



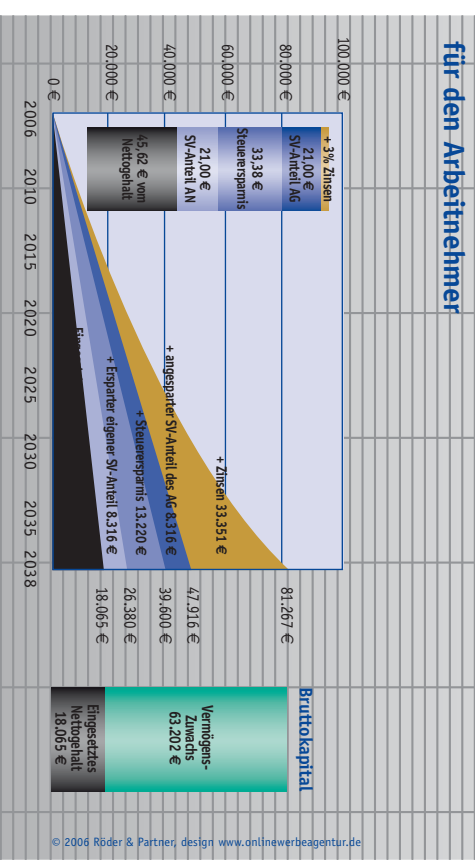
sondern koppeln die Entwicklung des Wertguthabens des Arbeitnehmers an die Entwicklung der kongruenten Rückdeckungsanlage des Arbeitgebers.

Insoweit partizipiert der Arbeitnehmer an den Erfolgen der Rückdeckungsanlage, trägt aber – soweit arbeitsrechtlich zulässig – die Risiken dieser Rückdeckungsanlage.

Die skizzierten verschiedenen Modelle einer Verzinsung des Wertguthabens

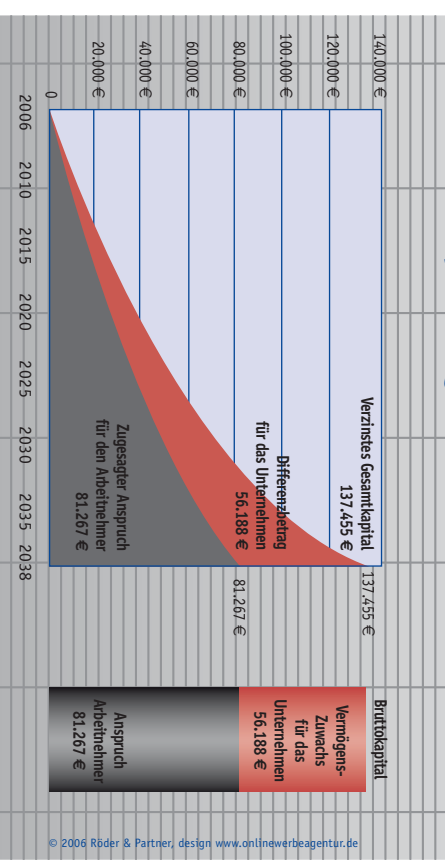
(Gegenleistung des Arbeitgebers) sind dem Grunde nach alle rechtlich zulässig. Es besteht keine Pflicht, den Arbeitnehmer an den Erfolgen einer gegebenenfalls durch den Arbeitgeber vorgenommenen Rückdeckungsanlage zu beteiligen.

### Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten: Kapitalentwicklung einer monatlichen Entgeltumwandlung von 100,-€, verzinst mit 3%, nach 33 Jahren für den Arbeitnehmer



Würde das Endkapital netto bei Rentenbeginn ohne Abzüge ausbezahlt, entspräche dies einer Rendite auf den Nettoeinkommenssatz von 7,90% und versteht sich demnach vor Steuern und Sozialversicherungsvertragung.

### Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten: Kapitalentwicklung einer monatlichen Entgeltumwandlung von 100,-€ mit Zusage 3% Verzinsung für den Arbeitnehmer und 6% Bruttokapitalertrag für das Unternehmen



Die Darstellung verdeutlicht den tatsächlichen Liquiditätsverlauf unter Berücksichtigung einer beispielhaft zugesagten Verzinsung von 3 % gegenüber dem Arbeitnehmer bei einem Anlageertrag von zum Beispiel 6 % p.a. unter Berücksichtigung von beispielhaft 5 % Agio/Ausgabenausschlag im Rahmen der Kostenstruktur der Vermögensanlage.

gebers (er ist lediglich verpflichtet, für einen adäquaten Insolvenzschutz zu sorgen).

Die Koppelung der Entwicklung des Wertguthabens an die Entwicklung der Rückdeckungsanlage stellt daher historisch das Ausnahmemodell dar. Ziel war es hier einerseits, dem Arbeitnehmer ein attraktives Modell (zum Beispiel bei der Rückdeckung Aktienfonds) geben zu können, und andererseits, den Arbeitgeber von Nachfinanzierungsrisiken freizuhalten. Da aber arbeitsrechtlich ein Erfordernis des Kapitalhalts nach derzeitiger Rechtslage nicht vollständig auszuschließen ist, sind an die Ausgestaltung solcher Modelle besondere Anforderungen zu stellen.

### Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonto

Im Rahmen der Entgeltumwandlung sollte der Arbeitgeber jedoch eine attraktive Gegenleistung zusagen (Angebote), damit der Arbeitnehmer das ihm angebotene Modell auch hinreichend attraktiv findet (Nachfrage). Nur unter diesen Voraussetzungen erfüllt ein solches Modell die erwarteten personalwirtschaftlichen Effekte.

Würde die Wirtschaft boomen, wären viele Probleme der desolaten Sozialsysteme kurzfristig lösbar. Das größte Problem liegt vor allem in der nicht vorhandenen oder nur wenig gegebenen Förderung gerade des Mittelstands, der bekanntermaßen das Rückgrat der Wirtschaft ausmacht, indem er mehr als 80 Prozent der Arbeitsplätze sichert. Die entscheidende Botschaft lautet: Stärkung des Mittelstands, Förderung des Mittelstands. In Kooperation mit dem renommierten Unternehmen Rödl & Partner Institut für moderne Vergütungssysteme und betriebliche Altersversorgung wurde gerade für kleine und mittelständische Unternehmen ein interessantes Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten entwickelt.

Bei dem Konzept Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten wird das Wertguthaben des Arbeitnehmers durch Verzicht auf die Auszahlung bestimmter vereinbarter Entgeltbestandteile (Entgeltumwandlung) aufgebaut. Das Wertguthaben soll später zur gezielten Finanzierung eines Freistellungsentgel-

tes im Rahmen einer Vorruhestandsregelung verwendet werden.

Dabei vereinbart der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer, dass der individuell festzulegende Entgeltumwandlungsbetrag (zuzüglich dem Sozialversicherungsanteil) mit einer festen Verzinsung (zum Beispiel drei Prozent) versehen wird und das Wertguthaben dem Arbeitnehmer ab dem 63. Lebensjahr zur Finanzierung des Vorruhestandes zur Verfügung steht. Der Arbeitgeber führt die Entgeltbestandteile, die der Arbeitnehmer seinem Wertguthaben zugeführt hat – zuzüglich der Arbeitgeberanteile an Gesamtschuldensversicherungsbeitrag – einer Rückdeckungs- und Vermögensanlage mit dem Ziel zu, die eingegangenen Verpflichtungen liquiditätsmäßig auszufinanzieren.

Der Arbeitnehmer partizipiert dabei nicht an den wirtschaftlichen Erfolgen der Rückdeckungsanlage des Arbeitgebers – er trägt aber auch im Gegenzug keinerlei marktübliche Anlage- und Vermögensrisiken.

### Fallbeispiel – Arbeitnehmer in der Einzelbetrachtung

Am Beispiel eines 30-jährigen Arbeitnehmers – einer monatlichen Entgeltumwandlung in Höhe von beispielhaft 100,- Euro und einer angenommenen Zinssumme von drei Prozent p.a. durch das Unternehmen – wird der Liquiditätsvorteil zugunsten des Arbeitnehmers deutlich:

Dem Bruttoumwandlungsbetrag in Höhe von 100,- Euro steht ein beispielhafter monatlicher Nettoaufwand von nur 45,62 Euro gegenüber. Über eine Anparaphase von 33 Jahren (bis zum 63. Lebensjahr) beträgt der Nettoaufwand nur 18 065,- Euro für den Arbeitnehmer. Unter Berücksichtigung der Zinssumme von drei Prozent beträgt sein persönliches Anlageergebnis (vor Steuern und Sozialversicherungsverbeitrag) 81 267,- Euro, womit der Vorruhestand finanziert werden kann.

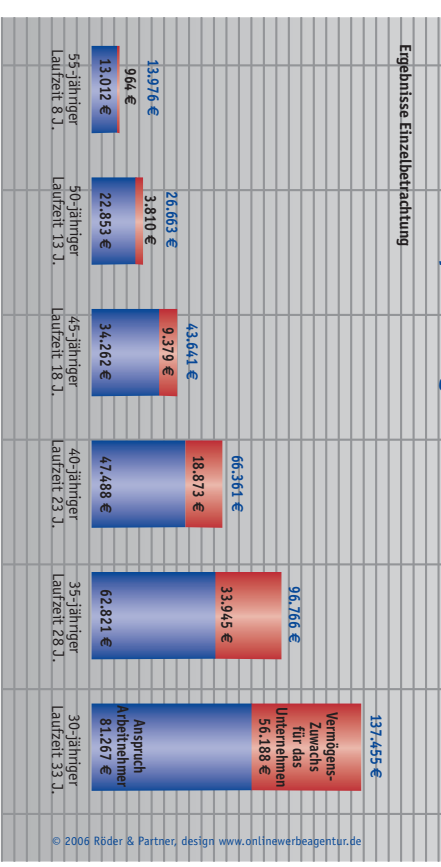
Unterstellt man einen beispielhaften Bruttokapitalertrag (inklusive Abschluss- und Verwaltungskosten für die Vermögensanlage in Höhe von fünf Prozent auf den jeweiligen Anlagebetrag) in Höhe

