

# Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

- Der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte
- Personalpolitisches Steuerungs-, Vergütungs- und Motivationsinstrument
- Chancen durch modernes, innovatives Arbeitszeit- und Vermögensmanagement



Grafschafter  
Volksbank eG

**VR-BONUSPLAN-GARANT**

Das Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodell

**DBZWK**



# Inhalt

- 3 Vorwort**
- 4-5 Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle**
  - Der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte**
- 6 Die neuen gesetzlichen Vorgaben für Wertguthabenvereinbarung**
- 7 Sichere Vermögensanlage von Wertguthaben im Einklang von Liquidität, Sicherheit und Rendite**
- 8 VR-BONUSPLAN-GARANT – Die Vermögenslösung**
- 9 ZWK-OPTIMA – Die Verwaltungs- und Treuhandlösung**
- 10 VR-BONUSPLAN-GARANT – Aus Sicht des Arbeitnehmers**
- 11 Das Bonussystem als zusätzlicher Liquiditätsvorteil/Wertschöpfungsanreiz**
- 12 Die Vorteile für die Arbeitnehmer-/innen  
Lebensarbeitszeit flexibel gestalten**
- 13 Die Vorteile für das Unternehmen  
Bessere Marktchancen – Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit**
- 14 Das Profil der Grafschafter Volksbank eG**
- 15 Das Profil der DBZWK**



## Sehr verehrte Leser und Leserinnen,

die demografische Entwicklung, weltweite Globalisierung und die Schwankungen des heimischen Wirtschaftswachstums führen seit geraumer Zeit zur Auflösung der Fundamente unserer klassischen Versorgungssysteme.

Dieser Wandel macht vor der Arbeitswelt nicht halt und wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen wie auch auf die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer enorme Auswirkungen haben.

Schon jetzt erhöht sich das Durchschnittsalter der Belegschaften von Jahr zu Jahr. Der längst bestehende Mangel an Fachkräften wird sich weiter verschärfen. Es ist daher für alle Firmen – egal welcher Größe – empfehlenswert, die sich aus den Veränderungen ergebenden Handlungsfelder möglichst früh festzustellen und aufkommende Probleme rasch anzugehen.

Gerade im Zusammenhang mit dem Ruf nach mehr Innovationen und neuen Ideen in den Unternehmen bieten gerade **Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle** zahlreiche Chancen für die Unternehmen. So ermöglichen sie etwa mehr Flexibilität bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung, bieten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und kommen dem Wunsch nach einer freien Lebensgestaltung oder nach mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen.

Gemeinsam haben wir für Sie auf der Grundlage der neusten Gesetzeslage das innovative Wertkontenmodell **VR-BONUSPLAN-GARANT** entwickelt:

- klar verständlich, transparent und sicher für den Arbeitnehmer
- personalpolitisch und betriebswirtschaftlich hoch interessant für den Arbeitgeber.

Große Unternehmen wie VW, Siemens, Deutsche Telekom oder SAP wenden die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten, die Lebensarbeitszeitkonten bieten, schon seit vielen Jahren mit großem Erfolg an.

Wie auch Sie und Ihr Unternehmen mittels des neuen **Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodells** der Graftschafter Volksbank eG dabei unterstützt werden, eine Win-Win-Situation herzustellen, erfahren Sie in der vorliegenden Broschüre.

Wir freuen uns darauf, den Weg gemeinsam mit Ihnen erfolgreich zu gehen.

Herzlichst

**Dipl.-Kfm. Jürgen Timmermann**

Vorstandsmitglied der Graftschafter Volksbank eG

**Harald Röder**

Geschäftsführer Deutsche Beratungsgesellschaft für  
Zeitwertkonten und Lebensarbeitsmodelle mbH

# Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Seit Beginn des 21. Jahrhunderts tauchen in Debatten, die sich um Wirtschaft und Arbeit drehen, verstärkt Stichworte auf, wie zum Beispiel „Globalisierung“, „Flexibilität“, „Lohnnebenkosten“ sowie „Rentensystemsicherung“. Und wir sprechen über die Entwicklung hin zu einer überalterten Bevölkerung, die damit verbundenen Prognosen und deren Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft. Zusammengefasst unter dem Begriff „demografischer Wandel“ gehört dieser zweifellos zu den sichersten Zukunftsindikatoren, über die wir verfügen.

Nach unserem derzeitigen Kenntnisstand haben wir in Deutschland zwischen 2010 und 2040 einen dramatischen Verlust unseres Erwerbspotenzials zu erwarten. Schon allein innerhalb der nächsten 10 Jahre wird seine Zahl um etwa 10 Prozent sinken. Bis in 30 Jahren rechnet man sogar mit einem Rückgang von den heutigen 41 auf dann nur noch 25 Millionen Erwerbstätige – das sind insgesamt zirka 40 Prozent! Der Anteil der über 60-Jährigen hingegen wird in diesem Zeitraum um bis zu 350 Prozent gestiegen sein. Schreibt man diese Trends fort, dann werden laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung im Jahr 2015 mindestens 7 Millionen Fach- und Führungskräfte fehlen. Zahlen, die belegen, dass es für Unternehmen zunehmend schwerer werden wird, neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Zudem wird zur Finanzierung des Rentensystems das gesetzliche Eintrittsalter wahrscheinlich

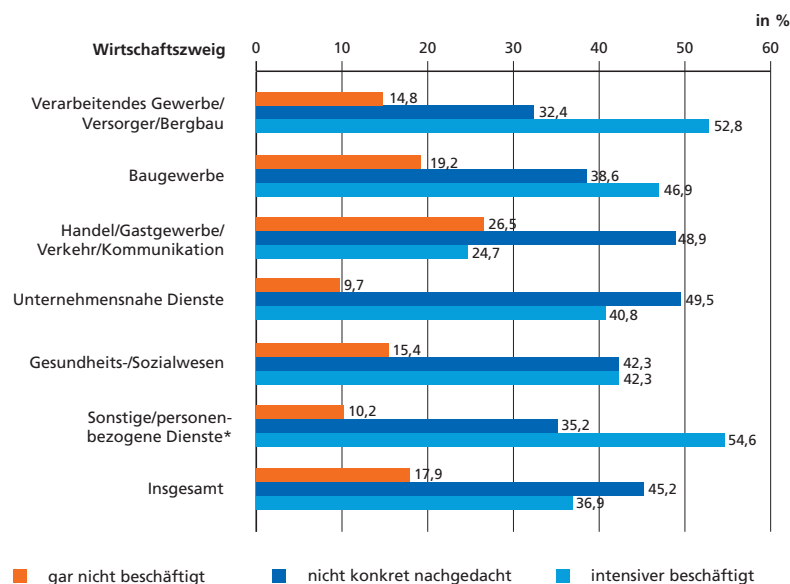
zwischen dem Jahr 2015 bis 2020 weiter angehoben – seriösen Prognosen zufolge bis auf das 70. Lebensjahr.

