



Deine Zeit. Dein Leben.

Das Lebensarbeitszeitmodell
im Bischöflichen Generalvikariat Münster

Ein innovatives Vorsorge-Instrument
Neue Möglichkeiten in der Lebensarbeitszeitgestaltung

Inhalt

3	Vorwort
4 - 5	Möglichkeiten der Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung
6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
7	Die dynamischen Verläufe des Lebenszyklus als Herausforderung
8 - 9	Das Lebensarbeitszeitmodell „Deine Zeit. Dein Leben.“ im Überblick
10	Die Verwendungsmöglichkeiten der Wertguthaben
11	Die Highlights des Lebensarbeitszeitmodells „Deine Zeit. Dein Leben.“
12 - 17	Beispiele unterschiedlicher Einbringungs- und Verwendungsmöglichkeiten Zeitwertguthaben und Verzinsung
19 - 21	Die flexible zusätzliche Vermögens- und Rentenvorsorge ohne Mehraufwand realisieren
22 - 23	Beispiele zur Verwendung von Lebensarbeitszeitkonten
24	Das Vermögenskonzept und Treuhandmodell Die Rahmenbedingungen für die Vermögensanlage von Wertguthaben
25	Sichere Vermögensanlage der Wertguthaben im Einklang mit Liquidität, Sicherheit und Rendite Die Sicherheit durch Garantie – die InterRisk-Versicherungstranchen
26	Das Profil der InterRisk Lebensversicherungs-AG
27	Die Vermögenssicherung durch BaFin-Aufsicht über Versicherungsunternehmen und deren Kapitalanlage
28	Informationen zur Beratung der DBZWK
29	Ergänzende Hinweise zum Lebensarbeitszeitmodell
30	Fragen und Antworten zur Dienstvereinbarung

Fotos

Bischöfliches
Generalvikariat Münster
DBZWK
Fotolia.com

Gestaltung

DBZWK
Sybille Jorzick-Sigler

1. Auflage
September 2018

Änderungen und
Druckfehler vorbehalten

Klimaneutral gedruckt auf Circle-
matt White, ausgezeichnet mit
FSC und dem Blauen Engel.

Vorwort



„Wir wollen Beruf und Familie noch besser in Einklang bringen“, sagen Personalchef Diethelm Schaden und Generalvikar Dr. Norbert Köster

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit der Einführung des Lebensarbeitszeitmodells **„Deine Zeit. Dein Leben.“** wollen wir Ihnen die Möglichkeit bieten, ein Zeitwertkonto als Langzeitkonto einzurichten. Wir reagieren damit auf die sich verändernden Arbeits- und Lebensbedingungen in unseren Arbeitsfeldern.

Die Anhebung des Renteneintrittsalters in Folge der steigenden Lebenserwartung ist für Sie und uns alle Realität. Viele stellen sich die Frage: *„Werde ich im fortgeschrittenen Alter noch so fit und gesund sein, dass ich meine Arbeit gut und gerne erledigen kann?“* Manche von Ihnen werden sich nicht so sehr fragen: *„Wie lange möchte ich arbeiten?“*, sondern vielmehr: *„Wie lange kann ich arbeiten?“*.

Auch vor diesem Hintergrund wächst der Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Diese können dabei helfen, einen vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen. Viele von Ihnen wünschen sich sicher auch, die beruflichen Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können: *„Work-Life-Balance“* ist hier das Stichwort.

Vor diesen Hintergründen haben wir uns entschlossen, ein vollkommen neu gestaltetes Lebensarbeitszeitmodell im Bischöflichen Generalvikariat einzuführen.

In Zusammenarbeit mit der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) bieten wir Ihnen ab sofort die Möglichkeit, Gehaltsbestandteile anzusparen und damit für die individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit zu sorgen. Die angesammelten Beträge werden sicher, insolvenzgeschützt und verzinslich attraktiv angelegt. Viele weitere Informationen finden Sie in dieser Broschüre. Wenn Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich gerne an unsere Personalabteilung.

Das Lebensarbeitszeitmodell **„Deine Zeit. Dein Leben.“** bietet individuelle Lösungen, unterschiedliche Interessen miteinander in Einklang zu bringen. Es kommt dem Wunsch nach einer freieren Lebensgestaltung oder nach noch mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen. Jede und jeder von Ihnen kann nun aktiv werden. Sie können so die Weichen für Ihre persönliche Vorruhestandsplanung und eine flexiblere Lebensphasenplanung stellen.

Wir freuen uns, wenn Sie dieses Angebot nutzen und wir Sie damit in Ihrer persönlichen Arbeits- und Lebensplanung unterstützen.

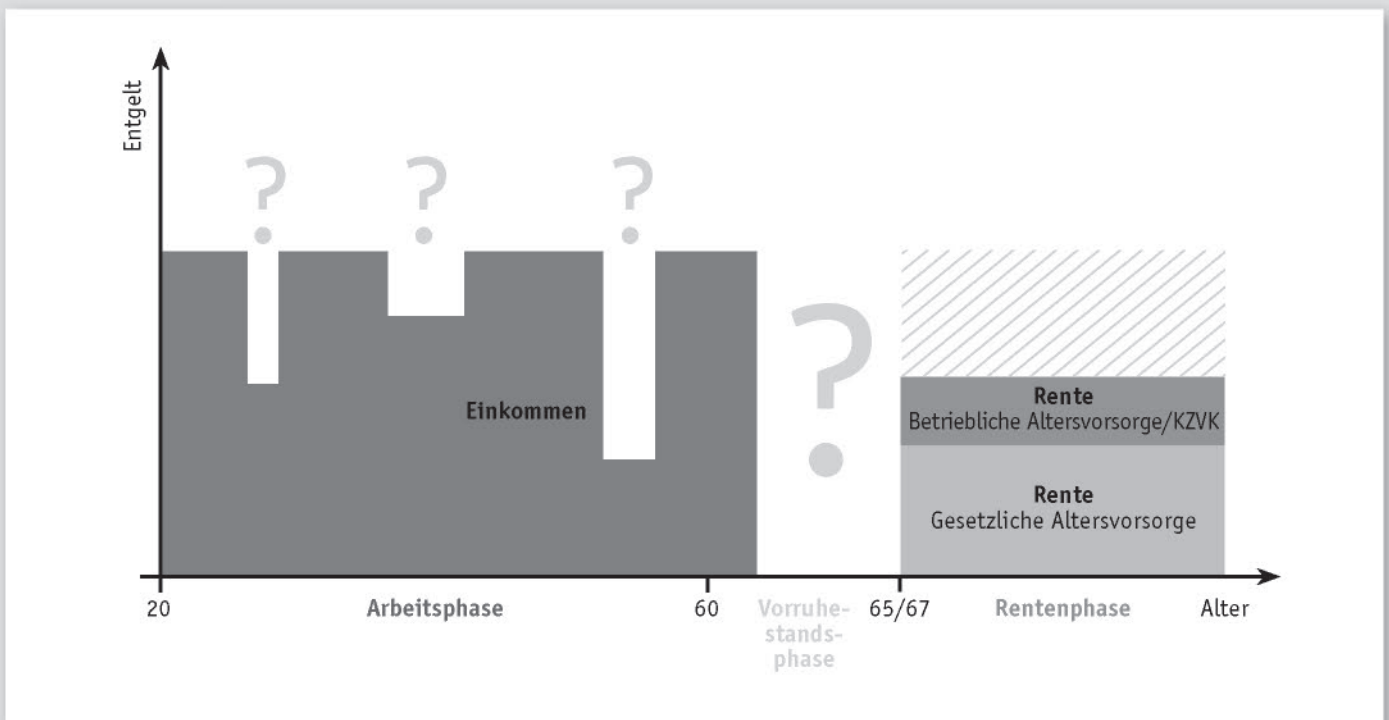
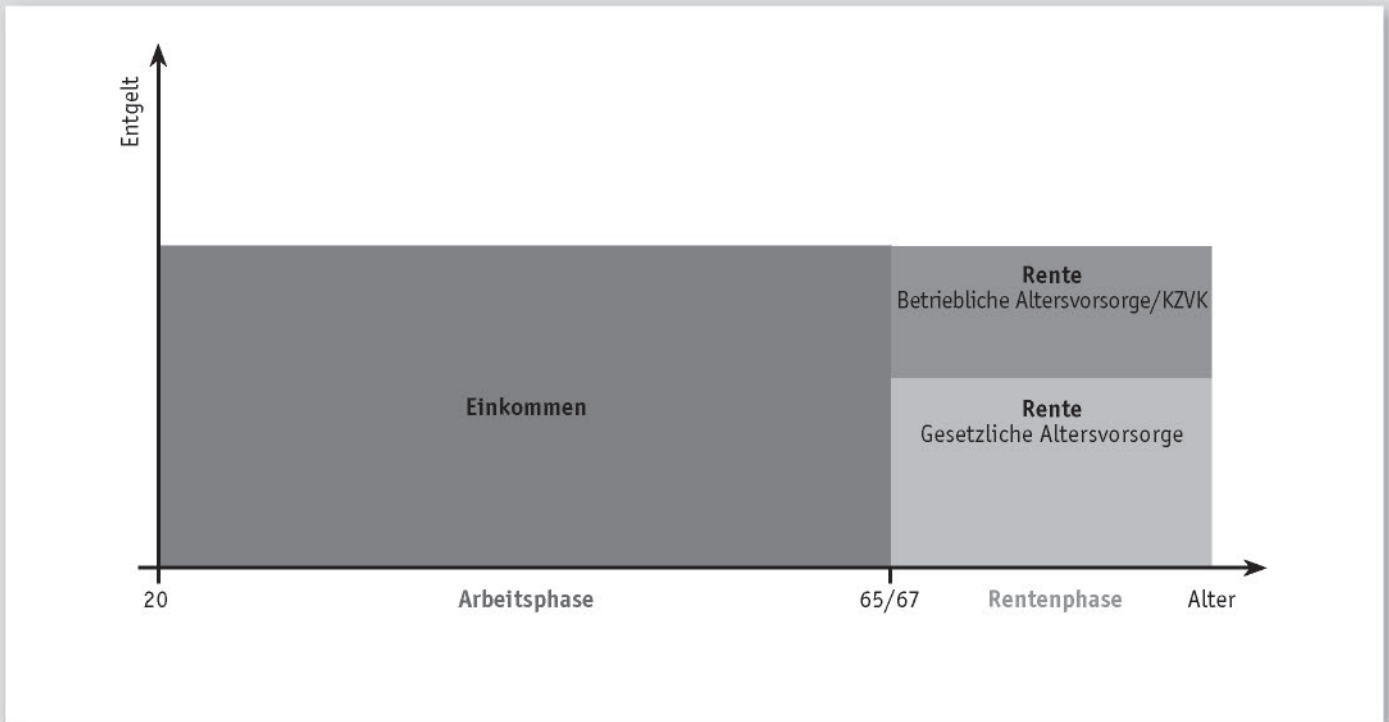
Dr. Norbert Köster
Generalvikar

Diethelm Schaden
Leiter der Abteilung 610 -
Personal, Organisation und
Zentrale Dienste