von durchschnittlich sechs Prozent p.a. steht dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt ein angesammeltes Gesamtkapital in Höhe von 137 455,- Euro zur Verfügung. Nach Abzug des vereinbarten Auszahlungsanspruchs des Arbeitnehmers in Höhe von 81 267,- Euro verbleibt dem Unternehmen ein Vermögenszuwachs in Höhe von 56 188,- Euro. So weit die Einzelbetrachtung der Elemente und der grundsätzlichen Funktionsweise des Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten.

### Fallbeispiel – Unternehmen in der Gesamtbetrachtung

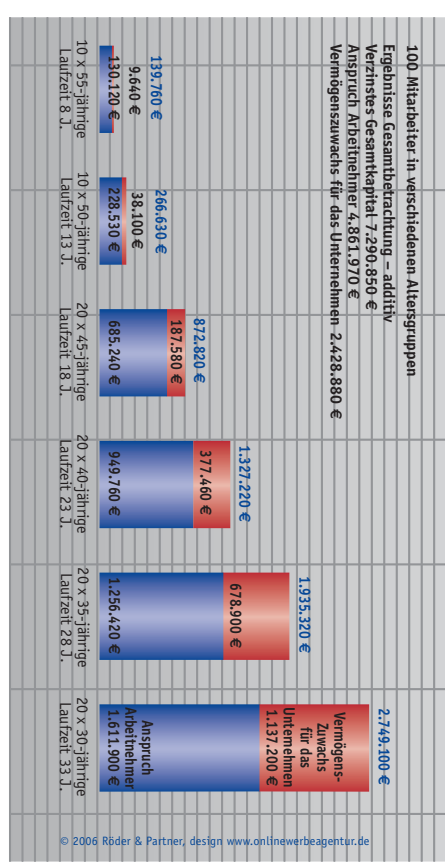
Am Beispiel eines mittelständischen Unternehmens mit beispielhaft 100 Mitarbeitern, wobei die Mitarbeiter für sich jeweils die Vorteile des Lebensarbeitszeitmodells auf der vorgenannten Grundlage der Einzelbetrachtung nutzen, wird der Liquiditätsvorteil des Unternehmens transparent. Die Schaubilder verdeutlichen in der langfristigen Betrachtung einen möglichen, realisti-

### Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten: Kapitalentwicklung einer monatlichen Entgeltumwandlung von 100,-€ mit Zusage 3% Verzinsung für die Arbeitnehmer und 6% Bruttokapitalertrag für das Unternehmen



Die Darstellung verdeutlicht den tatsächlichen Liquiditätsverlauf unter Berücksichtigung einer beispielhaft zugesagten Verzinsung von 3 % gegenüber den Arbeitnehmern (mit verschiedenen Alters- und Laufzeitstrukturen) bei einem Anlageertrag von zum Beispiel 6 % p.a. unter Berücksichtigung von beispielhaft 5 % Agio/Ausgabenausschlag im Rahmen der Kostenstruktur der Vermögensanlage.

### Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten: Kapitalentwicklung einer monatlichen Entgeltumwandlung von 100,-€ mit Zusage 3% Verzinsung für die Arbeitnehmer und 6% Bruttokapitalertrag für das Unternehmen



Die Darstellung verdeutlicht den additiven Liquiditätsverlauf unter Berücksichtigung einer beispielhaft zugesagten Verzinsung von 3 % gegenüber den Arbeitnehmern (mit verschiedenen Alters- und Laufzeitstrukturen) bei einem Anlageertrag von zum Beispiel 6 % p.a. unter Berücksichtigung von beispielhaft 5 % Agio/Ausgabenausschlag im Rahmen der Kostenstruktur der Vermögensanlage.

schen und kumulierten Liquiditätsvorteil in Höhe von rund 3 700 000,— Euro für das Unternehmen.

Gegenüber den sonst üblichen Marktmodellen bietet das Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten bei entsprechender Ausgestaltung sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer ein hohes Maß an Planungssicherheit und Attraktivität.

Gleichzeitig kann das Modell auch betriebswirtschaftliche Vorteile für den Arbeitgeber bieten, indem die Rückdeckungsanlage (das Wertguthaben) einen höheren Ertrag erwirtschaftet als er an Verzinsung für das Wertguthaben zugesagt hat. Eine feste Verzinsung des Wertguthabens stellt insoweit für alle Beteiligten eine planbare und bei entsprechender Bemessung der Parameter auch finanziell sichere Lösung dar, die sich in verschiedenen Fällen in der Praxis bereits bewährt hat.