Dennoch zeigt eine Befragung des Instituts für Mittelstandsforschung zur Vorbereitung seiner Klientel auf die Auswirkungen des demografischen Wandels folgendes, erschreckendes Bild: Knapp zwei Drittel aller Unternehmen haben sich bisher noch gar nicht, oder nicht intensiv genug mit den Konsequenzen dieses Phänomens beschäftigt.

Dabei haben die wichtigsten Wesensmerkmale des demografischen Wandels einen erheblichen Einfluss auf die Betriebe. Wenn diese nicht vorsorgen und/oder rechtzeitig gegensteuern,

- fehlen ihnen in der Folge immer mehr junge Leute, die sie als Fachkräfte ausbilden oder von den Hochschulen anwerben können,
- altern ihre Belegschaften und verursachen auf diese Weise höhere Fehlzeiten und Krankheitskosten sowie niedrigere Innovationsrenditen,
- gehen ganze Mitarbeitergenerationen zeitgleich in den Ruhestand und nehmen ihr gesamtes Wissen mit – unwiederbringlich!

## Der demografische Wandel trifft Wirtschaft unvorbereitet



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung, Bonn 2008

# Der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte

Angesichts der durch Verknappung von Arbeitskräften gestellten, besonderen Anforderungen an die Gewinnung und Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitern wird der Wettbewerb der Zukunft vor allem auf den Personalmärkten entschieden. Denn die Beschäftigten werden die Attraktivität eines Unternehmens zunehmend auch danach bewerten, inwieweit es sie dabei unterstützt, Privat- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können.

Denn gerade jetzt kommt der Vereinbarkeit von Karriere und Familie eine noch größere Bedeutung zu. Während bislang der Fokus auf die Gleichgewichtung von Beschäftigung und Elternschaft sowie entsprechende Fragen der Kinderbetreuung gelegt wurde, rückt nun zunehmend eine weitere Aufgabe in den Mittelpunkt: 2,25 Millionen Menschen hierzulande sind pflegebedürftig. In 10 Jahren werden es schon 3 Millionen sein. Bereits heute kümmert sich jeder 10. Beschäftigte um einen engen Angehörigen. Im Jahr 2030 wird es nach vorsichtigen Schätzungen jeder 5. Arbeitnehmer sein.

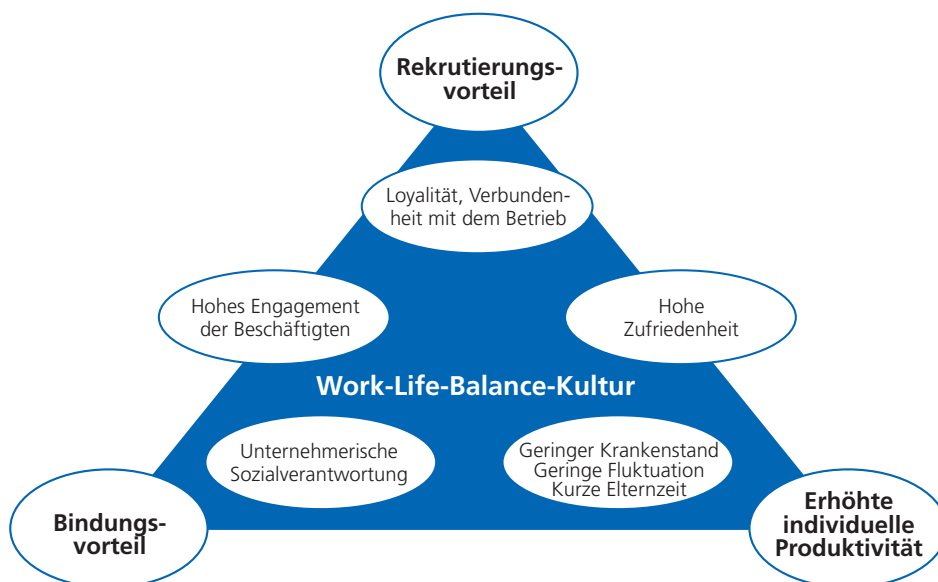
Um auf diese zahlreichen, durch die demografischen Entwicklungen bedingten Herausforderungen zu reagieren oder sogar vorbeugend zu handeln, war und ist man auf den Chefetagen also gut beraten, den Mitarbeitern bessere Angebote in Sachen Work-Life-Balance zu unterbreiten. In diesem Kontext haben inzwischen auch schon einige Unternehmen ganzheitliche Personalmanagementsysteme erstellt. Konzepte, die sich vorwiegend an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten:

- an ihrem **beruflichen Lebenszyklus** – von der Berufswahl bis zum Ausscheiden auf dem Berufsleben,
- an ihrem **familiären Lebenszyklus** – von der Gründung einer Familie über die Kindererziehung bis hin zur Betreuung von pflegebedürftigen Familienmitgliedern,
- an ihrem **biosozialen Lebenszyklus** – also der Förderung der unterschiedlichen Potenziale in den unterschiedlichen Lebensphasen.

Daraus ergaben sich bereits einige konkrete Anknüpfungspunkte für entsprechende Maßnahmen. Als einer der kreativsten Lösungsansätze unter ihnen bietet sich hier die Einrichtung insolvenzgeschützter und innovativer **Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodelle** an. Die seit 1998 mit dem „Flexi-Gesetz“ – dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung geschaffene Möglichkeit, geleistete Beschäftigungszeit als Guthaben anzusammeln und später zu einer mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung einzusetzen, hat sich in den Unternehmen mit einem solchen Angebot bereits bestens bewährt.

Das wegweisende Instrument von Wertkontenmodellen zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit – und hier der **VR-BONUS-PLAN-GARANT** als innovatives Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodell – wird dabei zu den wesentlichsten Faktoren gehören, die für eine neue personalpolitische Stabilität in den Unternehmen sorgen.

## Demografiefeste Personalstrategien



# Die neuen Vorgaben für Wertguthabensvereinbarungen

Vor dem Hintergrund der stetig steigenden Nachfrage nach Arbeitszeitmodellen gilt es auf den Insolvenzschutz und die Vermögensanlage von Wertguthaben ein ganz besonderes Augenmerk zu richten.

Der Gesetzgeber hat die Brisanz des Themas erkannt und mit dem zum 1. Januar 2009 in Kraft getretenen, sogenannten „Flexi-II-Gesetz“ die Rahmenbedingungen für Lebensarbeitszeit-

konten reformiert. Damit wollte er die Lücke der bisher im Gesetz unberücksichtigten Gefahren für Kapitalanlagen schließen.

