



Kirchliche Sozialstation Dreisamtal
gemeinnützige GmbH

MEINEZEIT

Das individuelle Lebensarbeitszeitmodell der
Kirchlichen Sozialstation Dreisamtal gGmbH

Arbeits- und Privatleben
in Einklang bringen



Neue Möglichkeiten in der Lebensarbeitszeitgestaltung

MEIN

Inhalt

4 -5	Vorwort
6-7	Möglichkeiten der Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung
8	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
9	Die dynamischen Verläufe des Lebenszyklus als Herausforderung
10-11	Das Lebensarbeitszeitmodell „MEINEZEIT“ im Überblick
12	Die Verwendungsmöglichkeiten der Wertguthaben
13	Die Highlights des neuen Lebensarbeitszeitmodells „MEINEZEIT“
14-18	Beispiele unterschiedlicher Einbringungs- und Verwendungsmöglichkeiten Zeitwertguthaben und Verzinsung
20-22	Die flexible zusätzliche Vermögens- und Rentenvorsorge ohne Mehraufwand realisieren
24-25	Beispiele zur Verwendung von Lebensarbeitszeitkonten
26	Das Vermögenskonzept und Treuhandmodell Die Rahmenbedingungen für die Vermögensanlage von Wertguthaben
27	Sichere Vermögensanlage der Wertguthaben im Einklang mit Liquidität, Sicherheit und Rendite Die Sicherheit durch Garantie – die InterRisk-Versicherungstranchen
28	Das Profil der InterRisk Lebensversicherungs-AG
29	Die Vermögenssicherung durch BaFin-Aufsicht über Versicherungsunternehmen und deren Kapitalanlage
30	Das Profil der DBZWK
31	Die optimale Beratung der DBZWK
32-33	Fragen und Antworten zur Dienstvereinbarung

MEINEZEIT

Vorwort



Christine Hodel, Geschäftsführerin

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

mit der Einführung des neuen Lebensarbeitszeitmodells „MEINEZEIT“ bietet die Kirchliche Sozialstation Dreisamtal gGmbH den Mitarbeitenden die Möglichkeit 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 alle Mitarbeitenden Realität und bringt die Ungewissheit, ob der eigene Gesundheitszustand die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes bis zur Rente erfüllen wird. Die Frage, die sich gerade die Mitarbeitenden stellen, lautet doch im Regelfall nicht: „*Wie lange möchte ich eigentlich arbeiten?*“ – sondern vielmehr: „*Wie lange kann ich eigentlich arbeiten?*“ – „*Wie lange und in welcher Art und Weise lassen körperliche und geistige Kräfte überhaupt eine Teilnahme am Arbeitsleben zu?*“.

Vor diesem Hintergrund wächst der Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die dabei helfen, auch einen vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen. Vor allem wünschen sich viele Erwerbstätige, berufliche Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können. In dieser Situation haben wir uns dazu entschlossen, auf diese Herausforderung mit der Einführung eines vollkommen neu gestalteten Lebensarbeitszeitmodells in unserer Einrichtung zu reagieren.

In Zusammenarbeit mit der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) bieten wir den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Gehaltsbestandteile anzusparen und damit für die individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit zu sorgen. Die angesammelten Beträge werden sicher, insolvenzgeschützt und verzinslich attraktiv angelegt.

Das neue Lebensarbeitszeitmodell „MEINEZEIT“ bietet individuelle Lösungen, unterschiedliche Interessen miteinander in Einklang zu bringen, denn dieses Modell kommt dem Wunsch nach einer freieren Lebensgestaltung oder nach noch mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen.

Jede/r Einzelne kann also noch rechtzeitig reagieren und aktiv werden, indem sie/er jetzt die Weichen für seine persönliche Vorruhestandsplanung und eine flexiblere Lebensphasenplanung stellt.

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

A handwritten signature in blue ink that reads "Ch. Hodel".

Christine Hodel
Geschäftsführerin



Laila Rautiainen, MAV-Vorsitzende

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir freuen uns sehr darüber, dass unsere Geschäftsführerin, Frau Christine Hodel und der Aufsichtsrat so positiv auf unser Anliegen zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten reagiert haben. Das neue Lebensarbeitszeitmodell „MEINEZEIT“ wird für uns alle neue Perspektiven und Möglichkeiten eröffnen. Mit Herrn Röder und der DBZWK haben wir einen erfahrenen und seriösen Partner gefunden.

Es war uns schon immer wichtig, den Mitarbeitenden die Wertschätzung für Ihre Arbeit zu zeigen. Sie bringen viel Einsatz, Engagement, Kraft und Herz mit. Dass sie sich daher auf Dauer ausgelaugt fühlen und eine Auszeit brauchen ist für uns naheliegend. Ich denke, die meisten von uns kennen das Gefühl, immer funktionieren zu müssen, die Routine und der Alltag lassen uns manchmal verzagen. Der Gedanke, arbeiten zu müssen bis man selbst zum Kunden wird, geistert in so manchem Kopf herum.

Mit dem Lebensarbeitszeitkonto „MEINEZEIT“ haben wir nun die Möglichkeit, in absehbarer Zeit eine bezahlte Auszeit in Form des Sabbaticals zu nehmen. Alleine schon die Gewissheit, dass so etwas möglich ist, wird uns wieder zuversichtlicher werden lassen.