Vor diesem Hintergrund erscheint eine Verzinsung in der Spannbreite von drei Prozent bis sechs Prozent zielführend. Da die Entwicklung des Wertguthabens – in natürlicher Weise – losgelöst ist von der gegebenenfalls getätigten Rückdeckungsanlage, stehen dem Unternehmen auch alle Erfolge aus dieser Rückdeckungsanlage zu; andererseits muss das Unternehmen aber auch die zugesagte Verzinsung des Wertguthabens erwirtschaften, das heißt, eine nicht in dem notwendigen Maße erfolgreiche Rückdeckungsanlage zu geben-ner Zeit nachdotieren.

Insoweit trägt das Unternehmen alle Chancen und Risiken der von ihm getätigten Rückdeckungsanlage.

Wir beschäftigen uns seit Jahren aktiv mit der Mittelstandsförderung. Was offensichtlich von vielen immer wieder vergessen wird: Ein gesunder Mittelstand ist tatsächlich der Motor für alle anderen positiven Entwicklungen. Ein gesunder Mittelstand sichert Arbeitsplätze, die Menschen verdienen Geld, können privat vorsorgen und die Rentenversicherungsbetrag.

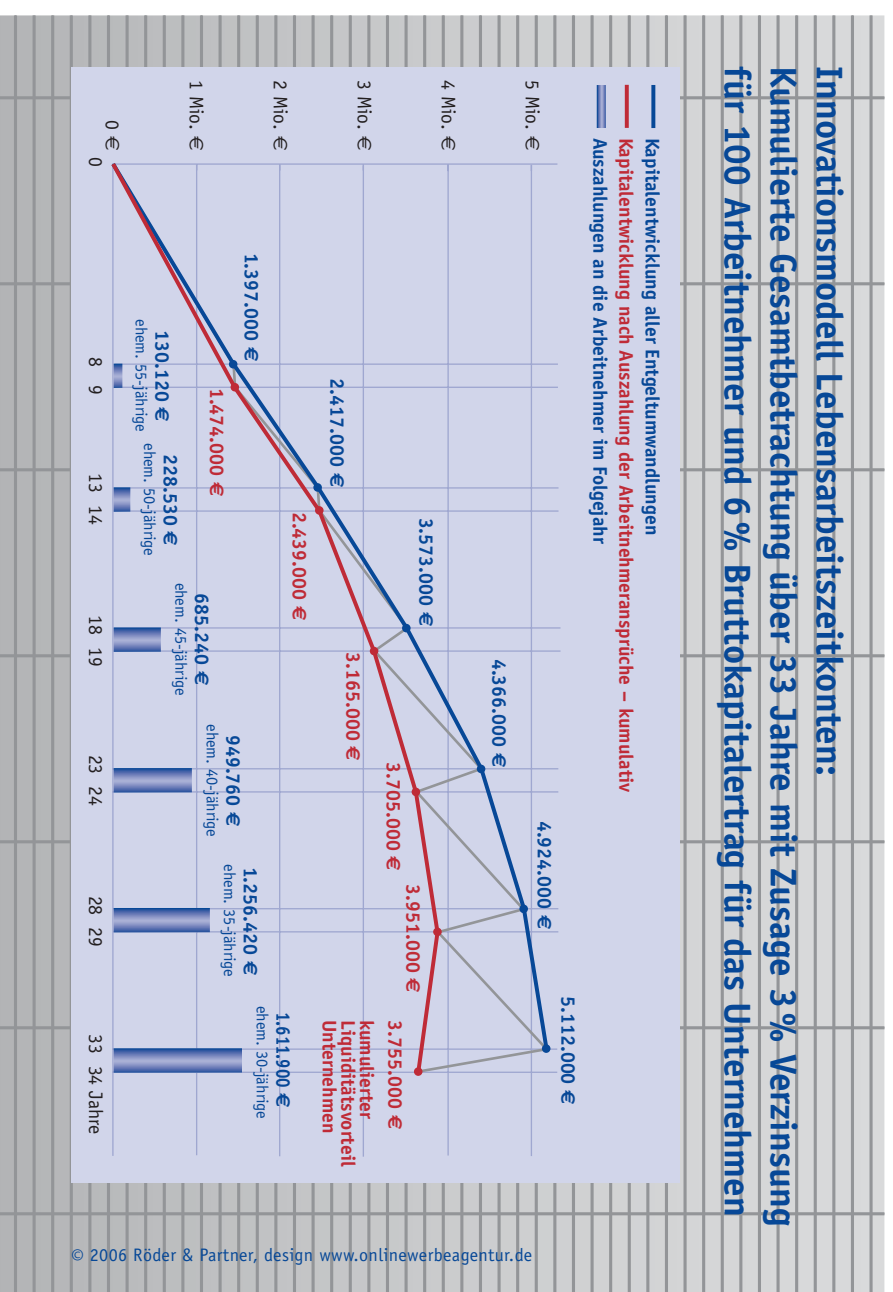
Insituation eines jeden Einzelnen entspannt sich.