In der neuen Fassung hat nun der Gesetzgeber vorgegeben, dass besagte Wertguthaben in entsprechender Anwendung den Vermögensanlagevorschriften für Sozialversicherungsträger unterliegen – und damit der Grundsatz der Investitionssicherheit greift.

## Auszug aus „Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung“

### Anwendungen der Vermögensanlagevorschriften für die Sozialversicherungsträger

#### § 80 Verwaltung der Mittel

...

(1) Die Mittel des Versicherungsträgers sind so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

...

## Auszug aus dem „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ Das Gesetz ist am 1. Januar 2009 in Kraft getreten

### Begründung

...

Die nachhaltige Verbesserung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben erfordert außerdem eine Regelung zum Schutz gegen das Anlage- oder Börsenrisiko von Wertguthaben. Es kann nicht hingenommen werden, dass der Sozialversicherung und dem Fiskus allein durch riskante Anlageentscheidungen der Vertragsparteien Beiträge und Steuern in erheblichem Umfang verloren gehen, zumal wenn man bedenkt, dass in den Wertguthaben weit mehr als die Hälfte des Umfangs öffentliche Mittel enthalten sind.

...

Eine privat verantwortete spekulative Anlage von Wertguthaben muss daher ausgeschlossen werden, zumal sie im übrigen typischerweise auch nicht im Interesse der Beschäftigten liegt, die eher auf den Bestand ihrer Lebensarbeitszeitplanung vertrauen wollen, als auf mögliche spekulative Anlagegewinne.

...

Durch diese neuen Rahmenbedingungen zum gesetzlich vorgeschriebenen Insolvenzschutz und dem Gebot der sicheren Vermögensanlage sollen Teil- oder sogar Totalverluste des Guthabens auf einem Zeitwertkonto grundsätzlich vermieden

werden. Dabei sind die Neuregelungen darauf ausgerichtet, einen ausgewogenen Ausgleich zwischen dem Interesse der Beschäftigten an der notwendigen Sicherheit der Wertguthaben und dem Wunsch nach einer guten Renditechance zu schaffen.

# Sichere Vermögensanlage von Wertguthaben im Einklang mit Liquidität, Sicherheit und Rendite

## Kapitalanlagevertrag VR-BONUSPLAN-GARANT (LAZ)



Grafschafter  
Volksbank eG

### 1. Präambel

Der Kunde bietet seinen Arbeitnehmern ein Zeitwertmodell in Form von Wertkonten (d.h. in Geld und/oder in Geld umgerechneter Zeit geführten Lebensarbeitszeit bzw. Langzeitkonten) i.S.d. § 7 Abs. 1 a SGB IV an. Zur Finanzierung der Ansprüche (Wertguthaben) seiner Arbeitnehmer aus den Wertkonten beabsichtigt der Kunde, die von seinen Arbeitnehmern getätigten Umwandlungsbeträge als Rückdeckungsanlage in den VR-BONUSPLAN-GARANT bei der Grafschafter Volksbank eG anzulegen.

**Die Vermögensanlage im Rahmen des VR-BONUSPLAN-GARANT entspricht den Anforderungen nach § 7 d Abs. 3 SGB IV.**

### 2. Kapitalanlage

Die Anlage gemäß dem Lebensarbeitszeitmodell des Kunden umgewandelten Entgeltansprüche der Mitarbeiter des Kunden erfolgt auf den VR-BONUSPLAN-GARANT des Kunden bei der Grafschafter Volksbank eG.

Der Kunde zahlt auf den VR-BONUSPLAN-GARANT die Summe der hierfür bestimmten Umwandlungsbeträge seiner Arbeitnehmer ein. Hiervon umfasst sind des Weiteren Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung zwischen Kunde und Arbeitnehmer i.S. des nach § 7 ff. SGB IV gültigen Lebensarbeitszeitmodells des Kunden.

Im Zusammenhang von kapitalgarantierten Vermögenskonzepten nach Flexi-II galt es Lösungen zu entwickeln, die insbesondere den nachfolgend aufgeführten Kriterien Rechnung tragen:

- Gewährleistung von Planungssicherheit und Liquidität für spätere Entnahmephasen – und hier nicht nur für „Vorruhestandslösungen“, sondern auch für unterschiedlichste Freistellungszwecke, wie zum Beispiel „Sabbatical“, „Qualifizierung“, „Betreuung häuslicher Pflegefälle“ et cetera.
  - Jederzeitige Liquidität zur Auszahlung des Kapitals in der Entnahmephase oder im etwaigen Störfall.
  - Attraktive Verzinsung der Wertguthaben oberhalb des regulären Sparzins-Niveaus.
  - Günstige Kostenbelastung der umgewandelten Entgeltbeträge der Arbeitnehmer.
  - Kollektive und damit kostengünstige Vermögenslösung je Unternehmen.
- Mit dem **VR-BONUSPLAN-GARANT** wurde in Kooperation zwischen der Grafschafter Volksbank eG und der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) eigens ein innovatives Vermögensanlage-, Verwaltungs- und Treuhandkonzept entwickelt.
- Der Schwerpunkt des Modells liegt auf der langfristigen Sicherheit der Vermögensanlage von Wertguthaben und der Erträge, einer insolvenzgeschützten Treuhandabwicklung und eines Höchstmaßes an Flexibilität in der Einzahlungs- und Auszahlungsphase.

# VR-BONUSPLAN-GARANT – Die Vermögenslösung

Zur Finanzierung des Lebensarbeitszeitkontos wird das Wertguthaben (Entgeltverzicht der Arbeitnehmer) in einer speziell konzipierten und äußerst flexiblen Vermögensanlage im Hause der Graftschafter Volksbank eG sicher und rentabel angelegt.

Das Unternehmen übernimmt bei dem **VR-BONUSPLAN-GARANT** nicht selbst das Vermögens- und Anlagemanagement, sondern überträgt die gesetzlich geforderte „Wert-erhaltungs-Garantie“ für die Vermögensanlage von Wertguthaben auf die Graftschafter Volksbank eG.

Dabei weist das Vermögenskonzept im **VR-BONUSPLAN-GARANT** folgende Merkmale auf:

- Das angelegte/angesammelte Guthaben wird – laufzeitunabhängig – mit 3 % pro Jahr verzinst.
- Geringe Kostenstruktur für den Arbeitnehmer. Von dem auf dem Konto jeweils eingehenden Beträgen wird ein einmaliges Agio von nur 2,5 % einbehalten.

• Im Rahmen des Kontenmodells **VR-BONUSPLAN-GARANT** fallen für den Arbeitnehmer keine weiteren Gebühren an.

• Geringe – erfolgsabhängige – Kostenstruktur für das Unternehmen im Rahmen der Implementierung und Verwaltung.