Auch früher aus dem Arbeitsleben auszusteigen – ohne dabei Abschläge leisten zu müssen – ist sicherlich gerade in unserem Beruf ein wichtiger Aspekt. Wir haben bei uns einige Mitarbeiterinnen, die die 60er Marke bereits erreicht haben. Auch für diese Mitarbeiterinnen lohnt es sich auf jeden Fall noch beim neuen Lebensarbeitszeitmodell mitzumachen. Denn wir sind davon überzeugt, dass jeder Monat, den man früher in Rente gehen kann, sehr wertvoll ist und genutzt werden sollte.

Wir sollten jetzt die Chance nutzen und etwas für uns selbst zu tun.

Laila Rautiainen
MAV-Vorsitzende

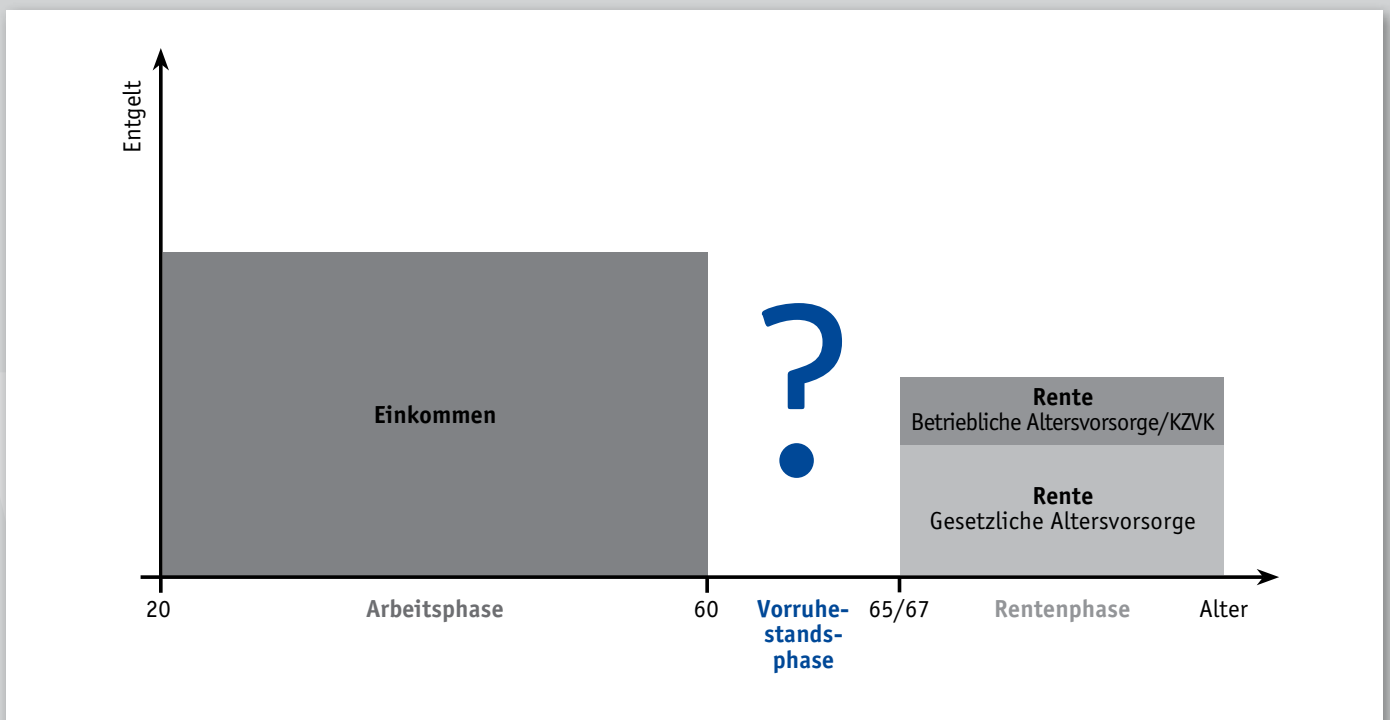
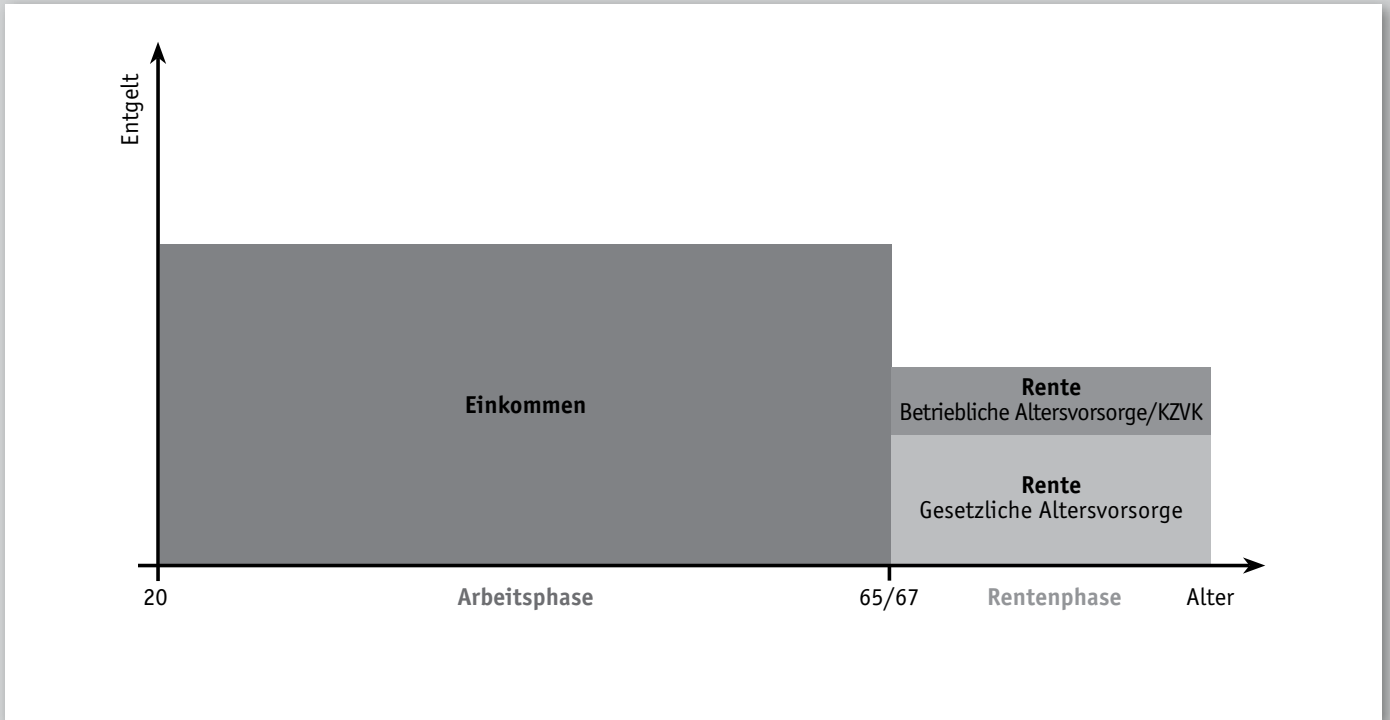
MEINEZEIT