Durch die Implementierung des Innovationsmodells Lebensarbeitszeitkonten wird genau dieser Effekt für alle Beteiligten erreicht und sichergestellt.

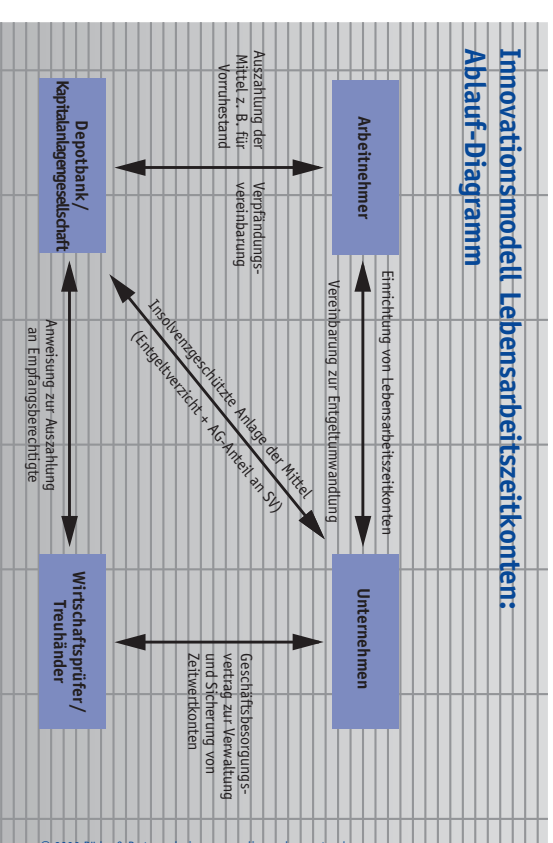
### Pflicht zur Insolvensicherung

Der gesetzliche Auftrag zur Insolvensicherung von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten nach Paragraf 7 d SGB IV umfasst grundsätzlich alle Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Im Gegensatz zur betrieblichen Altersversorgung gibt der Gesetzgeber den Unternehmen keine Pflichtversicherung an die Hand, sodass hier individuelle Lösungen umzusetzen sind. Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten sind zudem regelmäßig auch nicht durch das Insolvenzgeld des Arbeitsamtes gedeckt.



Die Darstellung verdeutlicht den kumulativen Liquiditätsverlauf unter Berücksichtigung einer beispielhaft zugesagten Verzinsung von 3% gegenüber den Arbeitnehmern (mit verschiedenen Alters- und Laufzeitstrukturen) bei einem Anlageertrag von zum Beispiel 6% p.a. unter Berücksichtigung von beispielhaft 5% Agio/Ausgabenaufschlag im Rahmen der Kostenstruktur der Vermögensanlage.



Die Insolvensicherung kann wirtschaftlich zum Beispiel durch eine externe (Bank-)Bürgschaft, eine Kautionsversicherung oder zweckgebunden ausgelagerte Vermögensgegenstände (Anlagemodelle) erfolgen. Während bei Bürgschafts- und Kautionsmodellen die Liquidität aus den Zeitwertguthaben im Unternehmen verbleibt, kann bei Anlagemodellen nicht nur bilanziell, sondern auch liquiditätsmäßig eine vollständige Finanzierung der aus den Arbeitszeitkonten resultierenden Verpflichtungen des Unternehmens erreicht werden. Zudem sind Aufwand und Kosten der Insolvensicherung bei Anlagemodellen – erfahrungsgemäß nicht so hoch wie häufig angenommen – regelmäßig niedriger.

Beratung, Konzeption und Implementierung eines solchen Modells erfordert eine ganzheitliche Betrachtung. Zudem muss eine langfristige Betreuung des Sicherungsmodells sichergestellt sein.

Da regelmäßig der jeweilige Produktgeber – nicht nur im Anlagemodell – nicht selbst die erforderlichen administrativen Aufgaben (unter anderem Aufzeichnungspflichten zur Sozialversicherungspflicht, Abwicklung im Insolvenzfall) und Sicherungsvereinbarungen bereitstellt, werden im Rahmen des Innovationsmodells Lebensarbeitszeitkonten diese Aufgaben von dem unabhängigen Treuhänder, der Dr. Rödl Pensionstreuhand GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, übernommen.

Dabei versteht sich die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Dienstleister, der

dem Arbeitgeber in allen relevanten Fragen der Einrichtung und professionellen Führung von Arbeitszeitkonten mit einem umfassenden Know-how zur Verfügung steht.