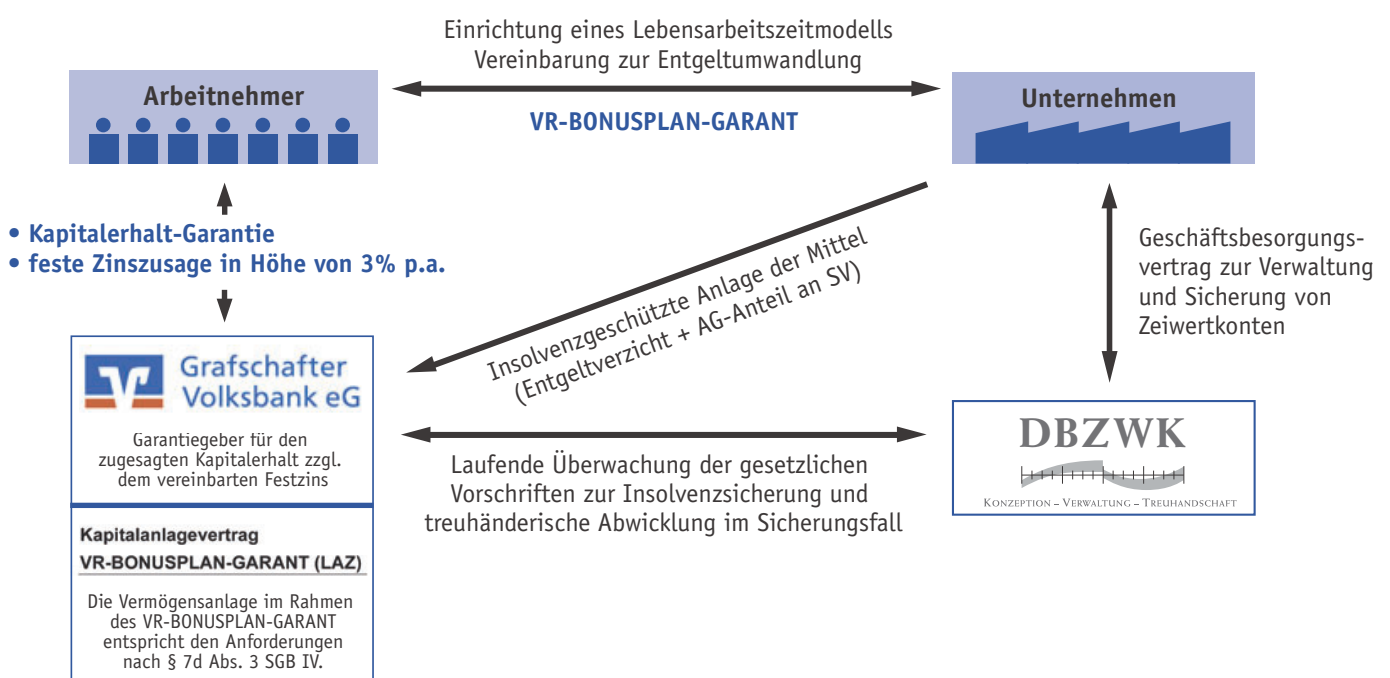
• Zusätzlich zahlt die Bank ab dem 6. Jahr einen Bonus (sog. „Bonusbeteiligung“).

• Die Bonushöhe ist abhängig von der zurückliegenden Anspardauer. Sie ist fest vereinbart und beträgt gemäß nachfolgender Staffel:

|                 |      |
|-----------------|------|
| ab dem 6. Jahr  | 6 %  |
| ab dem 10. Jahr | 8 %  |
| ab dem 15. Jahr | 10 % |

• Das Kontenmodell **VR-BONUSPLAN-GARANT** unterliegt keiner festen Vertragslaufzeit. Demnach ist die Anlagedauer unbefristet.

## Das Vermögens- und Treuhandkonzept im Überblick



# ZWK-OPTIMA – Die Verwaltungs- und Treuhandlösung

Eine besondere Herausforderung bestand in der Entwicklung eines effizienten Verwaltungshandlings, das in der Lage ist, die komplexen Abläufe und wirtschaftlichen Verzahnungen einfach und für alle Beteiligten transparent abzubilden.

Mit einem eigens von der DATEV eG entwickelten Verwaltungssystem ist es gelungen, die individuellen Rechte und aktuellen Vermögensansprüche der am Zeitwertkontenmodell teilnehmenden Arbeitnehmern optimal zu wahren und gleichzeitig ein einfaches, wenig verwaltungsintensiv umsetzbares Kollektivmodell zu realisieren, das für alle, den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, Vorteile bietet.

## ZWK-OPTIMA

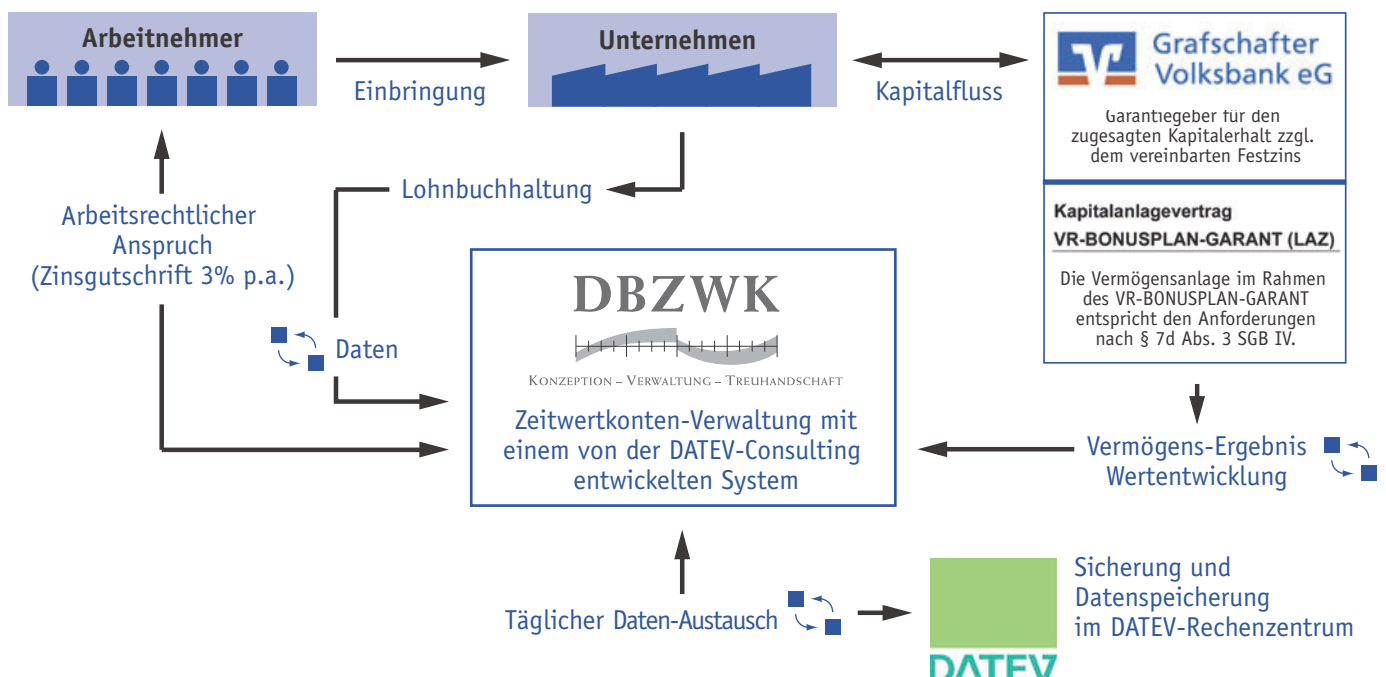
Es gewährleistet stets die Aktualität aller gesetzlichen, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben und übernimmt die Kontenverwaltung inklusive der gesetzlich geforderten Aufzeichnungspflichten zur Sozialversicherung. Es wird automatisch die SV-Luft berechnet, und es werden Modellrechnungen zu deren Kalkulation (Summenfelder-Optionsmodell) verfasst. Zudem verwaltet ZWK-OPTIMA die angelegten Wertguthaben und erstellt die erforderlichen Auswertungen für die Abrechnung.