Das individuelle Lebensarbeitszeitmodell der
Kirchlichen Sozialstation Dreisamtal gGmbH

Möglichkeiten der Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung

Problem

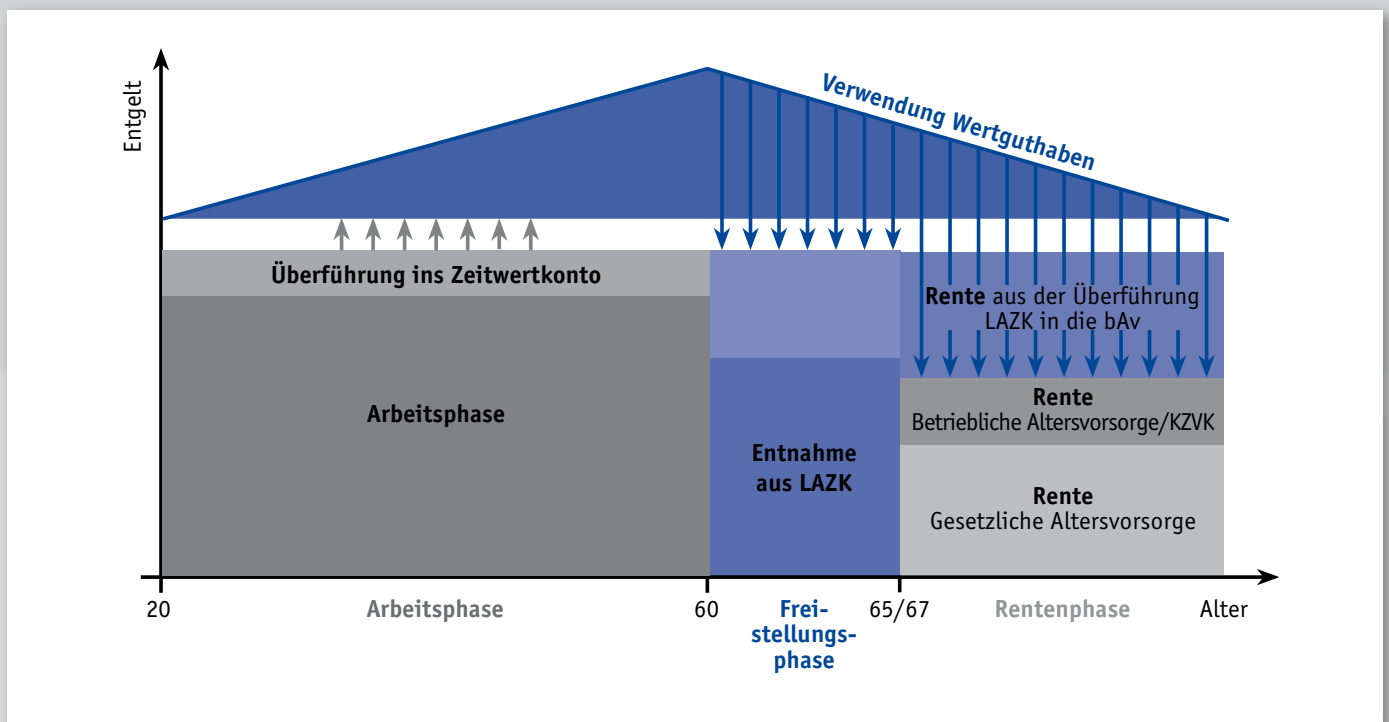
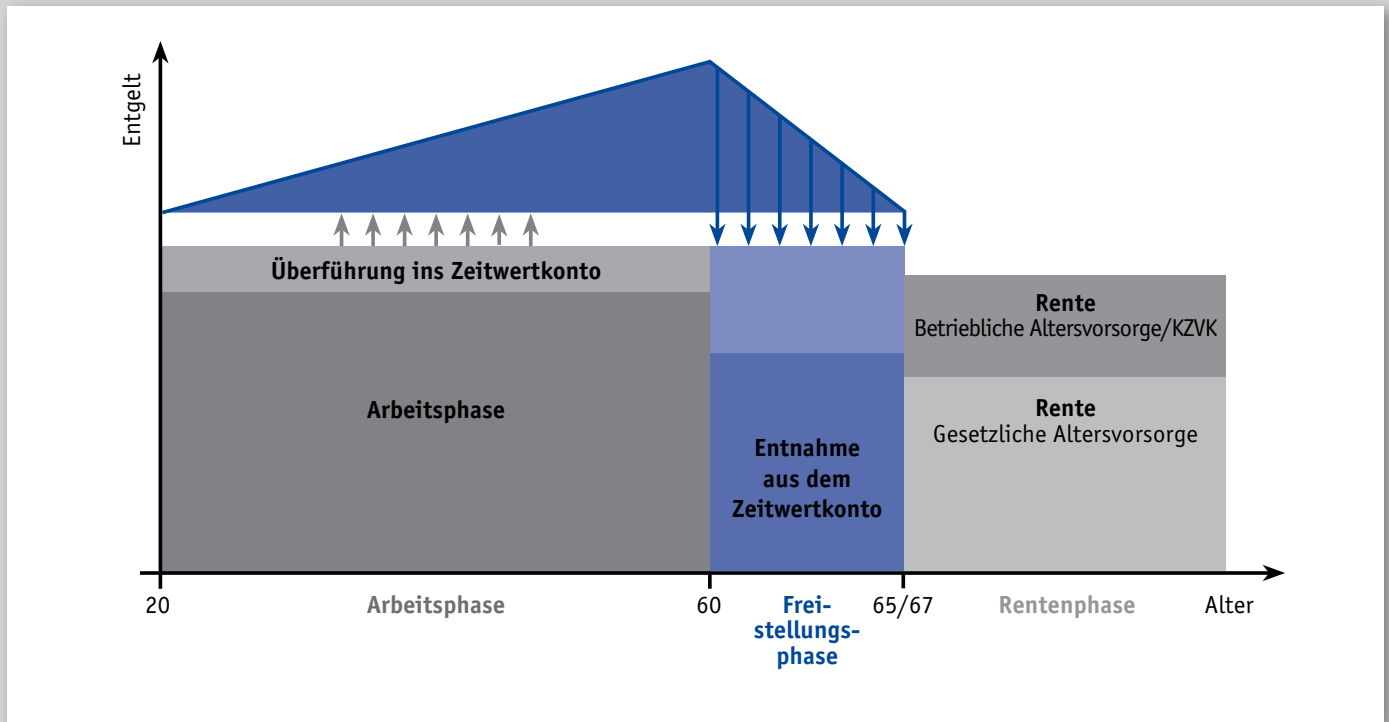
Herkömmliche Einkommens- und Versorgungs-Situation **ohne** Lebensarbeitszeitkonto