Möglichkeiten der Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung

Problem

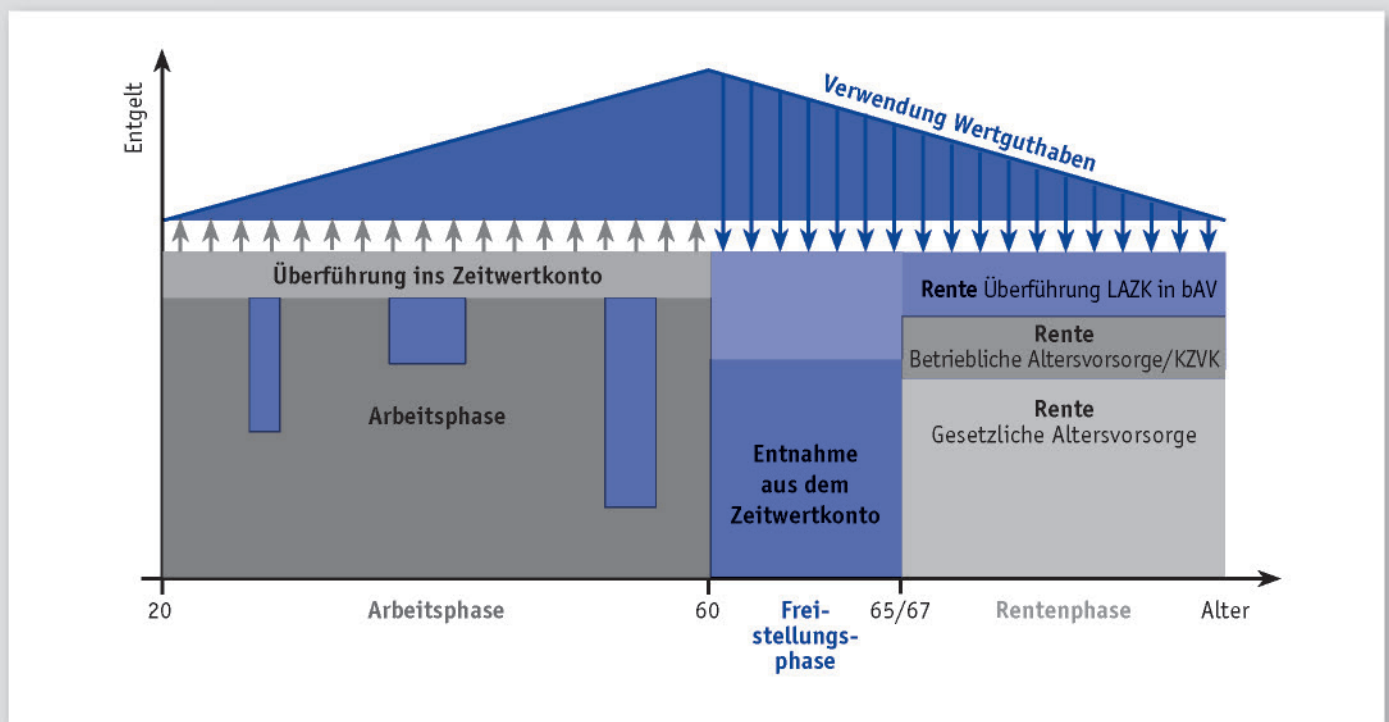
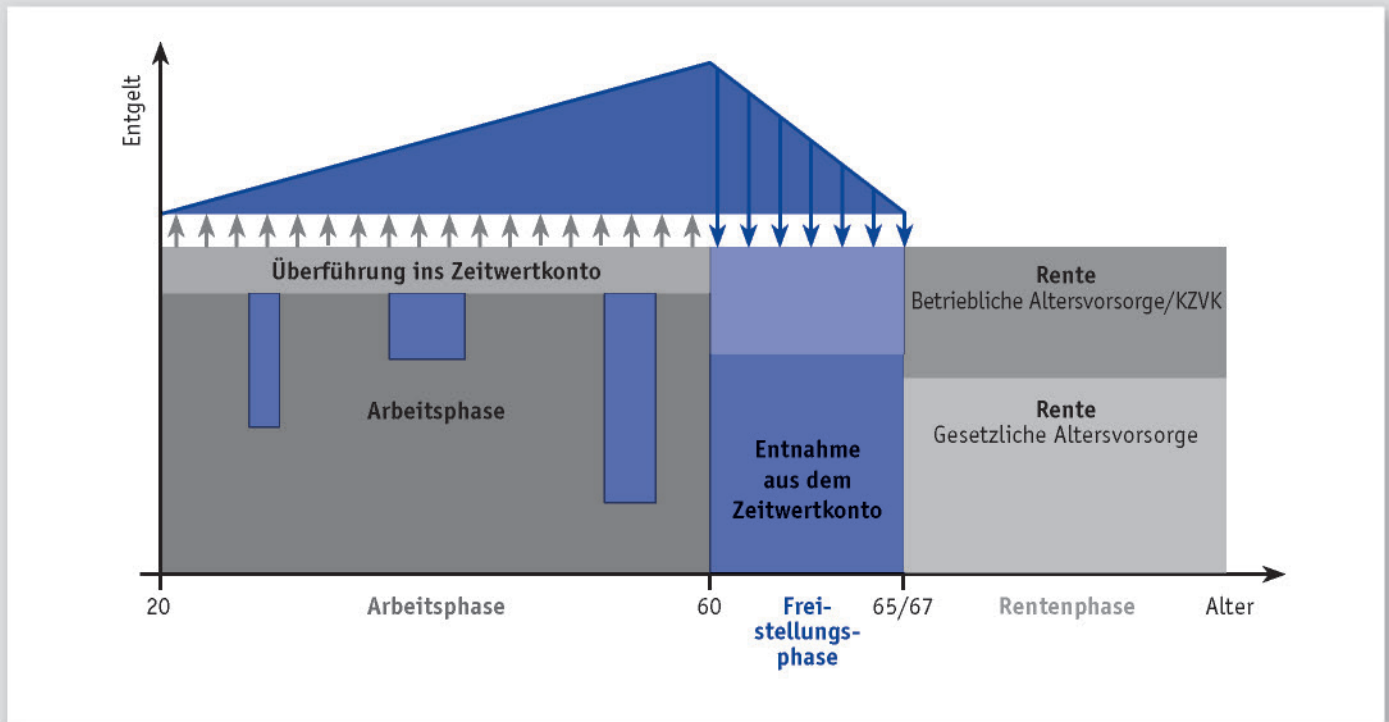
Herkömmliche Einkommens- und Versorgungssituation ohne Lebensarbeitszeitkonto



Lebensphasengestaltung und Vorsorge ohne Lebensarbeitszeitkonto

Lösung

Verwendung des angesparten Guthabens für die Freistellungsphase und die Rentenphase mit Lebensarbeitszeitkonto

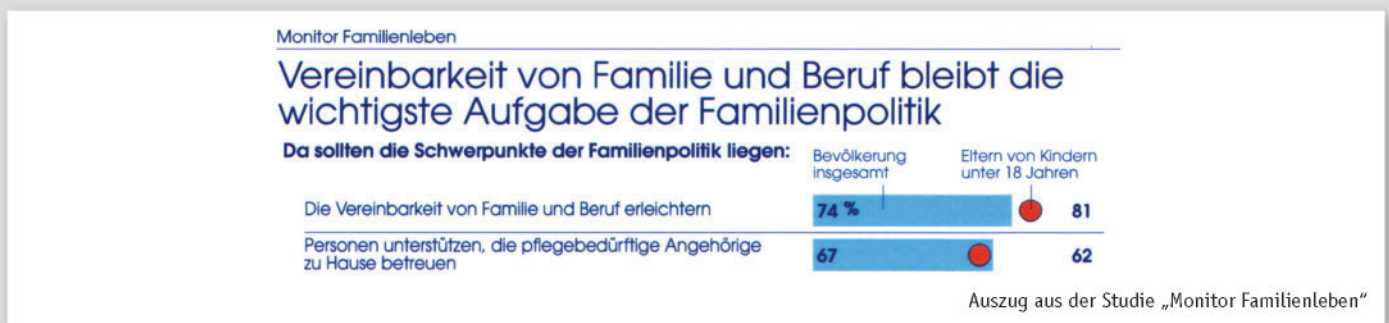


Vereinbarkeit von Beruf und Familie

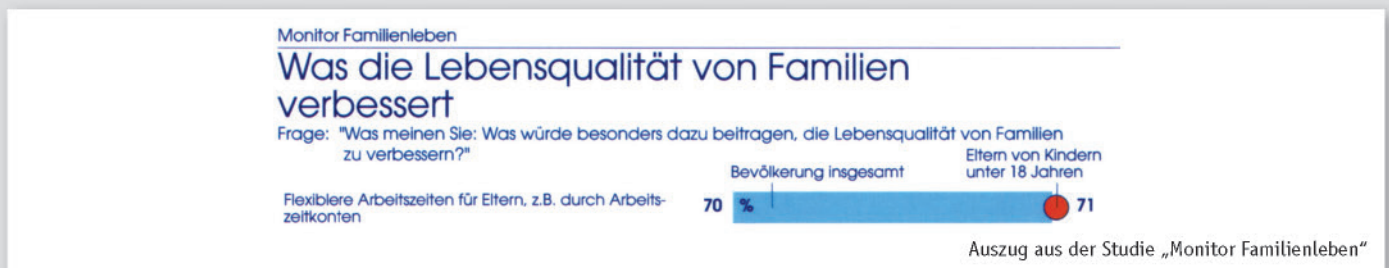
Demografischer und sozialer Wandel sowie der Wandel von Einstellungen und Gewohnheiten verändern die Lebenswelt der Familien in Deutschland.

Vor einiger Zeit stellte die Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach den „Monitor Familienleben“ vor. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ermittelt die Studie regelmäßig die Einstellungen der deutschen Bevölkerung zur Familie und zur Familienpolitik. Die Grafiken unten zeigen die Kernergebnisse der Studie.

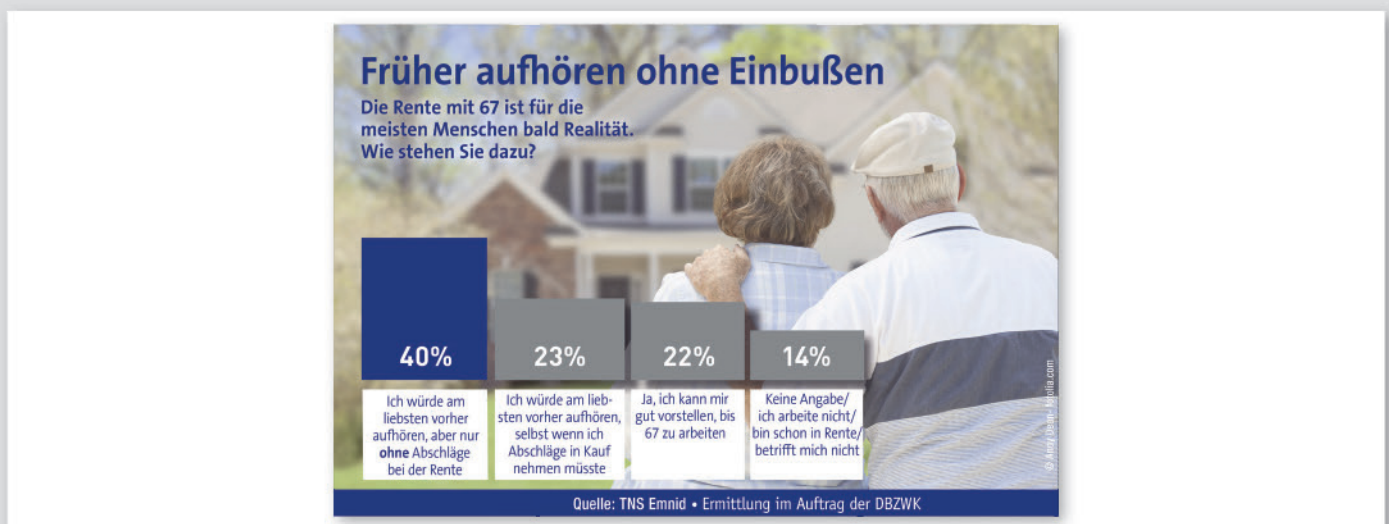
Wie zufrieden die Familien sind, hängt ganz besonders davon ab, ob sie genügend Zeit mit ihren Kindern und Angehörigen verbringen können. Mehr Zeit ist die Leitwährung einer modernen Gesellschaftspolitik. Ziel des Lebensarbeitszeitmodells ist deshalb, bessere Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.



Vorrangiges familienpolitisches Anliegen bleibt für die Bevölkerung eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf; 74% nennen die Verbesserung der Vereinbarkeit als wichtiges Ziel der Familienpolitik.



Eine Verbesserung der Lebensqualität von Familien erwartet die Bevölkerung besonders durch Maßnahmen, die auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Vorrangig genannt werden dazu flexiblere Arbeitszeiten für Eltern, z.B. durch Arbeitszeitkonten (70%).



Umfrage im Auftrag der DBZWK

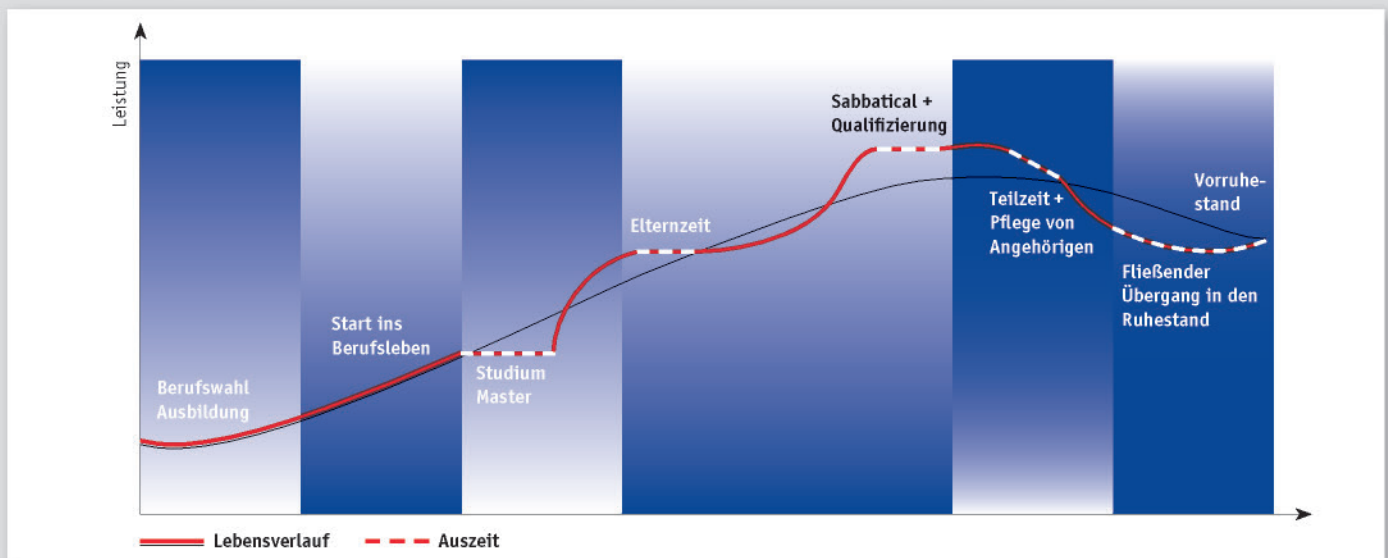
Die dynamischen Verläufe des Lebenszyklus als Herausforderung

In der Regel ist der Beschäftigungsumfang bei Beginn des Arbeitsverhältnisses der aktuellen Lebenssituation, den zeitlichen Möglichkeiten, sowie den finanziellen Bedürfnissen des Mitarbeitenden angepasst.