Zur Flankierung des notwendigen Insolvenzschutzes sind die angesparten Wertguthaben wirksam gegen Insolvenz gesichert.

Bewährt hat sich das Modell der „doppelseitigen Treuhand“, das bereits im Altersteilzeitgesetz vom Gesetzgeber als geeignetes Sicherungsmodell anerkannt wurde. Von einer „doppelseitigen Treuhand“ spricht man dann, wenn der Treuhänder sowohl die Arbeitgeberinteressen in Gestalt einer Verwaltungstreuhand, als auch die Arbeitnehmerinteressen in Gestalt der Insolvenzversicherung, in Form einer Sicherungstreuhand übernimmt.

Im vorliegenden Konzept werden die Ansprüche aus der kollektiven Anlage vom Arbeitgeber mittels eines entsprechenden Vertrages an die DBZWK GmbH als Treuhänderin verpfändet. Dabei verwaltet die DBZWK GmbH das Wertkontenmodell und prüft die Insolvenzversicherung in korrekter Höhe. Im Sicherungsfall macht der Treuhänder die Ansprüche der Arbeitnehmer beziehungsweise der Verpfändung geltend und zahlt die Wertguthaben nach Abzug aller gesetzlichen Abgaben an die Arbeitnehmer aus. Der Vorteil dieser Konstruktion liegt in der Steuerung des gesamten Wertkontenmodells über den Treuhänder und der Insolvenzversicherung inklusive Abwicklung im Insolvenzfall.

## Administrationsprozess zur transparenten Verwaltung und Abwicklung von Wertguthaben



## Gesetzliche Grundlagen geben einen sicheren Rahmen

„Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, beliebige Gehaltsbestandteile, in der Höhe unbegrenzt, in ein in Geldwert geführtes Zeitkonto zu stellen, wofür er erst dann Lohnsteuer und gegebenenfalls Sozialabgaben entrichtet, sobald er das Guthaben (unabhängig von Altersgrenzen) wieder entnimmt.“

Auszug aus dem „Flexi-Gesetz“ (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998)

Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen, hat sich bewährt.

## VR-BONUSPLAN-GARANT

Die Arbeitnehmer nutzen ein klar verständliches, transparentes und durch die Festzinsvereinbarung sicher und einfach zu kalkulierendes Wertkontenmodell. Das Lebensarbeitszeitmodell zählt zu den faszinierendsten Modernisierungsideen für unsere Arbeitswelt. Demnach können die Arbeitnehmer beliebige Teile des Arbeitsentgeltes in ein insolvenzgeschütztes Zeitwertkonto einbringen und entsprechende Wertguthaben aufbauen.

Die Einbringung auf das Wertkonto erfolgt brutto, das heißt, vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Das Ziel des Lebensarbeitszeitkontos ist es, Freistellungsphasen, zum Beispiel die Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder die Finanzierung einer vorzeitigen oder gleitenden Übergangs in den Ruhestand, zu finanzieren.

Damit sind Zeitwertkonten die flexibelste Möglichkeit zur unbegrenzten Umwandlung von Arbeitsentgelten zur finanziellen Vorsorge mit fortdauernder sozialer Absicherung.

## Alternative I

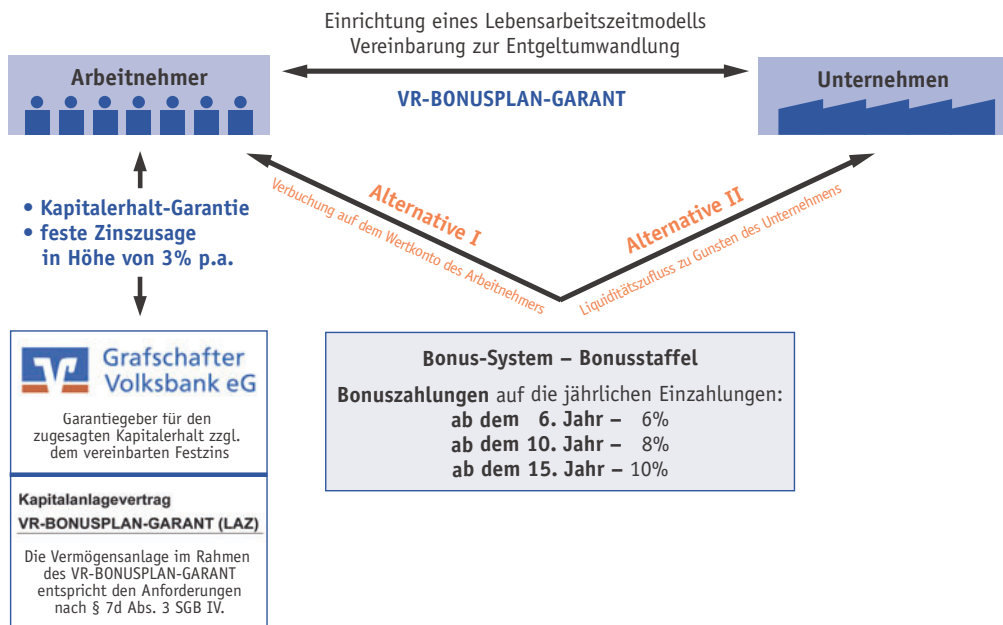
Die sichere Vermögensanlage und der vereinbarte Festzins sorgen für ein klar kalkulierbares Wertkontenmodell.