Lebensphasengestaltung und Vorsorge **ohne** Lebensarbeitszeitkonto

Lösung

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



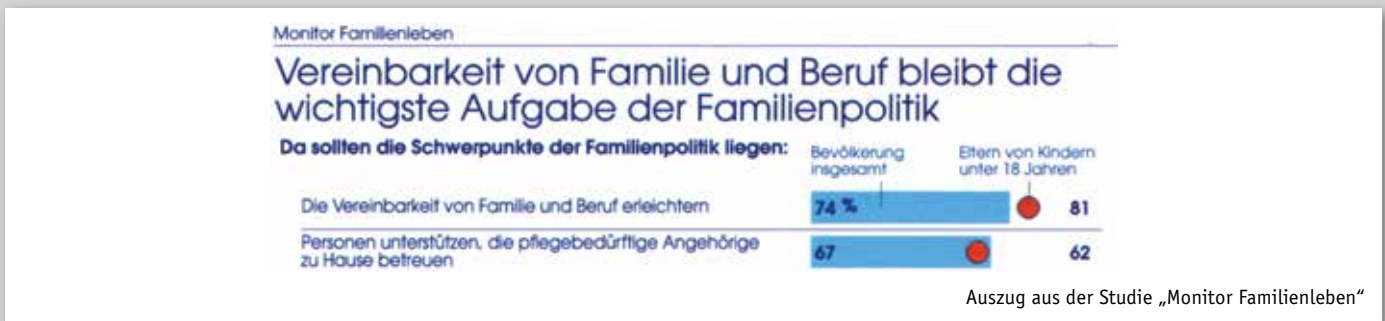
Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

Im Frühjahr 2014 stellte die Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach den „Monitor Familienleben“ vor. Ein zentrales Ergebnis der Studie lautet: 74 % der Bevölkerung und 81 % der Eltern sagen, dass auch in Zukunft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Kernaufgabe der Familienpolitik sein soll.

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.

Das sind unter anderem Kernergebnisse des „Monitors Familienleben“. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ermittelt die Studie regelmäßig die Einstellungen der deutschen Bevölkerung zur Familie und zur Familienpolitik.