Diese Aspekte können sich für den Mitarbeitenden im Laufe des Berufslebens je nach Lebensphase mehrfach verändern (siehe Grafik unten). Dann gilt es, die vertragliche Arbeitszeit der jeweiligen Lebenssituation anzupassen.

Konkret geht es dabei um:

- Phasen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Zeiten der Weiterbildung
- Auszeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Angehörigen
- Übergang in den Ruhestand



Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung

Auszug aus dem „Flexi-Gesetz“: „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.“

Die seit 1998 mit dem „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ 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. Zeitwertkonten sind die modernste und effektivste Methode der Lebensphasengestaltung.

Das Prinzip von Zeitwertkonten ist einfach: Bestandteile des regulären Entgelts können von dem Mitarbeitenden zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Zeitwertkonto angespart werden. Zur Kapitalanlage und

Insolvenzversicherung überführt der Dienstgeber das Entgelt in eine sicherheitsorientierte Vermögensanlage.

Mit dem gebildeten Wertguthaben sind längere Freistellungsphasen für den Mitarbeitenden ebenso möglich wie der Vorruhestand. Er kann also ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher als mit 67 Jahren aus dem Berufsleben aussteigen. Der Mitarbeitende ist auch während der Freistellungsphase beim Dienstgeber angestellt und erhält weiter sein Gehalt – finanziert aus dem Wertguthaben.

Wertguthaben, die während der regulären Arbeitszeit nicht verbraucht werden, können spätestens bei Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand – ohne Belastung von Steuern – in eine zusätzliche Altersvorsorge überführt werden.

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

Das Lebensarbeitszeitmodell „Deine Zeit. Dein Leben“ im Überblick

Die Vorteile

- Mit dem Lebensarbeitszeitmodell haben Mitarbeitende die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren ihren Vorruhestand zu genießen
- Flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit, damit verbunden eine höhere Lebensqualität (Stichwort: Arbeitersouveränität)
- Möglichkeiten der Berücksichtigung individueller Wünsche an die Lebensarbeitszeitgestaltung („Work-Life-Balance“)
- Flexible „Auszeiten“ für Weiterbildung, Eltern-/Pflegerzeit, etc.
- Die Mitarbeitenden müssen die Verwendung des Wertguthabens nicht sofort festlegen, sondern entscheiden erst in der Zukunft darüber, wofür sie persönlich das Guthaben einsetzen wollen
- In das Lebensarbeitszeitkonto sparen Mitarbeitende ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherung
- 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 oder Übertragung der Wertguthaben auf Deutsche Rentenversicherung Bund
- Lebensarbeitszeitkonten und Wertguthaben sind uneingeschränkt vererbbar
- Gesetzlich garantierter Insolvenzschutz durch Trennung vom regulären Betriebsvermögen und zusätzlicher Verpfändung an Treuhänder



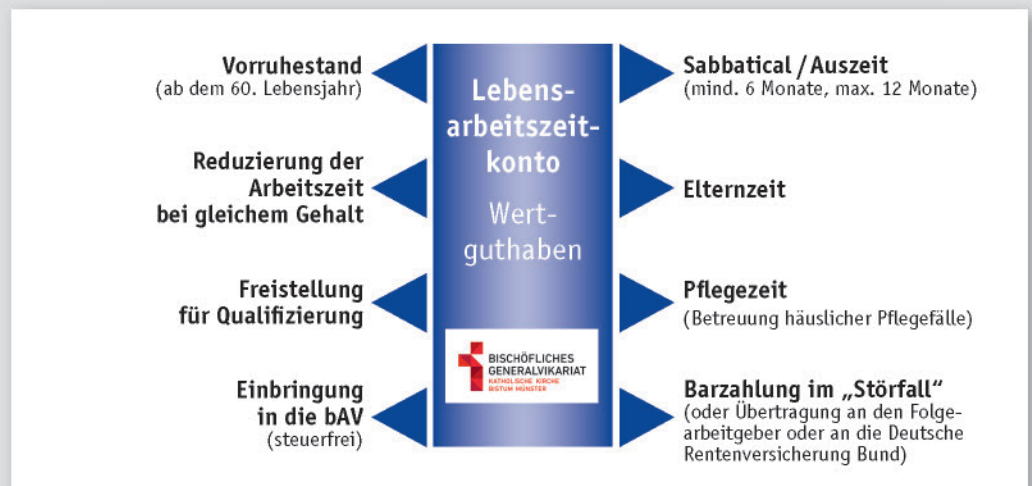
Flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit

Was kann steuer- und sozialabgabenfrei umgewandelt werden?



Umwandlung in das Wertguthaben

Wofür kann das Wertguthaben (steuer- und sozialversicherungspflichtig) verwendet werden?



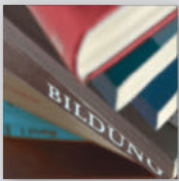
Verwendung des Wertguthabens

Die Verwendungsmöglichkeiten der Wertguthaben



Vorruhestand

Generation 60plus: mit weniger Arbeit das Leben genießen – Arbeitszeitreduzierung bei vollem Gehalt



Freistellung für Qualifizierung

Weiterbildungschancen selbstverantwortlich nutzen und die eigene Karriere fördern



Finanzierung von Elternzeit/Familienpflegezeit

Ganz für die Familie da sein – Elternzeit für die Kindererziehung verwirklichen



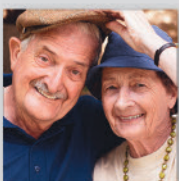
Sabbatical

Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben – die eigenen Akkus aufladen



Häusliche Pflege von nahen Angehörigen

Ältere oder erkrankte Familienangehörige selbst pflegen – die Auszeit für die häusliche Pflege finanzieren



Einbringung in die bAV

Den Ruhestand aktiv und unbeschwert erleben – das Alter ohne finanzielle Sorgen gestalten können

Die Highlights des Lebensarbeitszeitmodells „Deine Zeit. Dein Leben“

Niedriger Aufwand für die Mitarbeitenden

Der Mindestumwandlungsbetrag beträgt nur 25,- € Brutto monatlich und im Rahmen einer Einmalumwandlung nur 300,- € Brutto.

Am Zeitwertkontenmodell können alle Mitarbeitenden teilnehmen, die beim Dienstgeber in einem entgeltlichen Dienst-/Arbeitsverhältnis stehen, mit Ausnahme von Praktikanten, geringfügig beschäftigte Mitarbeitende, Mitarbeitende, bei denen eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund Kündigung bzw. Aufhebungsvertrag bereits feststeht, Mitarbeitende mit bereits laufender oder abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarung, Mitarbeitende, bei denen eine Freistellung im Rahmen des Vorruhestands nach Maßgabe der Bestimmungen des Zeitwertkontenmodells objektiv nicht bzw. nicht mehr durchführbar ist.

Viele Verwendungsmöglichkeiten

Flexible Verwendungsmöglichkeiten des Wertguthabens durch die Mitarbeitenden für Freistellungsphasen wie z. B. Elternzeit, Betreuung häuslicher Pflegefälle, Auszeit oder z. B. zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit, oder z.B. zur Aufstockung/Ergänzung der Altersvorsorge.

Finanzielles Engagement des Dienstgebers und geringe Kosten für die Mitarbeitenden

Die Kosten der Einrichtung der Wertkonten sowie die einmaligen Implementierungsgebühren trägt der Dienstgeber. Ferner trägt der Dienstgeber die Kosten an den jährlichen Verwaltungs- und Treuhandkosten.

Lediglich die Kosten der Anlage des Wertguthabens, die im Umwandlungsbetrag mit abgegolten sind, tragen die Mitarbeitenden.

Sicherheit der Guthaben

Die Wertguthaben im Rahmen des Lebensarbeitszeitmodells sind wirksam gegen Insolvenz geschützt.

Der Schwerpunkt des Modells liegt auf der langfristigen Sicherheit der Vermögensanlage von Wertguthaben und der Erträge und bei einem Höchstmaß an Flexibilität in der Einzahlungs- und Auszahlungsphase.

Beispiele unterschiedlicher Einbringungs- und Verwendungsmöglichkeiten Zeitwertguthaben und Verzinsung

Die Einbuchung von Guthaben führt bei den Mitarbeitenden zunächst weder steuerrechtlich noch sozialversicherungsrechtlich zu einem Zufluss von Arbeitslohn. Das heißt, das Zeitwertguthaben bleibt bis zur Inanspruchnahme steuer- und sozialabgabenfrei. Die Besonderheit dieses Zeitwertguthabens ist, dass nun die Entgeltansprüche aus Zeit in Entgeltanteile aus Geld umgewandelt und z.B. bis zum Renteneintritt angesammelt werden können. Je nach Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Vereinbarungen kann das Guthaben jederzeit, also auch vor dem 65./67. Lebensjahr, zur

Finanzierung des Vorruhestandes oder gegebenenfalls auch zur Aufstockung der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden.

Die Länge der Freistellungsphase ist individuell und abhängig von verschiedenen Einflussgrößen, wie beispielsweise ihrer zukünftigen Gehaltsentwicklung, dem von Ihnen festgelegtem Lohnverzicht und dessen eventuelle Anpassung an Ihrer Gehaltsentwicklung, der Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenzen oder von Freibeträgen, Änderungen Ihrer Steuerklasse usw. Bitte beachten Sie hierzu die Hinweise auf Seite 29.

Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	25	Bruttolohn "vorher"	1.000,00	Freistellung für ... Monate	17
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	25,00	Zeitkonto bei Freistellung	19.933 €
Verzicht für ... Jahre	42	Steuerliche Abzüge	3,14	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	5,06	Nettolohnverzicht	8.182 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z. B. 1,50%	Nettolohnverzicht	16,80	Steuern	1.529 €
				Sozialabgaben AN	2.464 €
				Sozialabgaben AG	2.357 €
				Zinsen	5.401 €

Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Ummw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
25	202	38	61	58	358	0	358	11.700	0	0
26	202	38	61	58	358	0	722	11.700	0	0
27	202	38	61	58	358	0	1.090	11.700	0	0
28	202	38	61	58	358	0	1.465	11.700	0	0
29	202	38	61	58	358	0	1.845	11.700	0	0
30	202	38	61	58	358	0	2.231	11.700	0	0
31	202	38	61	58	358	0	2.622	11.700	0	0
32	202	38	61	58	358	0	3.020	11.700	0	0
33	202	38	61	58	358	0	3.423	11.700	0	0
34	202	38	61	58	358	0	3.832	11.700	0	0
35	202	38	61	58	358	0	4.248	11.700	0	0
63	202	38	61	58	358	0	18.792	11.700	0	0
64	202	38	61	58	358	0	19.432	11.700	0	0
65	118	22	35	34	209	0	14.113	11.700	5	5.820
66	0	0	0	0	0	0	358	11.700	12	13.967

Freistellungsphase

Beispiel 1

16,80 €
Netto monatlich
= 17 Monate
früher aufhören

Am Beispiel eines 25-jährigen Mitarbeitenden mit einer monatlichen Entgeltumwandlung in Höhe von beispielhaft 25,- € und einer Verzinsung von z.B. 1,50 % p.a. wird der Liquiditätsvorteil zugunsten des Mitarbeitenden deutlich: Dem Bruttoumwandlungsbetrag in Höhe von 25,- € steht ein beispielhafter monatlicher Nettoaufwand von nur rund 13,- € gegenüber.

Über eine Ansparphase von z. B. 39 Jahren (bis zum 64. Lebensjahr) beträgt der Nettoaufwand nur 6.575,- € für den Mitarbeitenden. Unter Berücksichtigung der Verzinsung von z.B. 1,50% beträgt sein persönliches Anlageergebnis 20.443,- € (vor Steuern und Sozialversicherungsverbeitragung), womit der Vorruhestand über 10 Monate finanziert werden kann (siehe Beispiel 2, unten).

Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	25	Bruttolohn "vorher"	1.700,00	Freistellung für ... Monate	10
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	25,00	Zeitkonto bei Freistellung	20.443 €
Verzicht für ... Jahre	42	Steuerliche Abzüge	6,63	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	5,06	Nettolohnverzicht	6.575 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z. B. 1,50%	Nettolohnverzicht	13,31	Steuern	3.275 €
				Sozialabgaben AN	2.500 €
				Sozialabgaben AG	2.391 €
				Zinsen	5.702 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
25	160	80	61	58	358	0	358	20.100	0	0
26	160	80	61	58	358	0	722	20.100	0	0
27	160	80	61	58	358	0	1.090	20.100	0	0
28	160	80	61	58	358	0	1.465	20.100	0	0
29	160	80	61	58	358	0	1.845	20.100	0	0
30	160	80	61	58	358	0	2.231	20.100	0	0
31	160	80	61	58	358	0	2.622	20.100	0	0
32	160	80	61	58	358	0	3.020	20.100	0	0
33	160	80	61	58	358	0	3.423	20.100	0	0
34	160	80	61	58	358	0	3.832	20.100	0	0
35	160	80	61	58	358	0	4.248	20.100	0	0
63	160	80	61	58	358	0	18.792	20.100	0	0
64	160	80	61	58	358	0	19.432	20.100	0	0
65	160	80	61	58	358	0	20.082	20.100	0	0
66	27	13	10	10	60	0	447	20.100	10	19.995

Freistellungsphase

Beispiel 2
13,31 €
 Netto monatlich
 = 10 Monate
 früher aufhören

Beispiel eines Zeitwertkontos

<i>Zeitwertkonto</i>		<i>Lohnverzicht</i>		<i>Ergebnis</i>	
Alter aktuell	35	Bruttolohn "vorher"	1.500,00	Freistellung für ... Monate	16
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	50,00	Zeitkonto bei Freistellung	27.769 €
Verzicht für ... Jahre	32	Steuerliche Abzüge	13,52	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	10,14	Nettolohnverzicht	9.693 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z. B. 1,50%	Nettolohnverzicht	26,34	Steuern	4.975 €
				Sozialabgaben AN	3.732 €
				Sozialabgaben AG	3.566 €
				Zinsen	5.803 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Ummw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
35	316	162	122	116	716	0	716	17.400	0	0
36	316	162	122	116	716	0	1.443	17.400	0	0
37	316	162	122	116	716	0	2.181	17.400	0	0
38	316	162	122	116	716	0	2.930	17.400	0	0
39	316	162	122	116	716	0	3.690	17.400	0	0
40	316	162	122	116	716	0	4.462	17.400	0	0
63	316	162	122	116	716	0	25.785	17.400	0	0
64	316	162	122	116	716	0	26.888	17.400	0	0
65	211	108	81	78	478	0	20.845	17.400	4	6.924
66	0	0	0	0	0	0	387	17.400	12	20.771

Freistellungsphase

Beispiel 3

26,34 €
Netto monatlich
= 16 Monate
früher aufhören

Beispiel eines Zeitwertkontos

<i>Zeitwertkonto</i>		<i>Lohnverzicht</i>		<i>Ergebnis</i>	
Alter aktuell	35	Bruttolohn "vorher"	2.500,00	Freistellung für ... Monate	19
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	100,00	Zeitkonto bei Freistellung	55.180 €
Verzicht für ... Jahre	32	Steuerliche Abzüge	27,44	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	20,28	Nettolohnverzicht	19.082 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z. B. 1,50%	Nettolohnverzicht	52,28	Steuern	10.016 €
				Sozialabgaben AN	7.402 €
				Sozialabgaben AG	7.074 €
				Zinsen	11.606 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Ummw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
35	627	329	243	233	1.433	0	1.433	28.800	0	0
36	627	329	243	233	1.433	0	2.887	28.800	0	0
37	627	329	243	233	1.433	0	4.362	28.800	0	0
38	627	329	243	233	1.433	0	5.860	28.800	0	0
39	627	329	243	233	1.433	0	7.381	28.800	0	0
40	627	329	243	233	1.433	0	8.924	28.800	0	0
63	627	329	243	233	1.433	0	51.570	28.800	0	0
64	627	329	243	233	1.433	0	53.776	28.800	0	0
65	261	137	101	97	597	0	35.125	28.800	7	20.055
66	0	0	0	0	0	0	1.272	28.800	12	34.380

Freistellungsphase

Beispiel 4

52,28 €
Netto monatlich
= 19 Monate
früher aufhören

Beispiel eines Zeitwertkontos

<i>Zeitwertkonto</i>		<i>Lohnverzicht</i>		<i>Ergebnis</i>	
Alter aktuell	45	Bruttolohn "vorher"	1.800,00	Freistellung für ... Monate	17
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	100,00	Zeitkonto bei Freistellung	34.456 €
Verzicht für ... Jahre	22	Steuerliche Abzüge	26,19	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	20,27	Nettolohnverzicht	13.224 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z. B. 1,50%	Nettolohnverzicht	53,54	Steuern	6.469 €
				Sozialabgaben AN	5.007 €
				Sozialabgaben AG	4.784 €
				Zinsen	4.971 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
45	642	314	243	232	1.432	0	1.432	20.400	0	0
46	642	314	243	232	1.432	0	2.886	20.400	0	0
47	642	314	243	232	1.432	0	4.362	20.400	0	0
48	642	314	243	232	1.432	0	5.860	20.400	0	0
49	642	314	243	232	1.432	0	7.380	20.400	0	0
50	642	314	243	232	1.432	0	8.923	20.400	0	0
63	642	314	243	232	1.432	0	31.222	20.400	0	0
64	642	314	243	232	1.432	0	33.123	20.400	0	0
65	375	183	142	136	836	0	24.309	20.400	5	10.147
66	0	0	0	0	0	0	321	20.400	12	24.353

Freistellungsphase

Beispiel 5
53,54 €
 Netto monatlich
 = 11 Monate
 früher aufhören

Beispiel eines Zeitwertkontos

<i>Zeitwertkonto</i>		<i>Lohnverzicht</i>		<i>Ergebnis</i>	
Alter aktuell	45	Bruttolohn "vorher"	3.000,00	Freistellung für ... Monate	15
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	150,00	Zeitkonto bei Freistellung	52.043 €
Verzicht für ... Jahre	22	Steuerliche Abzüge	44,27	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	30,41	Nettolohnverzicht	18.755 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z. B. 1,50%	Nettolohnverzicht	75,32	Steuern	11.023 €
				Sozialabgaben AN	7.572 €
				Sozialabgaben AG	7.236 €
				Zinsen	7.457 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
45	904	531	365	349	2.149	0	2.149	34.200	0	0
46	904	531	365	349	2.149	0	4.330	34.200	0	0
47	904	531	365	349	2.149	0	6.543	34.200	0	0
48	904	531	365	349	2.149	0	8.790	34.200	0	0
49	904	531	365	349	2.149	0	11.071	34.200	0	0
50	904	531	365	349	2.149	0	13.386	34.200	0	0
63	904	531	365	349	2.149	0	46.835	34.200	0	0
64	904	531	365	349	2.149	0	49.686	34.200	0	0
65	678	398	274	262	1.612	0	41.837	34.200	3	10.207
66	0	0	0	0	0	0	1.638	34.200	12	40.826

Freistellungsphase

Beispiel 6
75,32 €
 Netto monatlich
 = 15 Monate
 früher aufhören

Beispiel eines Zeitwertkontos

<i>Zeitwertkonto</i>		<i>Lohnverzicht</i>		<i>Ergebnis</i>	
Alter aktuell	55	Bruttolohn "vorher"	2.000,00	Freistellung für ... Monate	11
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	150,00	Zeitkonto bei Freistellung	26.052 €
Verzicht für ... Jahre	12	Steuerliche Abzüge	37,65	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	30,41	Nettolohnverzicht	10.898 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z. B. 1,50%	Nettolohnverzicht	81,94	Steuern	5.007 €
				Sozialabgaben AN	4.045 €
				Sozialabgaben AG	3.865 €
				Zinsen	2.237 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Urmw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
55	983	452	365	349	2.149	0	2.149	22.200	0	0
56	983	452	365	349	2.149	0	4.330	22.200	0	0
57	983	452	365	349	2.149	0	6.543	22.200	0	0
58	983	452	365	349	2.149	0	8.790	22.200	0	0
59	983	452	365	349	2.149	0	11.071	22.200	0	0
60	983	452	365	349	2.149	0	13.386	22.200	0	0
61	983	452	365	349	2.149	0	15.735	22.200	0	0
62	983	452	365	349	2.149	0	18.120	22.200	0	0
63	983	452	365	349	2.149	0	20.540	22.200	0	0
64	983	452	365	349	2.149	0	22.997	22.200	0	0
65	983	452	365	349	2.149	0	25.491	22.200	0	0
66	82	38	30	29	179	0	1.759	22.200	11	24.293

Freistellungsphase

Beispiel 7

81,94 €
 Netto monatlich
 = 11 Monate
 früher aufhören

Beispiel eines Zeitwertkontos

<i>Zeitwertkonto</i>		<i>Lohnverzicht</i>		<i>Ergebnis</i>	
Alter aktuell	55	Bruttolohn "vorher"	3.500,00	Freistellung für ... Monate	8
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	200,00	Zeitkonto bei Freistellung	35.453 €
Verzicht für ... Jahre	12	Steuerliche Abzüge	63,19	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	40,55	Nettolohnverzicht	13.091 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z. B. 1,50%	Nettolohnverzicht	96,26	Steuern	8.594 €
				Sozialabgaben AN	5.515 €
				Sozialabgaben AG	5.270 €
				Zinsen	2.983 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Urmw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
55	1.155	758	487	465	2.865	0	2.865	39.600	0	0
56	1.155	758	487	465	2.865	0	5.773	39.600	0	0
57	1.155	758	487	465	2.865	0	8.725	39.600	0	0
58	1.155	758	487	465	2.865	0	11.720	39.600	0	0
59	1.155	758	487	465	2.865	0	14.761	39.600	0	0
60	1.155	758	487	465	2.865	0	17.848	39.600	0	0
61	1.155	758	487	465	2.865	0	20.980	39.600	0	0
62	1.155	758	487	465	2.865	0	24.160	39.600	0	0
63	1.155	758	487	465	2.865	0	27.387	39.600	0	0
64	1.155	758	487	465	2.865	0	30.663	39.600	0	0
65	1.155	758	487	465	2.865	0	33.988	39.600	0	0
66	385	253	162	155	955	0	3.938	39.600	8	31.515

Freistellungsphase

Beispiel 8

96,26 €
 Netto monatlich
 = 8 Monate
 früher aufhören

Beispiel eines Zeitwertkontos Steuerklasse 5

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	55	Bruttolohn "vorher"	1.500,00	Freistellung für ... Monate	15
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	150,00	Zeitkonto bei Freistellung	24.954 €
Verzicht für ... Jahre	12	Steuerliche Abzüge	66,68	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	30,41	Nettolohnverzicht	6.825 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z. B. 1,50%	Nettolohnverzicht	52,91	Steuern	8.602 €
				Sozialabgaben AN	3.923 €
				Sozialabgaben AG	3.749 €
				Zinsen	1.855 €

Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
55	635	800	365	349	2.149	0	2.149	16.200	0	0
56	635	800	365	349	2.149	0	4.330	16.200	0	0
57	635	800	365	349	2.149	0	6.543	16.200	0	0
58	635	800	365	349	2.149	0	8.790	16.200	0	0
59	635	800	365	349	2.149	0	11.071	16.200	0	0
60	635	800	365	349	2.149	0	13.386	16.200	0	0
61	635	800	365	349	2.149	0	15.735	16.200	0	0
62	635	800	365	349	2.149	0	18.120	16.200	0	0
63	635	800	365	349	2.149	0	20.540	16.200	0	0
64	635	800	365	349	2.149	0	22.997	16.200	0	0
65	476	600	274	262	1.612	0	20.119	16.200	3	4.835
66	0	0	0	0	0	0	1.082	16.200	12	19.339

Freistellungsphase

Beispiel 9

52,91 €
Netto monatlich
= 15 Monate
früher aufhören

Beispiel eines Zeitwertkontos Steuerklasse 5

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	58	Bruttolohn "vorher"	1.800,00	Freistellung für ... Monate	9
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	150,00	Zeitkonto bei Freistellung	18.929 €
Verzicht für ... Jahre	9	Steuerliche Abzüge	55,22	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	30,41	Nettolohnverzicht	6.373 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z. B. 1,50%	Nettolohnverzicht	64,37	Steuern	5.467 €
				Sozialabgaben AN	3.011 €
				Sozialabgaben AG	2.877 €
				Zinsen	1.202 €

Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
58	772	663	365	349	2.149	0	2.149	19.800	0	0
59	772	663	365	349	2.149	0	4.330	19.800	0	0
60	772	663	365	349	2.149	0	6.543	19.800	0	0
61	772	663	365	349	2.149	0	8.790	19.800	0	0
62	772	663	365	349	2.149	0	11.071	19.800	0	0
63	772	663	365	349	2.149	0	13.386	19.800	0	0
64	772	663	365	349	2.149	0	15.735	19.800	0	0
65	772	663	365	349	2.149	0	18.120	19.800	0	0
66	193	166	91	87	537	0	1.202	19.800	9	17.727

Freistellungsphase

Beispiel 10

64,37 €
Netto monatlich
= 9 Monate
früher aufhören



Längere Elternzeit – bei vollen Bezügen



Familienangehörige pflegen – und die Auszeit finanzieren

Deine Zeit. Dein Leben.



Vorruhestand genießen – Arbeitszeitreduzierung bei vollem Gehalt



Sabbatical genießen – ohne finanzielle Sorgen



Weiterbildungschancen nutzen – ohne finanziellen Verzicht



Einbringung des Wertguthabens in die bAV – den Ruhestand aktiv und unbeschwert erleben

Die flexible zusätzliche Vermögens- und Rentenvorsorge ohne Mehraufwand realisieren

Angesichts der aktuellen Reformauswirkungen und Steuerbelastungen sind folgende Fragen zu stellen:

a)
Woher nimmt der Mitarbeitende das Geld, um die Vorruhestands- und Rentensituation später verbessern zu können? Denn die reformbedingten Rentenlücken können nach einer Schätzung des Deutschen Instituts für Altersvorsorge von 59 % aller Haushalte nicht geschlossen werden, da diese angesichts der genannten Entwicklungen dazu nicht in der Lage sind.

b)
Kann sich der Mitarbeitende eine Einflussnahme sichern, seinen Rentenzeitpunkt mitzubestimmen, ohne mögliche Rentenkürzungen in Kauf nehmen zu müssen? Wenn also für die meisten Mitarbeitenden kein zusätzlicher Aufwand möglich ist und dennoch flexible Optionen wünschenswert sind, ist nach Optimierungsansätzen und strategischen Möglichkeiten im Rahmen von zielführenden Gestaltungsmöglichkeiten Ausschau zu halten.