| Alter | Nettolohnverzicht | Steuern | Sozialabgaben AN | Sozialabgaben AG | Gesamt | Zeitkonto | Freist. Monate | Entnahme Zeitkonto |
|-------|-------------------|---------|------------------|------------------|--------|-----------|----------------|--------------------|
| 30    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 1.398     |                |                    |
| 31    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 2.837     |                |                    |
| 32    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 4.320     |                |                    |
| 33    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 5.847     |                |                    |
| 34    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 7.420     |                |                    |
| 35    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 9.040     |                |                    |
| 36    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 10.708    |                |                    |
| 37    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 12.427    |                |                    |
| 38    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 14.197    |                |                    |
| 39    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 16.021    |                |                    |
| 40    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 17.899    |                |                    |
| 41    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 19.833    |                |                    |
| 42    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 21.823    |                |                    |
| 43    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 23.870    |                |                    |
| 44    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 25.975    |                |                    |
| 45    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 28.139    |                |                    |
| 46    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 30.363    |                |                    |
| 47    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 32.648    |                |                    |
| 48    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 34.995    |                |                    |
| 49    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 37.405    |                |                    |
| 50    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 39.879    |                |                    |
| 51    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 42.418    |                |                    |
| 52    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 45.023    |                |                    |
| 53    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 47.695    |                |                    |
| 54    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 50.435    |                |                    |
| 55    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 53.244    |                |                    |
| 56    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 56.123    |                |                    |
| 57    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 59.073    |                |                    |
| 58    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 62.095    |                |                    |
| 59    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 65.190    |                |                    |
| 60    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 68.359    |                |                    |
| 61    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 71.603    |                |                    |
| 62    | 638               | 319     | 243              | 232              | 1.432  | 74.923    |                |                    |
| 63    | 585               | 292     | 223              | 213              | 1.313  | 78.293    | 1              | 2.268              |
| 64    | 0                 | 0       | 0                | 0                | 0      | 53.425    | 12             | 27.218             |
| 65    | 0                 | 0       | 0                | 0                | 0      | 27.810    | 12             | 27.218             |
| 66    | 0                 | 0       | 0                | 0                | 0      | 1.427     | 12             | 27.218             |

Freistellungsphase

**Ausgangsbasis Arbeitnehmer:** Bruttolohn vor Umwandlung 2.000 €, monatliche Entgeltumwandlung 100 €  
**Kumuliertes Liquiditätsergebnis:** Festzins von 3% p.a. (nach Berücksichtigung des 2,5% igen Agios).

# Das Bonussystem als zusätzlicher Liquiditätsvorteil / Wertschöpfungsanreiz



Dem Unternehmen verbleiben die einmaligen Implementierungs-Aufwendungen sowie die laufenden Verwaltungs- und Treuhandgebühren nicht als eigener Aufwand, sondern können durch die Bonuszahlungen in den Folgejahren mehr als kompensiert werden. Bei entsprechender Ausgestaltung bietet **VR-BONUSPLAN-GARANT** sowohl für das Unterneh-

men als auch für die Arbeitnehmer ein hohes Maß an Attraktivität und Planungssicherheit und eröffnet die Nutzung einer Vielzahl personalpolitischer, betriebswirtschaftlicher und finanzieller Vorteile. Durch Nutzung des neuen, innovativen Vermögenskonzeptes und Treuhandmodells lässt sich eine Win-Win Situation für Unternehmer und Arbeitnehmer abbilden.

## Alternative II

Das Bonus-System als Liquiditätsvorteil/Wertschöpfungsanreiz für das Unternehmen.

| Alter | Zuführung<br>Zeitwertkonto | Kosten | Bonus<br>in % | Bonus<br>Betrag | kumulierter<br>Betrag |
|-------|----------------------------|--------|---------------|-----------------|-----------------------|
| 30    | 1.432 €                    | 300 €  |               |                 | -300 €                |
| 31    | 1.432 €                    | 30 €   |               |                 | -330 €                |
| 32    | 1.432 €                    | 30 €   |               |                 | -360 €                |
| 33    | 1.432 €                    | 30 €   |               |                 | -390 €                |
| 34    | 1.432 €                    | 30 €   |               |                 | -420 €                |
| 35    | 1.432 €                    | 30 €   |               |                 | -364 €                |
| 36    | 1.432 €                    | 30 €   | 6,00%         | 86 €            | -308 €                |
| 37    | 1.432 €                    | 30 €   | 6,00%         | 86 €            | -252 €                |
| 38    | 1.432 €                    | 30 €   | 6,00%         | 86 €            | -196 €                |
| 39    | 1.432 €                    | 30 €   | 8,00%         | 114 €           | -112 €                |
| 40    | 1.432 €                    | 30 €   | 8,00%         | 114 €           | -28 €                 |
| 41    | 1.432 €                    | 30 €   | 8,00%         | 114 €           | 56 €                  |
| 42    | 1.432 €                    | 30 €   | 8,00%         | 114 €           | 140 €                 |
| 43    | 1.432 €                    | 30 €   | 8,00%         | 114 €           | 224 €                 |
| 44    | 1.432 €                    | 30 €   | 10,00%        | 143 €           | 367 €                 |
| 57    | 1.432 €                    | 30 €   | 10,00%        | 143 €           | 1.806 €               |
| 58    | 1.432 €                    | 30 €   | 10,00%        | 143 €           | 1.919 €               |
| 59    | 1.432 €                    | 30 €   | 10,00%        | 143 €           | 2.032 €               |
| 60    | 1.432 €                    | 30 €   | 10,00%        | 143 €           | 2.145 €               |
| 61    | 1.432 €                    | 30 €   | 10,00%        | 143 €           | 2.258 €               |
| 62    | 1.432 €                    | 30 €   | 10,00%        | 143 €           | 2.371 €               |
| 63    | 1.432 €                    | 30 €   | 10,00%        | 143 €           | 2.484 €               |

**Wachsende Liquidität zu Gunsten des Unternehmens**

**Kumuliertes Liquiditätsergebnis:** Unter Berücksichtigung der einmaligen Implementierungsgebühr in Höhe von 300 € der jährlichen Gebühren für Wertkontenverwaltung, Übernahme der Aufzeichnungspflichten, Treuhandabwicklung in Höhe von 30 € und Bonusauszahlung an das Unternehmen gemäß Bonusstaffel (ab 6. Jahr 6% – ab 10. Jahr 8% – ab 15. Jahr 10%)

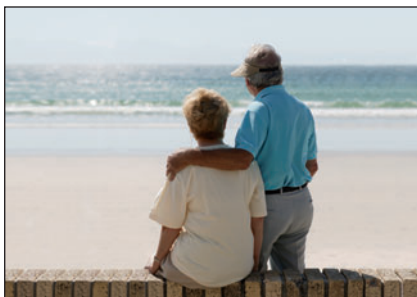
# Die Vorteile für die Arbeitnehmer/-innen durch die Nutzung des Lebensarbeitszeitmodells