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

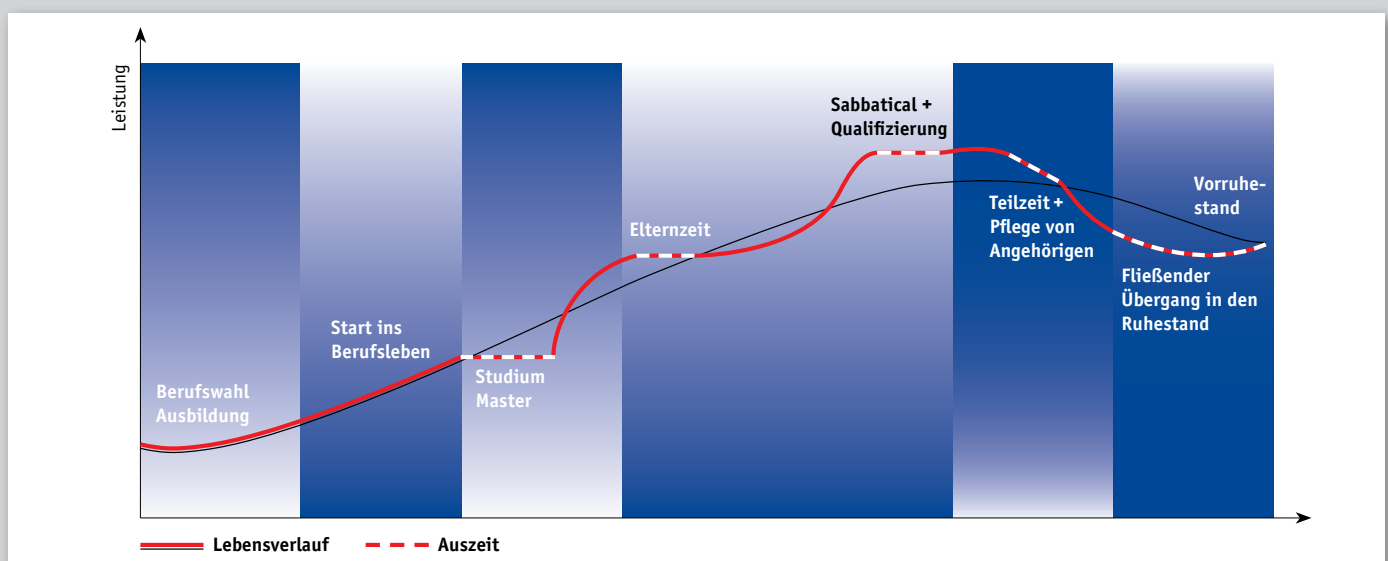
Die dynamischen Verläufe des Lebenszyklus als Herausforderung

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

Zeitwertkonten sind die modernste und effektivste Methode der Lebensphasengestaltung. 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.

Finanzierung des Vorruhestands

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 Insolvenzsicherung 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.

Aufstockung /Ergänzung der Altersvorsorge

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.

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.“

Das Lebensarbeitszeitmodell „MEINEZEIT“ im Überblick

Die Funktionsweise

Die Funktionsweise des neuen Lebensarbeitszeitmodells „MEINEZEIT“ ist einfach: Der Mitarbeitende kann zum Beispiel Mehrstunden, Jahressonderzahlungen oder auch Bestandteile des regulären Entgelts zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf dem Lebensarbeitszeitkonto ansparen. Der Dienstgeber überführt das Wertguthaben in eine speziell konzipierte und äußerst flexible, insolvenzgeschützte Vermögensanlage, in der das Guthaben rentabel angelegt wird.

Dabei unterliegt das Kontenmodell aber keiner festen Vertragslaufzeit. Vielmehr ist eine jederzeitige Liquidität zur Auszahlung des Guthabens für Freistellungszwecke, zum Beispiel für eine Auszeit oder Vorruhestandslösung, sichergestellt. Der Mitarbeitende ist auch während der Freistellungsphase beim Dienstgeber angestellt und erhält weiter sein Gehalt aus dem angesparten Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto ausbezahlt.