Die Ansatzpunkte

- Intelligente Optimierung durch Umsetzung einer Strategie der Verlagerung von Netto-Sparen auf Brutto-Sparen
- Verbesserung der Sparquote, das heißt, die Strategie hat einen erheblichen Einfluss auf Kapitalbildung und Anlageergebnis
- Stärkung der Flexibilität und Eigenentscheidung des Mitarbeitenden gegenüber den üblichen Restriktionen und Nachteilen der sogenannten geförderten Rentenvorsorge

Zwei Optimierungsstrategien

In der Folge werden beispielhaft zwei Strategien vorgestellt, die es dem Mitarbeitenden ermöglichen sich ohne Mehraufwand, das heißt bei gleichem verfügbarem Nettoeinkommen, verschiedene Optionen zum Rentenalter zu sichern.

Strategie 1

Lebensarbeitszeitkonto anstelle Vermögenswirksamer Leistungen

Seit Jahrzehnten werden Mitarbeitende im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes auch von ihren Arbeitgebern bei der Vermögensbildung unterstützt.

Viele verschenken diese Leistungen, und diejenigen, die das Subventionsangebot des Staates nutzen, stecken ihre VL-Leistungen in Bausparverträge oder Investmentfonds. Die Mitarbeitenden erhalten monatliche Zulagen zu den vermögenswirksamen Leistungen, die in den Sparvertrag fließen.

In den meisten tarifvertraglichen Regelungen lassen sich solche Gehaltsbestandteile auch in eine spätere Vorsorge umwandeln. Der Unterschied: Die Zulage ist beim VL-Sparen in voller Höhe steuer- und sozialabgabenpflichtig.

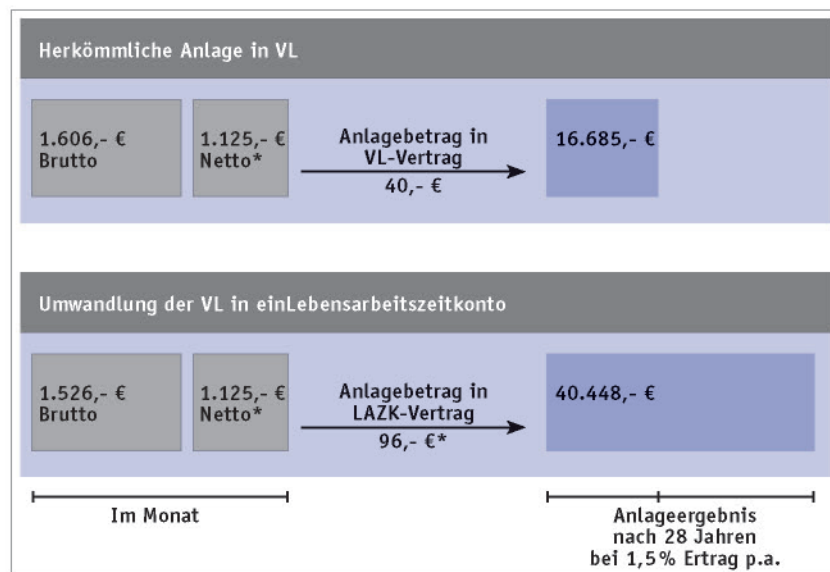
Wird anstelle des VL-Betrages, der am Ende vom Netto-lohn in die Sparanlage geht, eine Altersvorsorge-Strategie – zum Beispiel eine Entgeltumwandlung zugunsten eines Lebensarbeitszeitkontos – gewählt, erzielt der Mitarbeitende einen fast doppelt so hohen Anlagebetrag für den Kapitalaufbau, ohne dass sein Nettoeinkommen dadurch geringer wird (siehe nächste Seite).

Im Ergebnis bedeutet das: Gleiches Netto-Gehalt – doppelt so viel gespart!

Strategie 1

Lebensarbeitszeitkonto anstelle Vermögenswirksamer Leistungen

	Herkömmliche Anlage in VL	Verwendung der VL in ein Lebensarbeitszeitkonto
Monatliches Bruttogehalt	1.600,00 €	1.600,00 €
+ Arbeitgeberanteil VL	6,65 €	
+ Arbeitgeberanteil ZWK		6,65 €
- Gesamtbeitrag ZWK		80,00 €
= sozialversicherungspflichtiges Brutto	1.606,65 €	1.526,65 €
Belastungen Arbeitnehmer		
- Steuern (inkl. Soli)	125,70 €	101,93 €
- Sozialversicherung (AN-Anteil)	314,38 €	298,72 €
= Nettoverdienst	1.165,92 €	1.125,35 €
- Überweisung an VL-Vertrag	40,00 €	
Monatliche Nettoauszahlung	1.125,92 €	1.125,35 €
Anlagebetrag	40,00 €	80,00 €
+ Sozialversicherungsanteil Arbeitgeber (gerundet 20%)		16,00 €
Monatlicher Gesamtanlagebetrag	40,00 €	96,00 €



*Beträge gerundet

Die dargestellten Werte verstehen sich vor Steuern und Sozialversicherungsverbeitragung

Vergleich der herkömmlichen VL-Anlage und die Umwandlung in ein Lebensarbeitszeitkonto

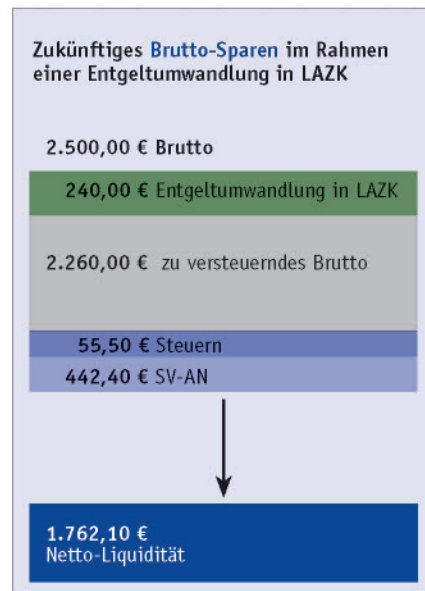
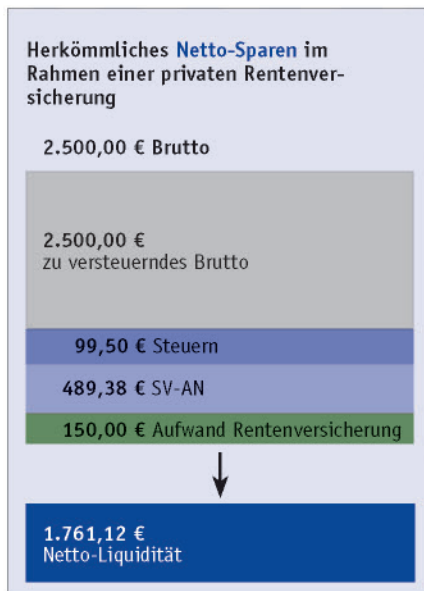
Laufzeit (heutiges Alter)	18 Jahre (bzw. 45 bis 50 Jahre)	23 Jahre (bzw. 40 bis 45 Jahre)	28 Jahre (bzw. 35 bis 40 Jahre)
Anlage-Ergebnis			
Herkömmliche VL-Anlage 40,- €	9.914,- €	13.174,- €	16.685,- €
Anlage-Ergebnis			
Lebensarbeitszeitkonto Anlage 90,- €	23.795,- €	31.618,- €	40.045,- €
Mit dem erreichten Anlage-Ergebnis können im Lebensarbeitszeitmodell folgende „Freistellungsphasen“ finanziert werden:			
Finanzierbare Monate	12,4	16,4	20,8

Wieviel Monate „Freistellungsphase“ können finanziert werden? Vergleich der Anlage-Ergebnisse einer herkömmlichen VL-Anlage (mtl. 40,- €) mit der Anlage als LAZK (mtl. 96,- €) bei 1.600,- € monatlichem Brutto-Einkommen (zzgl. AG-SV) und im Ergebnis bei gleichem Netto-Einkommen. Angenommener Ertrag: 1,5% p. a.

Strategie 2

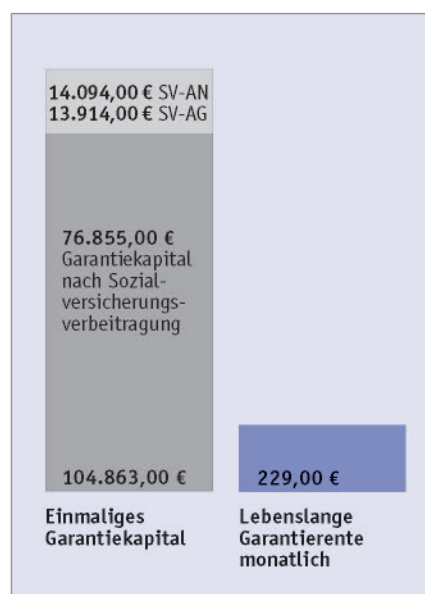
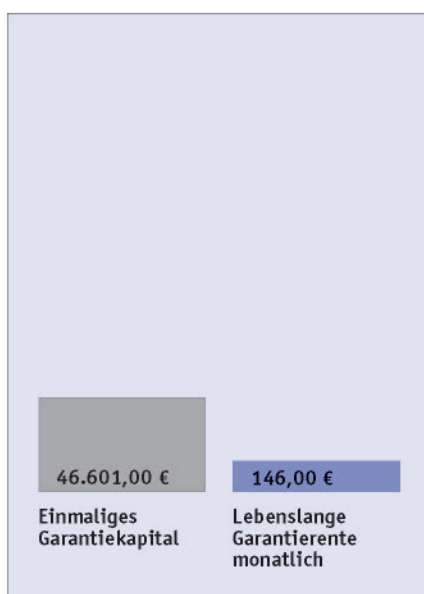
Lebensarbeitszeitkonto anstelle einer privaten Rentenversicherung

Die private Rentenversicherung mit 150 € im Vergleich



Kapitalentwicklung einer Entgeltumwandlung von 240,- €, verzinst mit 1,5 %, nach 25 Jahren für den Mitarbeitenden: Ein 40-jähriger Mitarbeitender mit einem monatlichen Bruttogehalt von 2.500,- € vereinbart eine Entgeltumwandlung in Höhe von 240,- € pro Monat. Entgeltumwandlung Mitarbeitender über 240,- € monatlich zuzüglich Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung 46,38 € = Gesamtsparvorgang somit 286,- € monatlich.

Auszahlung nach 25 Jahren beim herkömmlichen Netto-Sparen im Rahmen einer privaten Rentenversicherung

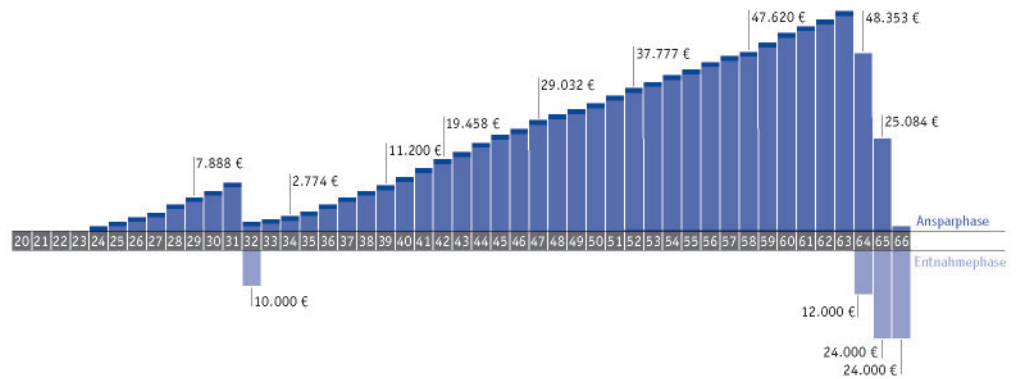


Auszahlung nach 25 Jahren beim zukünftigen Brutto-Sparen im Rahmen einer Entgeltumwandlung in das Zeitwertkonto

Die dargestellten Werte „Einmaliges Garantiekapital“ und „Lebenslange Garantierente“ monatlich basieren auf der Tarifkalkulation einer großen deutschen Versicherung (Stand 2018) und verstehen sich vor Steuern und Sozialversicherungsverbeitragung.