### Anforderungen an die Finanzinstrumente

Neben der rechtlichen Ausgestaltung der zu treffenden Vereinbarungen zur Einrichtung und zur Insolvensicherung der Zeitwertguthaben ist der Auswahl des Anlageproduktes zur Vermögensanlage besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Die Kapitalanlagen zur Ansammlung der Wertguthaben sind nahezu frei gestaltbar. Es gibt diesbezüglich keine gesetzlichen Auflagen. Die angesparten Vermögensbestandteile können bei Arbeitszeitkonten sowohl in eine Fondsanlage, Rückdeckungsversicherung oder sonstige Anlageprodukte eingezahlt werden.

Die entsprechende Anlageform kann allerdings die Flexibilität maßgeblich beeinflussen. Gerade bei provisorischen Rückdeckungen mit Versicherungslösungen könnte das Unternehmen Schiffsbruch erleiden – beispielsweise im so genannten „Störfall“, falls der Arbeitnehmer vorzeitig ausscheidet.

Denn bei Versicherungslösungen finden den vielfach „gezieltere“ Tarife Anwendung, was wiederum zur Folge hat, dass die Prämienzahlungen der ersten zwei, drei und bis zu vier Jahren nahezu gänzlich für diskontierte Vermittlungs-

provisionen, Verwaltungskosten etc. tera verwendet werden, ohne dass tatsächlich eine Kapitalbildung stattfindet.

In einem solchen Fall muss der ausscheidende Arbeitnehmer einen niedrigeren Wert seiner angesparten Anteile durch die anfänglichen und hohen Abschlusskosten akzeptieren, und das Unternehmen müsste einen bilanziellen Verlust verbuchen, weil nur der Rückkaufswert, der viel niedriger ist, als der Lohn gewesen wäre, ausgekehrt wird. Gerade im Rahmen des Innovationsmodells Lebensarbeitszeitkonten, bei dem dem Arbeitnehmer auf sein Wertguthaben eine feste Verzinsung zugesagt wird, bedarf es auch aufgrund der Anforderungen der Insolvensicherung einer entsprechend sorgfältigen Auswahl der Produkte zur Rückdeckungs- und Vermögensanlage.

Mit Blick auf die systeminternen Anforderungen wie Fälligkeiten und der Werthaltigkeit bezüglich der Insolvensicherung sowie abhängig von der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung eignen sich für die Hinterlegung von Zeitwertkonten vor allem schwankungs- und risikoreiche Bank- und Investmentfondsprodukte, die gegebenenfalls mit zielführenden Sicherungsmechanismen ausgestattet und auf die individuellen Bedürfnisse des Modells abzustimmen sind.

### Kosten und Gebühren

Dabei wird das Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten in Kooperation mit namhaften Investmentfondsgesellschaften realisiert. Die Transparenz bei Kapitalaufbau, Anlagepolitik und Kosten, die börsentägliche Verfügbarkeit der Anlagegelder sowie die Möglichkeit, Chancen- und Ertragsprofile individuell maßzuschneidern, sind die wichtigsten Gründe für die Bevorzugung von Investmentfonds gegenüber sonst marktüblichen Versicherungsprodukten. Gerade auch unter Sicherheitsaspekten erfüllen Investmentfondsgesellschaften bekanntermaßen höchste Standards.

Mit dem überaus wichtigen Thema „Kosten und Gebühren“ wird beim Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten im Gegensatz zu Wettbewerbern

offen, fair und transparent umgegangen. „Versteckte“ Kosten und Gebühren schmälern die Rendite eines Vermögenskonzeptes zum Teil signifikant.

Beim Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten gibt es dagegen eine vollkommene Kostentransparenz. Gemäß Gebührenstafel für Lebensarbeitszeitkonten fallen bei der Wirtschaftsprüfungs-Gesellschaft Rödl & Partner einmalige Einrichtungskosten je Betrieb in einer Größenordnung von 500.– bis 2.000.– Euro an (abhängig von der Mitarbeiteranzahl im Unternehmen). Die Kosten der Führung der Zeitwertkonten (wiederkehrende Gebühr) beträgt pauschal einmal jährlich zwischen 30.– und 40.– Euro je Arbeitnehmerkonto (abhängig von der teilnehmenden Mitarbeiteranzahl). Zusatzleistungen wie „Störfallabrechnungen“ oder Abrechnungen von „Freistellungsphasen“ werden gegen eine geringe einmalige Gebühr erbracht.

Die Kosten der Beratung und Implementierung des Innovationsmodells Lebensarbeitszeitkonten wird gegenüber dem Beratungs-/Vermittlungsun-

ternehmen mit einer einmaligen Gebühr in einer Größenordnung von 400.– bis 600.– Euro je eingerichtetem Mitarbeiterkonto (abhängig von der teilnehmenden Mitarbeiteranzahl) und darüber hinaus mit einer Beteiligung an den fondsspezifischen und marktüblichen Ausgabenzuschlägen und Verwaltungsgebühren des Bank- und Investmentfondsproduktes abgegolten.