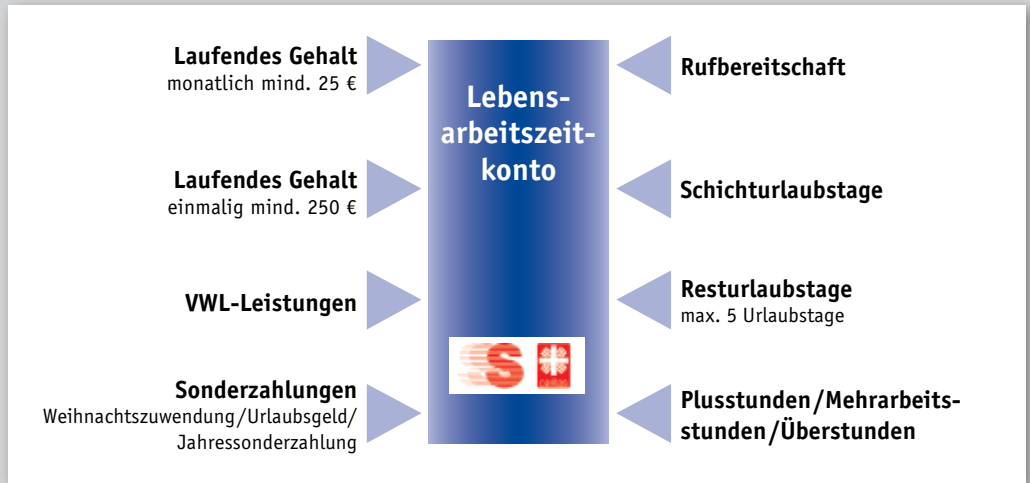


Flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit

Die Vorteile

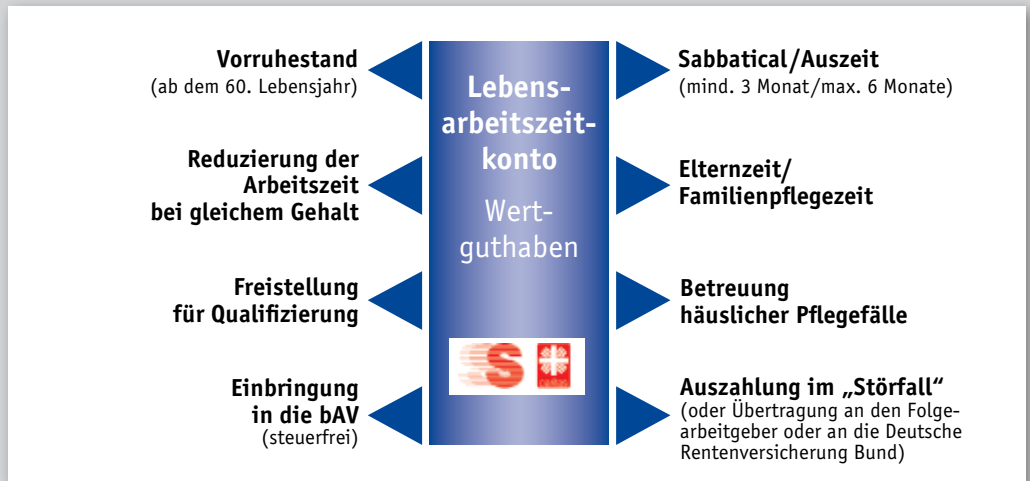
- Mit dem neuen Lebensarbeitszeitmodell haben Mitarbeitende die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren ihren Vorruhestand zu genießen
- Flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit, damit verbunden eine höhere Lebensqualität (Stichwort: Arbeitssouveränität)
- Möglichkeiten 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

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 neuen Lebensarbeitszeitmodells „MEINEZEIT“

Niedriger Aufwand für die Mitarbeitenden

Für Mitarbeitende beträgt der Mindestumwandlungsbetrag nur 25,- € Brutto monatlich und im Rahmen einer Einmalumwandlung nur 250,- €.

Am Zeitwertkontenmodell können alle Mitarbeitenden teilnehmen, die beim Dienstgeber nach Ablauf der Probezeit in einem entgeltlichen und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, mit Ausnahme von Auszubildenden, Praktikanten sowie geringfügig Beschäftigten.

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

Die Kosten der Einrichtung der Wertkonten sowie die einmaligen Implementierungsgebühren trägt der Dienstgeber. Lediglich die Kosten der zur Rückdeckung des Wertguthabens eingerichteten Kapitalanlagen und die jährliche Verwaltungskosten von 24,- € trägt der Mitarbeitende.

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 bei einem Höchstmaß an Flexibilität in der Einzahlungs- und Auszahlungsphase.

MEINEZEIT

Beispiele unterschiedlicher Einbringungs- und Verwendungsmöglichkeiten Zeitwertguthaben und Verzinsung

Die Einbuchung von Guthaben führt bei den Mitarbeitenden zu nächst 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 „verzinslich“ 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.

MEINEZEIT – Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto	
Alter aktuell	25
Rentenalter regulär	67
Verzicht für ... Jahre	42
%-Gehalt bei Freistellung	z.B. 100%
Verzinsung Zeitwertkonto	z.B. 2,50%
Kosten laufend	24,00

Lohnverzicht	
Bruttolohn "vorher"	1.350,00
Lohnverzicht	50,00
Steuerliche Abzüge	10,26
Sozialabgaben AN	10,09
Nettolohnverzicht	29,65

Ergebnis	
Freistellung für ... Monate	30
Zeitkonto bei Freistellung	46.263 €
Startguthaben	0 €
Nettolohnverzicht	14.054 €
Steuern	4.863 €
Sozialabgaben AN	4.783 €
Sozialabgaben AG	4.569 €
Zinsen	17.994 €

Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Urmw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
25	356	123	121	116	716	24	692	15.600	0	0
26	356	123	121	116	716	24	1.401	15.600	0	0
27	356	123	121	116	716	24	2.127	15.600	0	0
28	356	123	121	116	716	24	2.872	15.600	0	0
29	356	123	121	116	716	24	3.636	15.600	0	0
30	356	123	121	116	716	24	4.418	15.600	0	0
31	356	123	121	116	716	24	5.220	15.600	0	0
32	356	123	121	116	716	24	6.043	15.600	0	0
33	356	123	121	116	716	24	6.885	15.600	0	0
34	356	123	121	116	716	24	7.749	15.600	0	0
35	356	123	121	116	716	24	8.635	15.600	0	0
36	356	123	121	116	716	24	9.542	15.600	0	0
63	356	123	121	116	716	24	44.809	15.600	0	0
64	178	62	61	58	358	24	36.960	15.600	6	9.303
65	0	0	0	0	0	24	19.253	15.600	12	18.607
66	0	0	0	0	0	24	1.103	15.600	12	18.607

Freistellungsphase

Beispiel 1

29,65 €
Netto monatlich
= 30 Monate
früher aufhören

Eintrittsalter 25 Jahre / Bruttolohn 1.350,- € / Entgeltumwandlung 50,- € Brutto (= 29,65 € Netto) / Anlageergebnis 46.263,- € / Freistellung 30 Monate

Am Beispiel eines 25-jährigen Mitarbeitenden mit einer monatlichen Entgeltumwandlung in Höhe von beispielhaft 50,- € und einer Verzinsung von z.B. 2,5% p.a. wird der Liquiditätsvorteil zugunsten des Mitarbeitenden deutlich: Dem Bruttoumwandlungsbetrag in Höhe von 50,-€ steht ein beispielhafter monatlicher Nettoaufwand von nur rund 25,- € gegenüber. Über eine Ansparphase von z. B. 39 Jahren (bis zum 64. Lebensjahr) beträgt der Nettoaufwand nur 12.435,- € für den Mitarbeitenden.