Beispiele zur Verwendung von Lebensarbeitszeitkonten

Längere Elternzeit und Vorruhestand



Grafik symbolisch

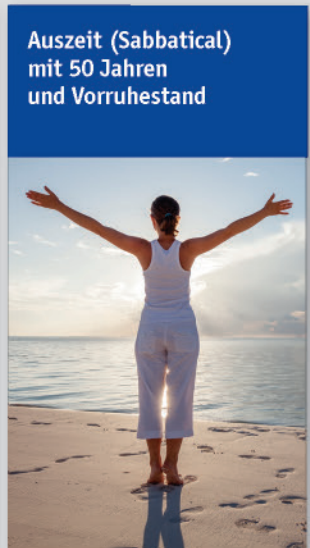
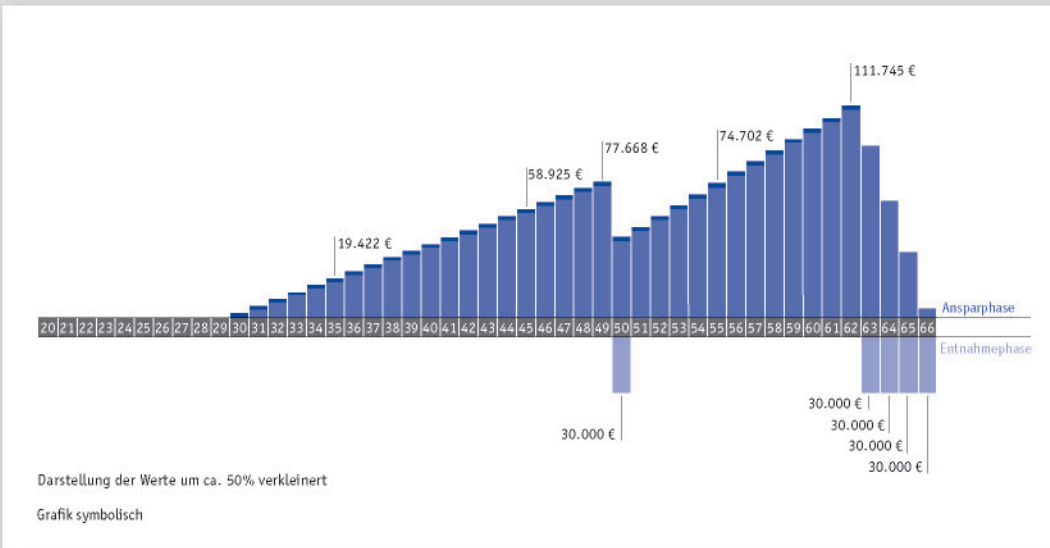
Entnahmephase 1 Die Mitarbeiterin (24 Jahre) mit einem Gehalt in Höhe von 2.000,- € bespart ihr Wertkonto mit monatlich 100,- €. Im Alter von 32 Jahren wird sie Mutter und möchte die Elternzeit finanziell abgedeckt ausweiten. Ihr steht ein Wertkontenkapital von über 10.000,- € zzgl. Zinsen zur Verfügung, so dass sie die Elternzeit um über 5 Monate verlängern kann. **Entnahmephase 2** Wenn das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme des angesparten Vermögens vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 30 Monate. Es verbleibt noch ein Guthaben von ca. 1.200,- €.

Teilzeitregelung (Pflegezeit) und Vorruhestand

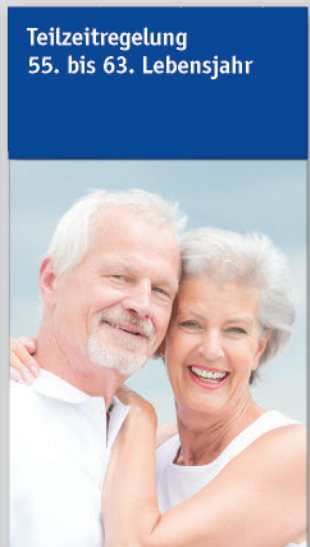
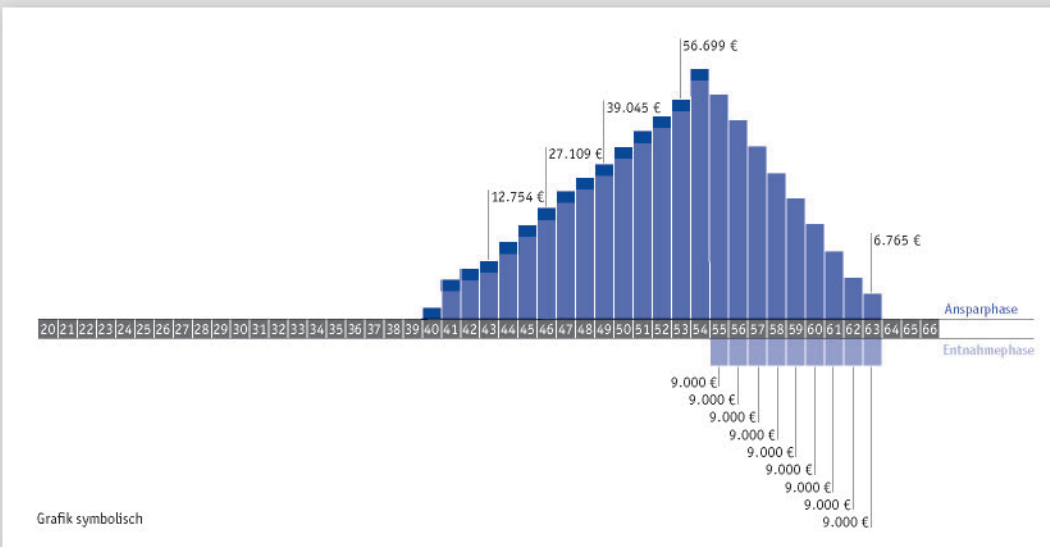


Grafik symbolisch

Entnahmephase 1 Die Mitarbeitende (30 Jahre) mit einem Gehalt von 1.800,- € bespart ihr Wertkonto mit monatlich 100,- €. Mit 48 Jahren wird ein Elternteil zum Pflegefall, um den sie sich kümmern muss. Sie benötigt jetzt anstatt einer Vollzeitätigkeit (8 Std. täglich) eine Teilzeitregelung (5 Std. täglich). Das heißt, sie muss auf ca. 35% ihres Lohns (= 630,- €) pro Monat verzichten. Da sich auf ihrem Wertkonto mindestens 22.680,- € zzgl. Zinsen befinden, kann sie die Teilzeitregelung über 3 Jahre ausfinanzieren. **Entnahmephase 2** Wenn das Wertkonto weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme vor Rentenbeginn. Die Freistellung beträgt dann 21 Monate.

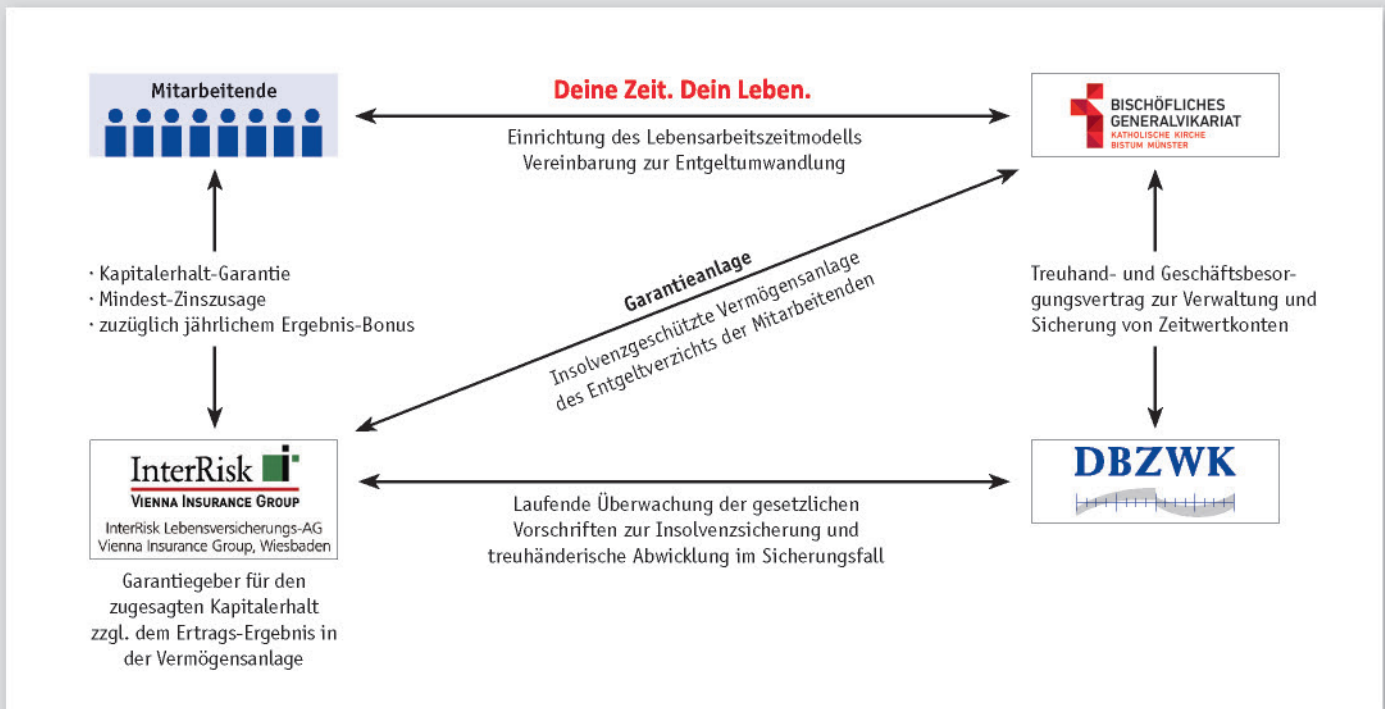


Entnahmephase 1 Die Mitarbeitende mit einem monatlichen Gehalt in Höhe von 2.500,- € im Alter von 30 Jahren bespart ihr Wertkonto mit monatlich Brutto 250,- €. Im Alter von 50 Jahren benötigt sie eine Auszeit von 12 Monaten (Sabbatical). Angespарт hat sie 60.000,- € zzgl. Zinsen und entnimmt dem Wertkonto die 30.000,- € die sie als Lohnausgleich benötigt. **Entnahmephase 2** Wenn das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme des angesparten Vermögens vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 48 Monate.



Entnahmephase 1 Der Mitarbeitende mit 40 Jahren und einem monatlichen Bruttoeinkommen von 3.000,- € bespart sein Wertkonto mit brutto 250,- € pro Monat. Mit 55 Jahren will er eine Teilzeitregelung (bis zum planmäßigen Rentenbeginn 63. Lebensjahr) erreichen. Er will zwischen dem 55. und 63. Lebensjahr nur noch 80% arbeiten – also nur noch rund 6,4 Stunden täglich. Er verwendet also sein Wertguthaben (z.B. 9.000,- € pro Jahr) hierfür. Es verbleibt ein Restguthaben von 6.795,- €.

Das Vermögenskonzept und Treuhandmodell



Ablaufdiagramm des Lebensarbeitszeitmodells im Überblick

Die Rahmenbedingungen für die Vermögensanlage von Wertguthaben

Der Dienstgeber hat in seinem Unternehmen mittels einer Wertguthabenvereinbarung i.S.d. § 7 b SGB IV ein Wertkontenmodell eingerichtet. Gemäß § 7 d Abs. 3 SGB IV hat die Anlage der Wertguthaben im Rahmen der für die Sozialversicherungsträger geltenden Vermögensanlagevorschriften des Vierten Titels des Vierten Abschnitts des SGB IV (§§ 80 ff SGB IV) zu erfolgen. Nach § 80 Abs. 1 SGB IV ist das Wertguthaben so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

Ferner fordert § 7 Abs. 3 SGB IV, dass ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist (Werterhaltungsgarantie). Zur Rückdeckung von Wertguthaben und Sicherstellung der gesetzlich geforderten Werterhaltungsgarantie schließt der Dienstgeber im Rahmen der Vermögensanlage der Wertguthaben Versicherungstranchen beim Versicherungsunternehmen ab.

Sichere Vermögensanlage der Wertguthaben im Einklang mit Liquidität, Sicherheit und Rendite

- Die InterRisk-Vermögenslösung bietet ein hohes Maß an Sicherheit. Das Wertguthaben wird über die jeweilige Tranchenlaufzeit in garantierter Höhe verzinst und partizipiert zusätzlich an den erwirtschafteten Überschüssen.
- Es besteht neben dem garantierten Werterhalt zudem eine Garantieverzinsung von z. Zt. 0,90% pro Jahr (vor Verrechnung der Verwaltungs- und Vertragskosten).
- Die aktuell prognostizierte Netto-Kapital- und Ablaufrendite beträgt über 1,51% pro Jahr (Wert inkl. Gewinnanteile nach Berücksichtigung der Abschlusskosten und Verwaltungsaufwendungen nach z.B. 10 Jahren – Stand 2018).

Die Sicherheit durch Garantie – die InterRisk-Versicherungstranchen

Beispiel Einmalprämie 1.000 Euro Anlagedauer beispielhaft 10 Jahre Beginn 1. Januar 2018					
Stichtag	Garantiertes Deckungskapital	Überschüsse*	Schlussgewinn*	Vermögenswert (inkl. Überschüsse und Schlussgewinnanteil)	Effektive Rendite (nach Verrechnung der Vertragskosten)
01.01.2019	988,00 €	0,00 €	0,00 €	988,50 €	- 1,15%
01.01.2020	992,00 €	9,00 €	1,60 €	1002,60 €	+ 0,13%
01.01.2021	995,00 €	18,20 €	3,20 €	1017,00 €	+ 0,56%
01.01.2022	999,00 €	27,60 €	4,90 €	1031,70 €	+ 0,78%
01.01.2023	1002,00 €	37,20 €	6,60 €	1046,60 €	+ 0,92%
01.01.2024	1011,00 €	47,00 €	8,30 €	1067,00 €	+ 1,09%
01.01.2025	1020,00 €	57,00 €	10,10 €	1087,80 €	+ 1,21%
01.01.2026	1029,00 €	67,30 €	11,90 €	1108,90 €	+ 1,30%
01.01.2027	1038,00 €	77,90 €	13,80 €	1130,50 €	+ 1,37%
01.01.2028	1048,00 €	98,10 €	15,70 €	1162,00 €	+ 1,51%

* **Erläuterung** Zu Illustrationszwecken ist dargestellt, wie sich das Wertguthaben von Lebensarbeitszeitkonten unter Berücksichtigung der Vertrags- und Verwaltungskosten beispielhaft entwickeln könnte. In dem unverbindlichen Berechnungsbeispiel ist unterstellt worden, dass die für das Kalenderjahr 2018 festgelegten Überschussanteilsätze unverändert bleiben.

