stunde (vgl. II.c., S.6 ) gegen Insolvenz gesichert werden. Aufgrund der eindeutigen Trennung zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten sollte dieses in der Praxis kein Problem darstellen und es würde die Akzeptanz von Langzeitkonten, insbesondere auf Seiten der Mitarbeitervertretungen und der Beschäftigten, stärken. Tarifverträge zu Langzeitkonten, wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie NRW, beinhalten bereits eine solche eindeutige Regelung. Die Beschäftigten stellen dem Unternehmen während der Ansparphase quasi einen Kredit zur Verfügung, daher sollten sie nicht das Risiko einer Insolvenz tragen, wenn das Guthaben unterhalb der Wertguthabengrenzen liegt. Des Weiteren würde dieses auch denjenigen Beschäftigten mehr Sicherheit geben, denen es nicht möglich ist, höhere Wertguthaben aufzubauen, da sie beispielsweise nur auf Ansparvarianten des Faktors Zeit zurückgreifen können, jedoch nicht oder nur in geringem Maße auf Entgeltbestandteile. Wie ein Insolvenzschutz rechtlich ausgestaltet werden muss, damit er in der betrieblichen Praxis greift und keine Umgehung mehr möglich ist, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden.

b. Einbeziehung geringfügig Beschäftigter (§ 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV; § 7b SGB IV)

Die Möglichkeit, dass auch geringfügig Beschäftigte Zeitwertguthaben ansparen können, ist zu begrüßen, insbesondere da das Arbeitsentgelt 400€ übersteigen muss und somit die Sozialversicherungspflicht gewährleistet bleibt. Teilzeitbeschäftigte erhalten somit die gleichen Rechte wie andere Beschäftigte im Unternehmen und können, wenn betrieblich vereinbart, dem Wunsch nach einer (längeren) Freistellungsphase nachkommen. Negative Folgen sind nicht zu erwarten, allerdings ist davon auszugehen, dass der Anwenderkreis überschaubar bleibt.

c. Führen von Langzeitkonten in Entgelt (§ 7d Abs. 1 SGB IV Führung und Verwaltung von Wertguthaben)

Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen Zeitwertkonten nur noch in Entgelt geführt werden können. Die bisherige Wahlmöglichkeit, die Konten auch in Zeit zu führen, fällt somit für die Unternehmen weg. In den Gesetzeserläuterungen wird dieses nicht begründet, sondern lediglich darauf hingewiesen, dass mit dieser Einschränkung Nachteile für die Beschäftigten und Arbeitgeber nicht erkennbar seien. Dieser Auffassung ist nur begrenzt zu folgen. Gravierende (negative) Folgen sind sicherlich nicht zu erwarten, jedoch stellt sich die Frage, warum der Gestaltungsspielraum für Unternehmen an dieser Stelle beschränkt werden muss. Im Rahmen der Strategischen Erstberatungsgespräche sowie in den Workshops stelle ich beide Möglichkeiten mit den jeweiligen Vor- und Nachteilen vor, jedoch ohne eine Präferenz abzugeben, da keines der Argumente von ausschlaggebendem Gewicht ist. In der betrieblichen Praxis haben sich beide Varianten und die betriebliche (tarifliche) Wahlmöglichkeit bewährt. In Zeit geführte Konten sind näher am Faktor „Arbeitszeit“ und somit gut für die Beschäftigten kalkulierbar, auch lassen sie sich relativ einfach mit übrigen Arbeitszeitkonten (Kurzzeitkonten) kombinieren. Da in der Freistellungsphase das zuletzt erzielte Arbeitsentgelt ausgezahlt wird, findet in den meisten Fällen eine Art verdeckte Verzinsung aufgrund von Entgelterhöhungen während des Ansparzeitraums statt. Den Gestaltungsspielraum an dieser Stelle einzuengen, ist aus den genannten Gründen nicht zwingend notwendig. Den Betriebsparteien (Tarifvertragsparteien) sollte es nach wie vor selber überlassen sein, welche Kontenführungsmöglichkeit sie auswählen möchten. Der geplante Bestandsschutz für bestehende Vereinbarungen wird unter diesen Bedingungen natürlich begrüßt, ein Wegfall der geplanten Beschränkung wäre jedoch wünschenswert.

d. Übertragbarkeit / Portabilität von Langzeitkonten (§ 7f SGB IV Übertragung von Wertguthaben)

Wie unter I. ausgeführt, ist die fehlende Portabilitätsmöglichkeit von angesparten Guthaben einer der Gründe für den vergleichsweise niedrigen Verbreitungsgrad von Langzeitkontenmodellen und die geringere Akzeptanz seitens der Beschäftigten. Da nur in sehr wenigen Ausnahmefällen die Guthaben auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden (können), werden bei einem Arbeitgeberwechsel die Guthaben als so genannter „Störfall“ ausgezahlt und entsprechend verbeitragt und versteuert. Auf diese Weise wird das originäre Ziel - auch die Motivation des Ansparens - z.B. eine verlängerte Elternzeit, eine Regenerationsphase, eine temporäre Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit oder eine Freistellung unmittelbar vor Renteneintritt, nicht erreicht. Nach Wortlaut des § 7f Abs. 1 SGB IV muss nun, wenn der neue Arbeitgeber dem zustimmt, der bisherige Arbeitgeber (aktiv) an der Übertragung der angesparten Guthaben mitwirken. Dieses ist ausdrücklich zu befürworten, denn nicht zuletzt aufgrund teilweise mangelnder Bereitschaft des alten Arbeitgebers konnte es auch zu vorzeitigen Auszahlungen kommen.