Unter Berücksichtigung der Netto-Verzinsung von z.B. 2,5%, beträgt sein persönliches Anlageergebnis 48.299,- € (vor Steuern und Sozialversicherungsverbeitragung), womit der Vorruhestand über 15 Monate finanziert werden kann.

MEINEZEIT – Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	25	Bruttolohn "vorher"	2.700,00	Freistellung für ... Monate	15
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	50,00	Zeitkonto bei Freistellung	48.299 €
Verzicht für ... Jahre	42	Steuerliche Abzüge	14,48	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	10,09	Nettolohnverzicht	12.435 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z.B. 2,50%	Nettolohnverzicht	25,43	Steuern	7.081 €
Kosten laufend	24,00			Sozialabgaben AN	4.934 €
				Sozialabgaben AG	4.714 €
				Zinsen	19.135 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Urmw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
25	305	174	121	116	716	24	692	31.800	0	0
26	305	174	121	116	716	24	1.401	31.800	0	0
27	305	174	121	116	716	24	2.127	31.800	0	0
28	305	174	121	116	716	24	2.872	31.800	0	0
29	305	174	121	116	716	24	3.636	31.800	0	0
30	305	174	121	116	716	24	4.418	31.800	0	0
31	305	174	121	116	716	24	5.220	31.800	0	0
32	305	174	121	116	716	24	6.043	31.800	0	0
33	305	174	121	116	716	24	6.885	31.800	0	0
34	305	174	121	116	716	24	7.749	31.800	0	0
35	305	174	121	116	716	24	8.635	31.800	0	0
36	305	174	121	116	716	24	9.542	31.800	0	0
63	305	174	121	116	716	24	44.809	31.800	0	0
64	305	174	121	116	716	24	46.621	31.800	0	0
65	229	130	91	87	537	24	38.817	31.800	3	9.482
66	0	0	0	0	0	24	1.834	31.800	12	37.929

Freistellungsphase

Beispiel 2

25,43 €
Netto monatlich
= 15 Monate
früher aufhören

Eintrittsalter 25 Jahre / Bruttolohn 2.700,- € / Entgeltumwandlung 50,- € Brutto (= 25,43 € Netto) / Anlageergebnis 48.299,- € / Freistellung 15 Monate

MEINEZEIT – Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	35	Bruttolohn "vorher"	1.500,00	Freistellung für ... Monate	36
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	100,00	Zeitkonto bei Freistellung	58.907 €
Verzicht für ... Jahre	32	Steuerliche Abzüge	26,48	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	20,18	Nettolohnverzicht	18.562 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z.B. 2,50%	Nettolohnverzicht	53,34	Steuern	9.215 €
Kosten laufend	24,00			Sozialabgaben AN	7.023 €
				Sozialabgaben AG	6.709 €
				Zinsen	17.397 €

Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
35	640	318	242	231	1.431	24	1.407	16.800	0	0
36	640	318	242	231	1.431	24	2.850	16.800	0	0
37	640	318	242	231	1.431	24	4.329	16.800	0	0
38	640	318	242	231	1.431	24	5.844	16.800	0	0
39	640	318	242	231	1.431	24	7.398	16.800	0	0
40	640	318	242	231	1.431	24	8.990	16.800	0	0
41	640	318	242	231	1.431	24	10.622	16.800	0	0
42	640	318	242	231	1.431	24	12.295	16.800	0	0
63	640	318	242	231	1.431	24	58.907	16.800	0	0
64	0	0	0	0	0	24	40.317	16.800	12	20.038
65	0	0	0	0	0	24	21.263	16.800	12	20.038
66	0	0	0	0	0	24	1.732	16.800	12	20.038

Freistellungsphase

Beispiel 3

53,34 €
Netto monatlich
= 36 Monate
früher aufhören

Eintrittsalter 35 Jahre / Bruttolohn 1.500,- € / Entgeltumwandlung 100,- € Brutto (= 53,34 € Netto) / Anlageergebnis 58.907,- € / Freistellung 36 Monate

MEINEZEIT – Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	35	Bruttolohn "vorher"	3.000,00	Freistellung für ... Monate	18
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	100,00	Zeitkonto bei Freistellung	64.018 €
Verzicht für ... Jahre	32	Steuerliche Abzüge	30,26	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	20,17	Nettolohnverzicht	18.143 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z.B. 2,50%	Nettolohnverzicht	49,57	Steuern	11.075 €
Kosten laufend	24,00			Sozialabgaben AN	7.382 €
				Sozialabgaben AG	7.053 €
				Zinsen	20.365 €

Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
35	595	363	242	231	1.431	24	1.407	34.800	0	0
36	595	363	242	231	1.431	24	2.850	34.800	0	0
37	595	363	242	231	1.431	24	4.328	34.800	0	0
38	595	363	242	231	1.431	24	5.844	34.800	0	0
39	595	363	242	231	1.431	24	7.397	34.800	0	0
40	595	363	242	231	1.431	24	8.989	34.800	0	0
41	595	363	242	231	1.431	24	10.621	34.800	0	0
42	595	363	242	231	1.431	24	12.294	34.800	0	0
63	595	363	242	231	1.431	24	58.902	34.800	0	0
64	595	363	242	231	1.431	24	61.782	34.800	0	0
65	297	182	121	116	716	24	43.264	34.800	6	20.754
66	0	0	0	0	0	24	2.814	34.800	12	41.508