Der Entgeltumwandlungsbetrag des Mitarbeitenden ist der Bruttobetrag, der jeweils in die InterRisk-Versicherungstranchen überführt wird. Die dort anfallenden Vertragskosten werden für den Vertragsinhaber kostengünstig – über die Tranchen-Gesamtlaufzeit – verteilt. Entgegen sonst üblicher Modelle wird im Rahmen des Lebensarbeitszeitmodells nicht der geringere Rückkaufswert der Versicherungstranchen dargestellt, sondern der rechnerisch bereits höhere Gesamtvermögenswert (also der Wert inklusive der Überschüsse und des Schlussgewinnanteils). Dadurch steht

bereits innerhalb einer kurzen Tranchenlaufzeit ein entsprechend positiver Vermögenswert – nach der günstigen Kostenbelastung – zur Verfügung.

Ausweislich der Übersicht der Kapitalentwicklung der InterRisk-Versicherungstranche wird bei einer angenommenen Zeitspanne von zum Beispiel 10 Jahren eine Netto-Kapitalrendite von 1,51% p.a. nach Berücksichtigung sämtlicher Vertragskosten erzielt. Somit baut sich diese Kapitalrendite im Laufe der Jahre stetig steigend auf.

Das Profil der InterRisk Lebensversicherungs-AG

Die InterRisk Versicherungs-AG (Wiesbaden) gehört zur Gruppe Vienna Insurance Group – dem führenden, im Jahr 1824 gegründeten, traditionsbewussten Versicherungskonzern mit Sitz in Wien.

Sie verwaltet derzeit ein Vermögen von rund 25 Milliarden Euro und verfügt über die Erfahrungen und das Marktgewicht eines bedeutenden Vermögensverwalters. Mit gebuchten Beiträgen von 7,9 Milliarden Euro ist die Vienna Insurance Group einer der größten international tätigen Versicherungskonzerne in Zentral- und Osteuropa. Sie ist in über 25 Ländern vertreten und beschäftigt 23.000 Mitarbeitenden/-innen.

Die InterRisk Versicherungs-AG (Wiesbaden) erreicht als reiner Maklerversicherer seit Jahren in Rankings und Ratings herausragende Auszeichnungen und TOP-Ergebnisse. Von der unabhängigen Ratingagentur Morgen & Morgen hat die InterRisk Lebensversicherungs-AG im Rahmen des Belastungstests für Kapitalanlagen zum neunten Mal in Folge das Prädikat „Ausgezeichnet“ erhalten.

Morgen & Morgen Belastungstest / Kapitalmarktrisiken Höchstbewertung „Ausgezeichnet“

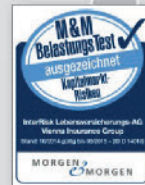
Beim M&M Belastungstest werden – so MORGEN & MORGEN – die Risiken der einzelnen Lebensversicherer untersucht, die aus den Verpflichtungen des Versicherungsbestands einerseits sowie der Kapitalanlagen andererseits resultieren. Dabei wird auf der Grundlage eines jeweils simulierten Zins- als auch Aktienscrachs eine Sicherheitsquote ermittelt und bewertet. Das Prädikat „Ausgezeichnet“ erhalten nur Versicherer, deren Sicherheitsquote auf höchstem Niveau liegt.

(Morgen & Morgen)

Morgen & Morgen Rating LV-Unternehmen Ergebnis: „5 Sterne“; Höchstbewertung „Ausgezeichnet“

M&M ermittelt aus den Geschäftsberichten der zurückliegenden fünf Jahre insgesamt neun Unternehmenskennzahlen, die in Zusammenhang stehen mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Lebensversicherers, seinen Finanzreserven und der Ausschüttung an seine Kunden. Das Gesamtergebnis, das sich aus insgesamt neun Teilergebnissen zusammensetzt, wird anschließend mit den Ergebnissen der anderen Unternehmen verglichen und auf der Grundlage eines mathematischen Verfahrens bewertet. Das Resultat wird allgemein verständlich in „Sternen“ wiedergegeben, wobei die maximale Anzahl von 5 Sternen der Höchstbewertung „Ausgezeichnet“ entspricht.

(Morgen & Morgen)



[ascor] Das Scoring - Unternehmensrating Ergebnis „6 Sterne“ - höchste Auszeichnung

Die Spezialisten des Ratingunternehmens „[ascor] Das Scoring“ bewerten beim Unternehmensscoring, das nach einem wissenschaftlich-mathematischen Verfahren aus den Kennzahlen der Versicherer erstellt wird, in erster Linie den langfristigen unternehmerischen Erfolg der jeweiligen Gesellschaft.

([ascor] Das Scoring)

Die Vermögenssicherung durch BaFin-Aufsicht über Versicherungsunternehmen und deren Kapitalanlage



Versicherungsgesellschaften, die im Geltungsbereich des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) ihre Geschäftstätigkeit ausüben und die ihren Sitz in Deutschland haben, stehen unter der strengen Aufsicht und Überwachung durch die staatliche Aufsichtsbehörde BaFin – der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Auszug aus der laufenden Aufsicht und Überwachung durch die BaFin:

„Die Kapitalanlage muss risikogerecht sein. So muss zum Beispiel das Soll des Sicherungsvermögens und des sonstigen gebundenen Vermögens mit Vermögensanlagen gedeckt sein, die den gesetzlichen Qualifikationen genügen – insbesondere in Bezug auf Sicherheit und Rentabilität. Außerdem muss das Versicherungsunternehmen über genügend freie Eigenmittel verfügen, um unerwartete Verluste verkraften zu können.“



Absicherungspyramide



Zusätzliche Anspruchssicherung durch einen gesetzlichen Sicherungsfonds

Der Gesetzgeber hat zudem die Einrichtung eines Sicherungsfonds für die Lebensversicherer rechtlich vorgeschrieben.

Die Auffanggesellschaft Protektor Lebensversicherungs-AG ist vom Bundesministerium für Finanzen durch Rechtsverordnung mit den Aufgaben und Befugnissen des Sicherungsfonds für die Lebensversicherer betraut worden. Der Sicherungsfonds unterliegt der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Kraft Gesetz müssen dem Sicherungsfonds als gesetzliche Sicherungseinrichtung der Bundesrepublik Deutschland alle Lebensversicherungsunternehmen als Mitglied des Sicherungsfonds angehören.

Falls ein Lebensversicherungsunternehmen in finanzielle Schwierigkeiten geraten sollte, sorgt Protektor als gesetzliche Sicherungseinrichtung dafür, dass im gesetzlich vorgegeben Rahmen

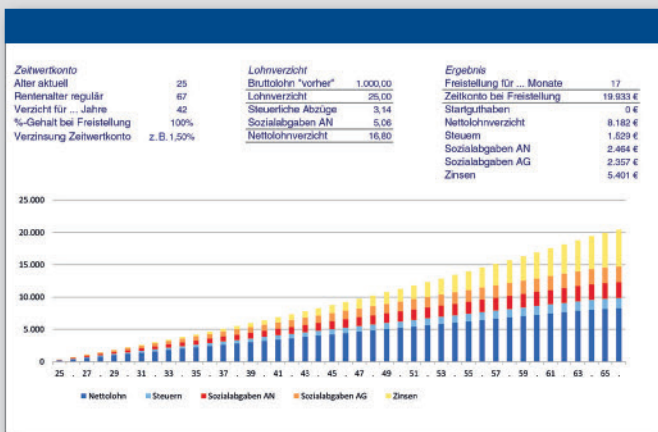
1. alle Verträge zu den vereinbarten Bedingungen weitergeführt werden,
2. Leistungen erhalten bleiben,
3. Gewinnbeteiligungen garantiert sind, die dem einzelnen Versicherungsnehmer/Vertrag bereits gewährt wurden,
4. Garantiezinsen erhalten bleiben und ggf. weitere Gewinnbeteiligungen ausgezahlt beziehungsweise gutgeschrieben werden.

Informationen zur Beratung der DBZWK

Persönliche Beratung der Mitarbeitenden

Die DBZWK-Fachberater besprechen mit den Mitarbeitenden in persönlicher Einzelberatung die individuellen Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten des Lebensarbeitszeitmodells.

Lebensphasen- und Vorruhestandsplanung bedeutet für jeden etwas anderes. Anlässlich eines persönlichen Gespräches nehmen sich die Wertkontenfachberater für jeden Mitarbeitenden ausreichend Zeit, die Ziele und Vorstellungen näher kennen zu lernen. Mittels des eigens hierfür entwickelten Berechnungsmoduls wird fachkundig aufgezeigt, wie die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten des Lebensarbeitszeitmodells genutzt werden können.



Beispiel einer Zeitwertkonten-Berechnung

Aussagefähige Informationen für die Mitarbeitenden

Jeder Mitarbeitende wird bis zur Verwendung des Wertguthabens jährlich schriftlich über den Stand seines persönlichen Wertguthabens informiert.

Die jährliche „Wertstandsnachricht“ informiert transparent und verständlich über die eingebrachten Entgeltbeträge, die Entwicklung des Wertguthabens sowie über den sich daraus ergebenden Freistellungsanspruch. Somit ist eine fortwährende Kontrolle und Sicherheit gewährleistet.

MUSTER

KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Bewertungsstichtag: 31. 12. 2017

Arbeitnehmer		Firma	
Pers. Nr.:		Nummer:	1004
Geb. Datum:		Name:	

Umwandlung			
Jahr	Gehaltsumwandlung Arbeitnehmer Euro	Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung Euro	Ansparbetrag gesamt Euro
2017	11.500,00	2.216,63	13.716,63
Summe Vorjahre:	21.500,00	4.189,55	25.689,55
Gesamt	33.000,00	6.406,18	39.406,18

Anlagenwert		Aktuelles Jahr		
Jahr	Name Anlageinstitut	AN Anteil Euro	AG Anteil Euro	Wert Anlage Euro
2017	Garant-Plus-Konto	35.010,23	6.797,05	41.807,28

Der Anlagenwert berücksichtigt die vereinbarte Zinsgutschrift

Freistellungsprognose

Zugrundegelegtes Jahresbrutto: 45.500,00 €
(Betrag bezieht sich auf den Bruttolohn vor Entgeltumwandlung)

Arbeitnehmeranteil: 35.010,23 €

Freistellungswert in Monaten: 13,19

Mit dem bereits erworbenen Anlagenwert könnten Sie eine Freistellung von ca. 13,19 Monaten (bezogen auf 70 % des letzten hochgerechneten Jahresgehalts) in Anspruch nehmen.
Durch individuelle Gestaltungsmöglichkeiten können sich auch andere Freistellungszeiträume ergeben.

Muster einer Wertstandsnachricht

DBZWK



KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Ergänzende Hinweise zum Lebensarbeitszeitmodell

Die Ergebnisse der Musterrechnungen in dieser Broschüre sowie das Ergebnis der individuellen Berechnung aus der persönlichen Beratung verstehen sich als beispielhafte Hochrechnungen auf Basis der aktuellen Gegebenheiten und den derzeit bekannten Fakten.

Wieviel Kapital für die spätere Auszahlung für Freistellungsphasen tatsächlich zur Verfügung stehen wird, ist von einer ganzen Reihe von Faktoren abhängig, wie zum Beispiel von der Einzahlungshöhe, von der zukünftigen Lohnentwicklung und von der tatsächlichen Zinsentwicklung der Vermögensanlage, um nur einige zu nennen.

Das Wertguthaben, welches zur Auszahlung für Freistellungs-zwecke zur Verfügung steht, wird auf Basis des Einkommens des Mitarbeitenden der vergangenen 12 Monate vor der Auszahlung in Monate für die Freistellung umgerechnet. Mitarbeitende können für die Freistellung in einer Bandbreite von 70% bis 130% des Einkommens frei wählen. Steigt im Laufe der Zeit das Einkommen, führt dies bei gleichbleibenden Wertguthaben zu weniger Monaten an Freistellung. Um diesem Effekt entgegenzuwirken ist es sinnvoll, dass Mitarbeitende bei steigendem Einkommen die Einzahlung entsprechend der Einkommensentwicklung anpassen.

Die zukünftige Zinsentwicklung ist hier ebenfalls zu beachten. Sind die tatsächlich erwirtschafteten Zinsen auf

das Wertguthaben höher als die Einkommenssteigerung der Mitarbeitenden, wirkt sich das auf die spätere Freistellungsphase positiv aus. Umgekehrt führen höhere Einkommenssteigerungen als erwirtschaftete Zinsen zu kürzeren Freistellungsphasen.

In der Freistellungsphase erhalten Mitarbeitende weiterhin ihr Bruttogehalt, wie bereits genannt in einer Bandbreite von 70% bis 130% ihres Einkommens der letzten 12 Monate vor der Freistellung. Für die tatsächliche Entwicklung des entsprechenden Nettogehalts ist auch die zukünftige Entwicklung der Einkommensbesteuerung und der Sozialabgaben relevant. Seit 1980 blieb die Gesamtbelastung der Einkommen mit Steuern und Sozialabgaben unter leichten Schwankungen konstant. Trotzdem ist es hier bereits in der Vergangenheit in Einzelfällen zu einer negativen Entwicklung gekommen. Hier gilt ebenfalls: Aus der bisherigen, unter geringen Schwankungen insgesamt stabilen Entwicklung, kann trotzdem keine Garantie für die Zukunft abgeleitet werden.