Damit ist die Einrichtung des Modells ohne nennenswerte anfängliche beziehungsweise überschaubare Gebührenbelastungen möglich und mit einem Höchstmaß an Kostentransparenz sichergestellt.

### Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten und BAV

Während sich die betriebliche Altersversorgung (bAV) ausschließlich mit der Zeit nach dem aktiven Berufsleben beschäftigt, befasst sich das Lebensarbeitszeitmodell primär mit der Zeit davor, also der Lebensarbeitszeit.

Zeitwertkonten sind mindestens so attraktiv wie herkömmliche Durch-

führungswegen der betrieblichen Altersversorgung – das Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten ist bei richtiger Ausgestaltung und Umsetzung der BAV sogar weit überlegen. Neben den vielfältigsten Unterschieden, die sich bei einem neutralen Vergleich der Entgeltumwandlung mittels BAV und dem Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten ergeben, gilt es, auf einen gravierenden Unterschied hinzuweisen.

### Verfaches Wahlrecht

Im Gegensatz zur BAV hat der Arbeitnehmer beim Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten jederzeit das Wahlrecht, ob er sein Wertguthaben bis zum Ende seines Berufslebens anspart und erst dann in eine BAV umwandelt **oder** ob er sich sein Wertguthaben bei Beendigung seines Arbeitslebens auszahlen lässt und privilegiert nach der Fünftfreigebung (Paragraf 34 EStG) versteuert **oder** ob er sein Wertguthaben vor Erreichen der Altersgrenze ganz **oder** teilweise für Freistellungsphasen **oder** zur Optimierung der Alterszeitzeit **oder** den Vorruhestand in Anspruch nimmt **oder** ob er bei Auflösung sei-

## Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten

### 14 Besondere Vorteile für mittelständische Unternehmen

Kleine und mittlere Unternehmen profitieren von einer ganzen Reihe spezieller Vorteile für ihre Finanzierung.

So bietet die aufgeführte Konzeption eine ganze Reihe von Chancen, deren Umsetzung die Qualität des Unternehmens steigert:

1. Frei verfügbare Liquidität für das Unternehmen, die sich aus der Differenz zwischen der zugesagten Verzinsung und dem tatsächlich erwirtschafteten Anlageerfolg der Vermögensanlage ergeben kann.
2. Damit zugleich die Möglichkeit zur Stärkung der Eigenkapitalbasis des Unternehmens.
3. Liquiditätssteigerung aus Verbesserung des Cash-Flow durch Ersparnis bei der Gewerbe- und Körperschaftsteuer.
4. Höhere Attraktivität des Unternehmens durch Gewinn verlagernde Rückstellung nach Paragraf 6 EStG.
5. Reduzierung von Personalkosten bei Vorruhestandsregelungen.
6. Vermeidung überalterter Mitarbeiterstrukturen – sozialverträgliche Verjüngung des Personalstammes.
7. Imagesteigerung und Verbesserung der Attraktivität des eigenen Unternehmens, Wettbewerbsvorteile bei der Suche nach qualifizierten Fach- und Führungskräften.
8. Motivation der Mitarbeiter, Verringerung der Fluktuationskosten.
9. Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch bedarfsgerechte Steuerung des Arbeitseinsatzes etwa bei konjunkturellen Veränderungen.
10. Anpassung an konjunkturelle/saisonale betriebliche Schwankungen und Möglichkeiten, Entlassungen zu vermeiden.
11. Arbeitszeitausgleich bei Nachfrageschwankungen. In Leerlaufzeiten wird die „Freizeit“ vom Arbeitnehmer selbst finanziert.
12. Kostensparnis bei teuren Überstundenzuschlägen.
13. Kann für Teile der Belegschaft oder alle Arbeitnehmer (inklusive Führungskräfte und Geschäftsführung) genutzt werden.
14. Geringer Aufwand durch Outsourcing der Verwaltung an professionelle externe Dienstleister (Wirtschaftsprüfer).

## Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten im Vergleich zur betrieblichen Altersvorsorge