- Mit dem **VR-BONUSPLAN-GARANT** Wertkontenmodell haben Arbeitnehmer die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren auszusteigen
- Flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit, damit verbunden eine höhere Lebensqualität (Stichwort: Arbeitssouveränität)
- Sie können das Wertguthaben auch zur Ausweitung des Erziehungsurlaubs nutzen. Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein.
- Oder sie finanzieren die Auszeit für häusliche Pflegefälle und kümmern sich um ältere oder erkrankte Familienangehörige – mit fortdauernder sozialer Absicherung.
- Sie müssen die Verwendung des Wertguthabens also nicht sofort festlegen, sondern entscheiden erst in der Zukunft darüber, wofür sie persönlich es einsetzen wollen.
- In das Lebensarbeitszeitkonto sparen sie ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen.
- Ersparte Steuern und ggf. Sozialabgaben werden in die Zukunft verlagert und bis dahin im Zinseszins-Effekt angelegt.
- Nicht verbrauchte Wertguthaben können bei Rentenbeginn auf Wunsch – ohne Abzug von Steuern – in eine betriebliche Altersversorgung (bAV) übertragen werden.
- Mitnahme des Wertguthabens zu einem neuen Arbeitgeber bei Arbeitsplatzwechsel.
- Lebensarbeitszeitkonten und Wertguthaben sind uneingeschränkt vererbbar.
- Gesetzlich garantierter Insolvenzschutz durch Trennung vom regulären Betriebsvermögen und zusätzlicher Verpfändung an Treuhänder.

## Die Verwendungsmöglichkeiten von Wertguthaben – Lebensarbeitszeit sicher und flexibel gestalten

So wird für den/die Arbeitnehmer/-in eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht

### Vorruhestand



Generation 55plus – mit weniger Arbeit das Leben genießen. Arbeitszeitreduzierung bei vollem Gehalt.

### Freistellung für Qualifizierung



Ohne finanziellen Verzicht die eigene Karriere fördern. Weiterbildungschancen selbstverantwortlich nutzen.

### Ausweitung Erziehungsurlaub



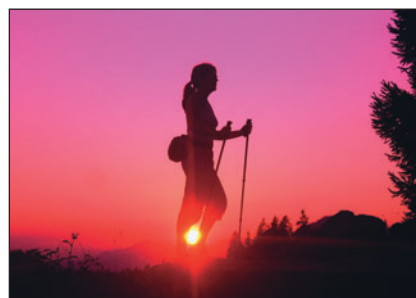
Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein. Elternzeit für die Kindererziehung verwirklichen.

### Einbringung in die bAV



Den Ruhestand aktiv und sorgenfrei erleben. Das Alter ohne finanzielle Sorgen gestalten können.

### Sabbatical



Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben. Die eigenen Akkus aufladen.

### Betreuung häuslicher Pflegefälle



Selber alte oder erkrankte Familienangehörige pflegen. Die Auszeit für die häusliche Pflege finanzieren.

# Die Vorteile für das Unternehmen durch die Implementierung eines Zeitwertkonten-Modells

## Bessere Marktchancen – Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

### Reduzierung von Personalkosten

- Nutzung einer arbeitnehmerfinanzierten Vorruhestands-  
lösung und somit Vermeidung von kostenintensiven  
Vorruhestandsmodellen
- Wegfall von Abfindungszahlungen
- Reduktion von Krankheitskosten

### Beeinflussung der innerbetrieblichen Demografie

- Vermeidung überalteter Mitarbeiterstrukturen
- Sozialverträgliche Verjüngung der Belegschaft
- Optimierte und moderne Personalplanung

### Moderne Alternativen zur ausgelaufenen Altersteilzeitregelung

- Ersatz der ausgelaufenen staatlichen Förderung von Altersteilzeit

### Zukunftsweisendes Personalmanagement

- Langfristige Know-how-Sicherungs- und Qualifizierungs-  
konzepte zum Erhalt der Leistungsfähigkeit
- Höhere Mitarbeiter-Effektivität über die  
Gesamtdauer der Betriebszugehörigkeit
- Schaffung höherer Mitarbeitermotivation  
und damit Senkung der Fluktuationskosten
- Mitarbeiterbindung zur Sicherung  
der vorhandenen Arbeitnehmer-Kompetenzen
- Imagesteigerung des Unternehmens – Positionierung  
als innovativer und familienbewusster Arbeitgeber
- Gewinnung von qualifiziertem Personal und deren  
Bindung an das Unternehmen

## Diese Unternehmen nutzen heute schon Zeitwertkonten

DAIMLER



SIEMENS



Große Unternehmen wie VW, Siemens, Deutsche Telekom, oder SAP wenden die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten, die Lebensarbeitszeitmodelle bieten, schon seit vielen Jahren mit großem Erfolg an. Doch was viele nicht wissen, Lebensarbeitszeitkonten geben gerade auch kleineren und mittelständischen Betrieben die Möglichkeit wirtschaftliche Vorteile, wie zum Beispiel Kostensenkung, Ratingverbesserung und Vermögensoptimierung nutzen zu können.

## Zukunftsorientierte Weichen stellen mit der Grafschafter Volksbank eG – dem Partner des Mittelstands

Seit mehr als 100 Jahren übernimmt die Grafschafter Volksbank eG gesellschaftliche Verantwortung in der Grafschaft Bentheim. Wie die Menschen in der Grafschaft bewahren wir uns den Sinn für das Traditionelle und richten zugleich den Blick positiv in die Zukunft.

Die Zeichen der Zeit erkennen und Herausforderungen aktiv angehen, bereit sein für Veränderungen: Dies sind Merkmale, die erfolgreiche Unternehmen auszeichnen.

Als Genossenschaftsbank sind wir rechtlich und wirtschaftlich selbständig. Als eigenständiges mittelständisches Unternehmen müssen wir selbst unternehmerisch denken und handeln – genau wie die Firmenkunden, die wir engagiert betreuen.

Aus diesem Selbstverständnis heraus setzen wir uns für einen starken, unabhängigen Mittelstand ein. Dabei ist es unser erklärtes Ziel, Unternehmen in der Region wirtschaftlich zu unterstützen und zu fördern – engagiert, wertorientiert, individuell und kompetent.

Mehr als Zahlen: Nachfolgend sehen Sie die wichtigsten Daten über uns auf einen Blick. Zahlen sind ein wichtiges Spiegelbild des unternehmerischen Erfolgs. Doch sie zeigen nicht alles. Die Grafschafter Volksbank eG leistet für die wirtschaftliche Förderung in der Region mehr, als Zahlen ausdrücken können.