Steigt zukünftig die Belastung des Einkommens durch höhere Steuern und steigende Sozialabgaben, wirkt sich dies einerseits positiv auf den von dem Mitarbeitenden aufzubringenden Netto-Umwandlungsbetrag aus, andererseits wirkt sich dies jedoch in der Freistellung negativ für den Mitarbeitenden auf sein Wertguthaben aus.

Zusammenfassung

Jede Veränderung in der Zukunft, sei es eine Gehaltsveränderung, Änderung der Steuerklasse und von Steuergesetzen, Änderungen in den Lohnnebenkosten oder Beitragsbemessungsgrenzen oder Entwicklungen von Freibeträgen und auch individuelle sonstigen Faktoren, um nur einige zu nennen, können sich demnach positiv oder negativ auf das Wertguthaben und die Länge der späteren Freistellungsphasen auswirken.

Fragen und Antworten zur Dienstvereinbarung

Wer kann teilnehmen?

Am Zeitwertkontenmodell können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen, die beim Dienstgeber in einem entgeltlichen Dienst-/Arbeitsverhältnis stehen, mit Ausnahme von Praktikanten, geringfügig beschäftigte Mitarbeitende, Mitarbeitende, bei denen eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund Kündigung bzw. Aufhebungsvertrag bereits feststeht, Mitarbeitende mit bereits laufender oder abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarung, Mitarbeitende, bei denen eine Freistellung im Rahmen des Vorruhestands gemäß § 5 Ziffer 3 nach Maßgabe der Bestimmungen des Zeitwertkontenmodells objektiv nicht bzw. nicht mehr durchführbar ist.

Was kann ich in das Konto einbringen?

Folgende Entgeltbestandteile kann der Mitarbeitenden unter der Bedingung, dass ein entsprechender Anspruch gegen den Dienstgeber entstehen wird, zum Zwecke einer späteren Freistellung i.S.d. § 7 Abs.1a SGB IV umwandeln:

- **Teile des monatlichen Bruttoentgelts** bis auf Widerruf; monatlich mindestens 25,- €.
- **Einmalumwandlung** aus monatlichem Bruttoentgelt in Höhe von mindestens 300,- €.
- **Monatliche „Vermögenswirksame Leistungen“** in voller Höhe inkl. Arbeitgeberzuschuss in Höhe von z.Zt. 6,65 € (bei Vollbeschäftigung, Teilzeit anteilig) bis auf Widerruf; monatlich mindestens 25,- € (Anmerkung: Bei Umwandlung der Vermögenswirksamen Leistungen inkl. Arbeitgeberzuschuss zu Gunsten des Zeitwertkontos entfällt die Arbeitnehmersparzulage für das bisherige für die Vermögenswirksamen Leistungen genutzte Kapitalanlageprodukt.)
- **Sonderzahlungen** in Form von Weihnachtsgeld/Jubiläumsgeld in voller Höhe oder anteilig; mindestens 300,- €.
- **Leistungsentgelt/pauschale Jahreszahlung** gem. § 26 a KAVO in voller Höhe oder anteilig; mindestens 300,- €
- **Bruttobeträge aus Überstunden/Mehrarbeitsstunden** (z.B. projektbezogene und angeordnete Mehrarbeit) sofern sich hieraus ein auszahlungsfähiger Vergütungsanspruch ergibt. Diese Umwandlung kann mit vorheriger Genehmigung und vorbehaltlich der Zustimmung des Dienstgebers erfolgen.

In welchem Rahmen kann ich Freistellungen nutzen?

Eine Freistellung ist grundsätzlich nur für volle Kalendermonate möglich, sofern sich gesetzlich nicht etwas anderes ergibt. Die ermittelte Freistellung erfolgt grundsätzlich unmittelbar vor dem Ausscheiden aus Altersgründen aus dem Unternehmen (=vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen des „vorzeitigen Ruhestands“ i.S.d. § 7c Abs.1 Ziffer 2a SGB IV), wobei der Mitarbeiter mindestens das 60. Lebensjahr vollendet haben muss.

Eine Freistellung ist frühestens nach einer Mindestlaufzeit von drei Jahren ab Teilnahme am Modell (Erstumwandlung) möglich.

Die Verwendung des Arbeitsentgeltguthabens erfolgt durch Freistellung der Mitarbeitenden von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung eines monatlichen Bruttoentgelts (so genannte „Freistellungsphase“). Als monatliches Bruttoentgelt gilt 1/12 des regelmäßigen Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate vor Beginn der Freistellungsphase i.S.d. § 7 Abs.1a SGB IV. Dienstgeber und Mitarbeitende können auch ein abweichendes monatliches Bruttoentgelt vereinbaren, das zwischen 70% und 130% des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorausgegangenen 12 Kalendermonate der Arbeitsphase i.S.d. § 7 Abs. 1a SGB IV liegt. Die 70%-Grenze gilt jedoch nur insoweit, als im Zuge der Senkung des monatlichen Bruttoentgelts in der Freistellung nicht die Grenze der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 SGB IV durchbrochen wird. Die 130%-Grenze gilt jedoch nur insoweit, als im Zuge der Erhöhung des monatlichen Bruttoentgelts in der Freistellung keine Beitragsbemessungsgrenze in einem oder mehreren der gesetzlichen Sozialversicherungszweige durchbrochen wird. Das Arbeitsverhältnis besteht in der Freistellungsphase fort.

Alternativ zur vollständigen Freistellung in Form des vorzeitigen Ruhestands kommen folgende Freistellungsmöglichkeiten in Betracht:

- **Sabbatical**
Vollständige Freistellung erfolgt nicht unmittelbar vor Ausscheiden aus Altersgründen: Ein Sabbatical darf die Dauer von 6 Kalendermonaten nicht unterschreiten bzw. die Dauer von 12 Kalendermonaten nicht überschreiten.
- **Qualifizierung/Weiterbildung i.S.d. § 7c Abs.1 Ziffer 2b SGB IV**
Vollständige Freistellung erfolgt im Zuge einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme (Weiterqualifizierung oder Erlangung eines Berufsabschlusses).
- **Elternzeit i.S.d. § 7c Abs.1 Ziffer 1b SGB IV**
Vollständige Freistellung erfolgt im Rahmen der Elternzeit: Freistellung zur Betreuung und Erziehung eines Kindes (nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes).
- **Pflegezeit i.S.d. § 7c Abs.1 Ziffer 1a SGB IV**
Vollständige Freistellung erfolgt im Rahmen der Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (nach § 3 des Pflegezeitgesetzes).
- **Teilzeit i.S.d. § 7c Abs. 1 Ziffer 1c SGB IV**
Freistellung erfolgt im Rahmen der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Eine Freistellung im Rahmen des vorzeitigen Ruhestands ist grundsätzlich mindestens 12 Monate vor dem beabsichtigten Termin schriftlich anzumelden. Für die Freistellung im Rahmen eines „Sabbaticals“ gilt hierbei ebenfalls eine Frist von 12 Monaten. Für die Freistellung im Rahmen der Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit gelten die gesetzlichen Ankündigungsbeziehungsweise Beantragungsfristen des BEEG, PflegeZG, FPfZG.

Welche Vergütung erhalte ich während der Freistellung?

Alle Zahlungen inklusive der darauf fälligen gesetzlichen Abgaben erfolgen durch Entnahme der entsprechenden Beträge aus dem Arbeitsentgeltguthaben der Mitarbeitenden. Die Zahlungen in einer Freistellungsphase erfolgen nur, solange das Arbeitsentgeltguthaben der Mitarbeitenden eine entsprechende Entnahme ermöglicht.

Was geschieht mit den Beiträgen zur KZVK?

Trotz der Umwandlung zu Gunsten des Zeitwertkontos sind die Umwandlungsbeträge beitragspflichtig in der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse KZVK. Im Gegenzug ist das Bruttoentgelt während der Freistellungsphase und im Störfall nicht mehr beitragspflichtig in der KZVK.

Wie kann ich Einbringungen festlegen und ändern?

Der Antrag auf Vereinbarung eines Wertguthabenskontos ist spätestens 8 Wochen vor dem Beginn eines Wertkontos schriftlich der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle vorzulegen. Ein etwaiger Widerruf für vereinbarte laufende Einzahlungen oder Änderungen sind zum 31.10. eines jeden Jahres möglich. Die Mitteilung zur Einbringung von Weihnachtsspenden sowie das Leistungsentgelt – bzw. die pauschale Jahreszahlung gem. § 26 a KAVO – hat ebenfalls bis zum 31.10. eines jeden Jahres zu erfolgen.

Wie wird mein Guthaben angelegt?

Der Dienstgeber richtet für die Mitarbeitenden ein Zeitwertkonto ein. Diesem werden die von den Mitarbeitenden umgewandelten Entgeltbestandteile zum Zeitpunkt der Fälligkeit gutgeschrieben (= Arbeitsentgeltguthaben i.S.d. § 7d Abs. 1 SGB IV).

Zeitnah zur Gutschrift auf dem Zeitwertkonto legt der Dienstgeber die Umwandlungsbeträge zur Rückdeckung in Versicherungen an. Zu diesem Zweck schließt der Dienstgeber aufgeschobene Rentenversicherungen mit Beitragsrückgewähr bei der InterRisk Lebensversicherungs-AG, Wiesbaden, ab, die sich mit einem garantierten Zinssatz zuzüglich gegebenenfalls Überschüsse und Schlussgewinnanteile verzinsen. Der Abschluss von Versicherungsverträgen erfolgt dabei in fest definierten zeitlichen Abständen mit Einmalbeiträgen, die der Summe der von den am Zeitwertkontenmodell teilnehmenden Mitarbeitenden vorgenommenen Umwandlungen entsprechen. Hierzu können sich im Einzelfall weitere Beiträge im Rahmen der Einmalbeiträge addieren, die aus der Wiederanlage von fälligen Versicherungsleistungen resultieren.

Welche Kosten & Gebühren fallen für mich an?

Die Kosten der Einrichtung der Wertkonten sowie die einmaligen Implementierungsgebühren trägt der Dienstgeber. Ferner trägt der Dienstgeber die Kosten an den jährlichen Verwaltungs- und Treuhänderkosten.

Die Kosten der Anlage des Wertguthabens, die im Umwandlungsbetrag mit abgegolten sind, tragen die Mitarbeitenden.

Wie ist mein Wertguthaben gegen Insolvenzrisiken abgesichert?

Der Dienstgeber sichert das Wertguthaben der Mitarbeitenden nach § 7e SGB IV gegen Insolvenz. Zur Sicherung des Wertguthabens schließt der Dienstgeber mit dem Treuhänder, der „Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH“, einen „Treuhänder- und Geschäftsbesorgungsvertrag zur Verwaltung und Sicherung von Lebensarbeitszeitkonten“ ab und verpfändet die zur Rückdeckung des Wertguthabens verwendeten Kapitalanlagen an den Treuhänder.

Der Treuhänder wird dem Mitarbeitenden jährlich eine Information zukommen lassen, die über die Insolvenzversicherung des Wertguthabens ausführlich informiert.

Was passiert, wenn ich den Dienstgeber wechsele oder mir etwas zustößt?

Ein bei Beendigung des Dienst-/Arbeitsverhältnisses (z.B. aus Altersgründen, Kündigung, Aufhebungsvertrag oder Erwerbsunfähigkeit) evtl. noch vorhandenes Arbeitsentgeltguthaben wird in Form einer Einmalauszahlung nach Abzug von Steuern und evtl. anfallenden Sozialversicherungsbeiträgen an die Mitarbeitenden zu deren letztmöglichem Lohnabrechnungstermin ausgezahlt.

Alternativ zur Verwendung des Arbeitsentgeltguthabens bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeitenden unter den Voraussetzungen des § 7f SGB IV auch eine Übertragung ihres Arbeitsentgeltguthabens auf den Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangen.

Verstirbt ein Mitarbeitender vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wird das bei seinem Tod vorhandene Arbeitsentgeltguthaben an die dafür bezugsberechtigte/n Person/en nach Abzug von Steuern und evtl. anfallenden Sozialversicherungsbeiträgen ausgezahlt. Die bezugsberechtigte/n Person/en ist/sind von den Mitarbeitenden schriftlich zu benennen. Eine Änderung der bezugsberechtigten Person/en kann gegenüber dem Dienstgeber jederzeit schriftlich erfolgen. Für den Fall, dass mehrere bezugsberechtigte Personen benannt werden, bewirkt ein Vorversterben oder die aus irgendeinem Grund nicht wirksame Benennung einer oder mehrerer der bezugsberechtigten Person/en eine proportionale Erhöhung der Anteile der übrigen bezugsberechtigten Person/en. Im Falle des Vorversterbens sämtlicher bezugsberechtigter Personen und für den Fall, dass die Mitarbeitenden keine bezugsberechtigte/n Person/en benannt haben, erhalten die gesetzlichen Erben den Auszahlungsanspruch.

Auszug aus der Dienstvereinbarung



Domplatz 27
48143 Münster

www.bistum-muenster.de

DBZWK

**Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH**

Hohenstaufenstraße 49
73547 Lorch

Tel 0 71 72 . 204 32 - 0
Fax 0 71 72 . 204 32 - 99

info@dbzwk.de
www.dbzwk.de