In vielen Fällen wird der neue Arbeitgeber, wenn in seinem Unternehmen keine Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkontenvereinbarung gilt, die Guthaben nicht übernehmen wollen, da damit auch (zusätzliche) Kosten verbunden sind, insbesondere wenn man an die zukünftige Freistellungsphase des neuen Beschäftigten denkt. In diesem Fall soll dem ausscheidenden Beschäftigten nach § 7f Abs. 1 Nr. 2 SGB IV die Möglichkeit gegeben werden, sein Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) zu übertragen. Jedoch muss hierfür das zu übertragende Guthaben höher als 29.800€ (West) betragen, was ca. einem Jahresbruttogehalt entspricht. Diese sehr hoch angesetzte Grenze ist äußerst kritisch zu bewerten und dürfte in der Praxis in vielen Fällen nicht erreicht werden. Somit werden, entgegen dem eigentlichen Ziel – der Sicherung der Guthaben für den originären Verwendungszweck – die Guthaben in den meisten Fällen aufgelöst werden müssen. Dieses benachteiligt zum einen Beschäftigte, die Freistellungsphasen ansparen, die deutlich unter einem Jahr liegen, wie dieses meistens bei den so genannten „Sabbaticals“ (von mehreren Monaten) der Fall ist. Gerade für diese Freistellungsphasen und Entnahmeoptionen „wirbt“ jedoch der vorliegende Gesetzentwurf in § 7c SGB IV, in dem beispielsweise eine Verwendung für Pflegezeiten, Teilzeitbeschäftigung oder Elternzeiten vorgesehen sind. Zum anderen werden Beschäftigte benachteiligt, wie bereits unter II.a. kurz thematisiert, die sich Zeitwertguthaben fast ausschließlich über den Faktor Zeit aufbauen (können). Gerade niedriger eingruppierte Beschäftigte oder Familienmütter und -väter sind oft nicht in der Lage auf größere Entgeltanteile zugunsten eines Langzeitkontos zu verzichten. Die Praxis zeigt jedoch, dass es äußerst schwierig ist, nur über den Ansparfaktor Zeit ein höheres Guthaben aufzubauen.

Für den Fall, dass die Wertgrenzen erreicht (bzw. übertroffen) werden und das Guthaben auf die DRV Bund übertragen wird, ist es laut Gesetzentwurf nicht möglich das Konto weiter zu führen. Es besteht also keine Möglichkeit weiteres Guthaben anzusparen, lediglich Entnahmen sind möglich. Die im Gesetzentwurf ausgeführte Begründung (u.a. fehlende Arbeitgeberbereitschaft der DRV Bund) und der damit verbundene Sachverhalt, kann an dieser Stelle nicht bewertet werden.

Des Weiteren sieht der vorliegende Gesetzentwurf vor, dass ein einmal zur DRV Bund übertragendes Guthaben nicht zurück übertragen werden kann. Selbst für den Fall nicht, dass inzwischen ein Arbeitgeber gefunden wurde, der bereit ist, das bei der DRV Bund vorhandene Guthaben vollständig zu übernehmen. In der Gesetzeserläuterung werden Gründe der Verwaltungssicherheit und Finanzierung angegeben. Diese mangelnde Rückübertragungsmöglichkeit ist nicht zu befürworten. Es kann dazu führen, dass ein Beschäftigter auf diese Weise mehrere Zeitkonten führen muss. Eines bei der DRV Bund und eines oder mehrere bei seinem jetzigen Arbeitgeber. Gerade in der Entnahmephase dürften mehrere Zeitkonten in der Praxis nur zusätzlichen administrativen Aufwand für alle Beteiligten bedeuten. Viel sinnvoller wäre es, die bei der DRV Bund „zwischengeparkten“ Guthaben, auf einen neuen Arbeitgeber (rück)übertragen zu können. Aufgrund der sehr hohen Wertgrenze für eine Portabilität generell und der fehlenden Mitnahmemöglichkeit von Guthaben bei der DRV Bund, ermöglicht der vorliegende Gesetzentwurf nur eine sehr eingeschränkte Portabilität.

### III. Schlussbemerkungen

Der Gesetzesentwurf zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, das so genannte „Flexi II-Gesetz“, ist insgesamt zu begrüßen. Durch die klare und systematische Trennung von verschiedenen Zeitkontenarten, dürfte es einen positiven Beitrag zur Organisation betrieblicher Arbeitszeitsysteme leisten. Verbesserungsbedarf liegt – wie ausgeführt – insbesondere in den Bereichen Insolvenzschutz und Portabilität. Gerade dort, wo betriebliche Spielräume sich bewährt haben, wie beispielsweise beim Führen von Konten in Zeit oder Entgelt, sollten die betrieblichen (tariflichen) Gestaltungsmöglichkeiten bestehen bleiben. Gerade bei Langzeitkontenmodellen, aber auch generell bei betrieblichen Arbeitszeitmodellen, gibt es keine optimalen Lösungen oder Patentrezepte, sondern es sind immer maßgeschneiderte individuelle Lösungen im Unternehmen zwischen Arbeitgeber, Mitarbeitervertretung und Beschäftigtem zu entwickeln. Die immer wieder gern zitierte Aussage, dass Zeitwertkonten eher ein Arbeitszeitmodell für Großunternehmen seien, ist durch Beispiele, in denen kleine und mittlere Unternehmen erfolgreich Langzeitkonten nutzen, widerlegt worden.

Dortmund, 29.10.2008

gez.  
Dipl.-Kfm. Marc-A. Danlowski