Fragen / Merkmale	Unterstützungskasse	Direkt- / Pensionskasse	Direkt-Versicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds	Innovationsmodell LAZK*
Einsparung der SV-Beträge (Dauer)? Einsparung der SV-Beträge (Höhe)?	Bis 2008 bis 4 % der BfG- max. € 206.– mtl.	bis 2008 bis 4 % der BfG- max. € 206.– mtl.	bis 2008 bis 4 % der BfG- max. € 206.– mtl.	bis 2008 bis 4 % der BfG- max. € 206.– mtl.	bis 2008 bis 4 % der BfG- max. € 206.– mtl.	z.Zt. unbegrenzt unbegrenzt*
Unbegrenzter Umwandlungsbetrag? Steuervergünstigte Einzahlung?	bedingte in voller Betragshöhe	nein in voller Betragshöhe	nein bis 4 % der BfG- max. € 206.– mtl.	nein bis 4 % der BfG- max. € 206.– mtl.	nein bis 4 % der BfG- Max. € 206.– mtl.	ja in voller Betragshöhe
Freiheit in der Beitragszahlung?	bei regelmäßiger Beitragszahlung jeder Modus	vollige Freiheit: regelmäßig, unregelmäßig, Einmalzahlung	bei regelmäßiger Beitragszahlung jeder Modus	bei regelmäßiger Beitragszahlung jeder Modus	bei regelmäßiger Beitragszahlung jeder Modus	vollige Freiheit: regelmäßig, unregelmäßig, Einmalzahlung
Auf einem neuen AG übertragbar? Steuereutaler Wechsel der Versorgungsart?	bedingte ja, nach Pensionsfonds	bedingte ja, nach Pensionsfonds	ja nicht möglich	ja nicht möglich	nicht möglich	jederzeit auf BAV übertragbar
Flexible Kapitalanlage? Innovationsförderung?	nein PSV	ja, keine Auflagen vollige Anlagefreiheit	nein unwiderrufliches Bezugsrecht	nein keine Pflicht zur Insolvenzicherung	eingeschränkt PSV	ja, keine Auflagen vollige Anlagefreiheit Verpfändung
Verfügungen über Guthaben?	ab Rentenbeginn, frühestens ab 60. Lebensjahr	ab Rentenbeginn, frühestens ab 60. Lebensjahr	ab Rentenbeginn, frühestens ab 60. Lebensjahr	ab Rentenbeginn, frühestens ab 60. Lebensjahr	ab Rentenbeginn, frühestens ab 60. Lebensjahr	jederzeit
Vorzüge Teilentnahmen möglich? Versteuerung bei Rentenleistung?	nein nachgelagerte Besteuerung mit Freibeträgen	nein nachgelagerte Besteuerung mit Freibeträgen	nein nachgelagerte Besteuerung mit Freibeträgen	nein nachgelagerte Besteuerung mit Freibeträgen	nein nachgelagerte Besteuerung mit Freibeträgen	ja nachgelagerte Besteuerung mit Freibeträgen
Absicherung biometrischer Risiken? Freie Verwertbarkeit?	ja nein	ja nein	ja nein	ja nein	ja nein	nein ja

© 2006 Röder & Partner, design www.onlinewerbeagentur.de

nes Wertguthabens die Besteuerung des Zuflusses in die Zukunft verlagert, indem er das Wertguthaben ganz oder teilweise in eine betriebliche AV überführt.

Das dargestellte Grundkonzept Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten ist als Arbeitszeitkonto im Sinne des Paragrafen 7 Abs. 1 a SGB IV ein rechtlich zulässiges Modell.

### Hohes Maß an Planungssicherheit

Gegenüber den aktuellen Marktmodellen bietet es bei entsprechender Ausgestaltung sowohl dem Unternehmen als auch den Arbeitnehmern ein hohes Maß an Planungssicherheit und Attraktivität.

Gleichzeitig kann ein solches Modell auch betriebswirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen bieten, indem die Rückdeckungsanlage einen höheren Ertrag erwirtschaftet, als das Unternehmen an Verzinsung für das Wertguthaben gegenüber dem Arbeitnehmer zugesagt hat.

Die Einführung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen ist ein äußerst komplexes Thema. Tatsächlich können komplexe Lösungen wie die Beratung, Einrichtung, Führung und Verwaltung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen nur im Rahmen der Teamarbeit von hoch qualifizierten Spezialisten und professionellen Partnern gelöst und umgesetzt werden.

Das Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten durch ein maßgeschneidertes Konzept für das Unternehmen zu erreichen. Gleichzeitig wird für die Arbeitnehmer die ideale Verbindung von Arbeitsleben und Privatleben angestrebt.

Das Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten wird in Zukunft als Vermögenssteuerungs- und Vorsorgeinstrument für kleinere und mittelständische Unternehmen ein immer bedeutsames Konzept darstellen.

Der einzige, verlässliche Ausweg aus der Krise unserer Sozialsysteme ist eine gesunde Wirtschaftsentwicklung der Unternehmen. Die Mittelstandsförderung muss verbessert werden.

Die Implementierung des Innovationsmodells Lebensarbeitszeitkonten stellt eine gute Grundlage hierfür dar.

### Zukunftsweisendes Vorsorgeinstrument

Das Ziel ist, den bestmöglichen betriebswirtschaftlichen Nutzen beim Ein-

#### Anmerkung:

Der Begriff „Innovationsmodell Lebensarbeitszeitkonten“ ist unter [www.innovationsmodell-lebensarbeitszeitkonten.de](http://www.innovationsmodell-lebensarbeitszeitkonten.de) als Domain registriert und als deutsche Marke beim Patentamt angemeldet. **V&S**