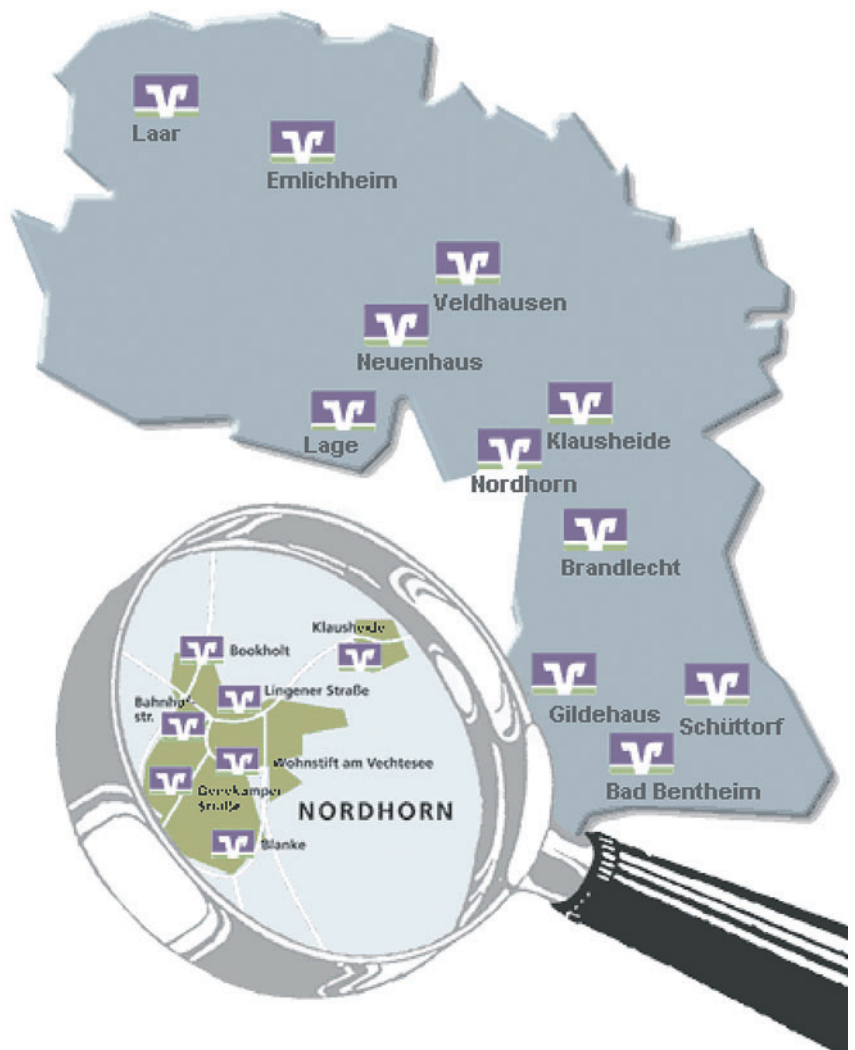
**Grafschafter  
Volksbank eG**



### Daten der Grafschafter Volksbank eG

|                            |                 |
|----------------------------|-----------------|
| Bilanzsumme                | 1.112 Mio. Euro |
| Kunden                     | 61.230          |
| Mitglieder                 | 23.175          |
| Mitarbeiter gesamt         | 347             |
| Geschäftsstellen, inkl. SB | 16              |

Stand: 31.12.2009



## Konzeption – Verwaltung – Treuhanderschaft

Lebensarbeitszeitmodelle liefern die optimale Lösung für aktuelle und zukünftige personelle und soziale Herausforderungen. Ihre Einführung und Verwaltung ist ein komplexer Prozess. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert rechtssichere Durchführung, stimmige Abwicklung, Insolvenzsicherheit, ein erfahrenes Administrationsmanagement, geeignete Kapitalanlageninstrumente und die Möglichkeit zur Individualgestaltung.

Die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) hat in diesem Kontext in ihrer Eigenschaft als Konzeptionärin, Wertkontenverwalterin und Treuhänderin – zusammen mit der Grafschafter Volksbank eG – das neue Wertkontenmodell **VR-BONUSPLAN-GARANT** entwickelt.

DEUTSCHE BERATUNGSGESELLSCHAFT  
FÜR ZEITWERTKONTEN UND  
LEBENSARBEITSZEITMODELLE MBH



KONZEPTION – VERWALTUNG – TREUHANDSCHAFT

### Konzeption

Die DBZWK ist in der Lage, für jedes Unternehmen interessante, individuell ausgestaltete Wertkontenmodelle anzubieten. Dabei stellt die Beratungsgesellschaft ein umfassendes Praxis-Know-how mit dem Ziel zur Verfügung, die Implementierung von Wertkontenmodellen zu Gunsten von Unternehmen und deren Mitarbeitern mit dem bestmöglichen finanziellen und betriebswirtschaftlichen Nutzen zu realisieren.

### Verwaltung

Das Herzstück für ein erfolgreiches Zeitwertkontenmodell stellt die sichere und aufwandsarme Administration der Wertkonten dar. Das ZWK-OPTIMA-Verwaltungssystem erfüllt alle gesetzlichen Vorgaben zur sicheren Verwaltung von Wertguthaben. Die Übernahme der Kontenverwaltung inklusive der Übernahme der gesetzlich geforderten SV-Aufzeichnungspflichten erfolgt in einem von der DATEV-Consulting entwickelten Verwaltungssystem.

### Treuhanderschaft

Zur Flankierung des notwendigen Insolvenzschutzes sind die Unternehmen verpflichtet, die Wertguthaben wirksam gegen finanzielle Unabwägbarkeiten zu sichern. Mit dem von der DBZWK entwickelten Treuhandkonzept zur Insolvenzsicherung wird ein transparentes Modell genutzt. Die Wertguthaben sind so gesetzeskonform und wirksam bei Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens geschützt.

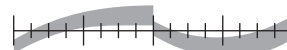


Grafschafter  
Volksbank eG



Bahnhofstraße 23, 48529 Nordhorn  
Telefon 05921 - 172-0, Fax 05921 - 172-237  
[www.grafschafter-volksbank.de](http://www.grafschafter-volksbank.de)

DEUTSCHE BERATUNGSGESELLSCHAFT  
FÜR ZEITWERTKONTEN UND  
LEBENSARBEITSZEITMODELLE MBH



KONZEPTION - VERWALTUNG - TREUHANDSCHAFT

Karlsbader Straße 18, 73527 Schwäbisch Gmünd  
Telefon 07171 8748880, Fax 07171 97790-77  
[info@dbzwk.de](mailto:info@dbzwk.de), [www.dbzwk.de](http://www.dbzwk.de)