Freistellungsphase

Beispiel 4

49,57 €
Netto monatlich
= 18 Monate
früher aufhören

Eintrittsalter 35 Jahre / Bruttolohn 3.000,- € / Entgeltumwandlung 100,- € Brutto (= 49,57 € Netto) / Anlageergebnis 64.018,- € / Freistellung 18 Monate

MEINEZEIT – Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	45	Bruttolohn "vorher"	1.750,00	Freistellung für ... Monate	28
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	150,00	Zeitkonto bei Freistellung	53.517 €
Verzicht für ... Jahre	22	Steuerliche Abzüge	40,37	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	30,27	Nettolohnverzicht	18.729 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z.B. 2,50%	Nettolohnverzicht	79,36	Steuern	9.527 €
Kosten laufend	24,00			Sozialabgaben AN	7.144 €
				Sozialabgaben AG	6.825 €
				Zinsen	11.292 €

Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Ummw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
45	952	484	363	347	2.147	24	2.123	19.200	0	0
46	952	484	363	347	2.147	24	4.299	19.200	0	0
47	952	484	363	347	2.147	24	6.530	19.200	0	0
48	952	484	363	347	2.147	24	8.816	19.200	0	0
49	952	484	363	347	2.147	24	11.159	19.200	0	0
50	952	484	363	347	2.147	24	13.561	19.200	0	0
51	952	484	363	347	2.147	24	16.023	19.200	0	0
52	952	484	363	347	2.147	24	18.547	19.200	0	0
63	952	484	363	347	2.147	24	50.838	19.200	0	0
64	635	323	242	231	1.431	24	45.883	19.200	4	7.634
65	0	0	0	0	0	24	24.105	19.200	12	22.901
66	0	0	0	0	0	24	1.783	19.200	12	22.901

Freistellungsphase

Beispiel 5
79,36 €
Netto monatlich
= 28 Monate
früher aufhören

Eintrittsalter 45 Jahre / Bruttolohn 1.750,- € / Entgeltumwandlung 150,- € Brutto (= 79,36 € Netto) / Anlageergebnis 53.517,- € / Freistellung 28 Monate

MEINEZEIT – Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	45	Bruttolohn "vorher"	3.500,00	Freistellung für ... Monate	14
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	150,00	Zeitkonto bei Freistellung	57.350 €
Verzicht für ... Jahre	22	Steuerliche Abzüge	48,61	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	30,26	Nettolohnverzicht	17.783 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z.B. 2,50%	Nettolohnverzicht	71,13	Steuern	12.153 €
Kosten laufend	24,00			Sozialabgaben AN	7.565 €
				Sozialabgaben AG	7.228 €
				Zinsen	12.623 €

Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Ummw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
45	854	583	363	347	2.147	24	2.123	40.200	0	0
46	854	583	363	347	2.147	24	4.299	40.200	0	0
47	854	583	363	347	2.147	24	6.529	40.200	0	0
48	854	583	363	347	2.147	24	8.815	40.200	0	0
49	854	583	363	347	2.147	24	11.159	40.200	0	0
50	854	583	363	347	2.147	24	13.561	40.200	0	0
51	854	583	363	347	2.147	24	16.023	40.200	0	0
52	854	583	363	347	2.147	24	18.546	40.200	0	0
63	854	583	363	347	2.147	24	50.835	40.200	0	0
64	854	583	363	347	2.147	24	54.229	40.200	0	0
65	711	486	303	289	1.789	24	49.359	40.200	2	7.991
66	0	0	0	0	0	24	2.620	40.200	12	47.949

Freistellungsphase

Beispiel 6
71,13 €
Netto monatlich
= 14 Monate
früher aufhören

Eintrittsalter 45 Jahre / Bruttolohn 3.500,- € / Entgeltumwandlung 150,- € Brutto (= 71,13 € Netto) / Anlageergebnis 57.350,- € / Freistellung 14 Monate

MEINEZEIT – Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	55	Bruttolohn "vorher"	1.900,00	Freistellung für ... Monate	17
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	200,00	Zeitkonto bei Freistellung	34.243 €
Verzicht für ... Jahre	12	Steuerliche Abzüge	51,93	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	40,35	Nettolohnverzicht	13.680 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z.B. 2,50%	Nettolohnverzicht	107,72	Steuern	6.595 €
Kosten laufend	24,00			Sozialabgaben AN	5.124 €
				Sozialabgaben AG	4.896 €
				Zinsen	3.947 €

Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
55	1.293	623	484	463	2.863	24	2.839	20.400	0	0
56	1.293	623	484	463	2.863	24	5.748	20.400	0	0
57	1.293	623	484	463	2.863	24	8.730	20.400	0	0
58	1.293	623	484	463	2.863	24	11.787	20.400	0	0
59	1.293	623	484	463	2.863	24	14.921	20.400	0	0
60	1.293	623	484	463	2.863	24	18.132	20.400	0	0
61	1.293	623	484	463	2.863	24	21.424	20.400	0	0
62	1.293	623	484	463	2.863	24	24.798	20.400	0	0
63	1.293	623	484	463	2.863	24	28.257	20.400	0	0
64	1.293	623	484	463	2.863	24	31.802	20.400	0	0
65	754	364	282	270	1.670	24	24.104	20.400	5	10.138
66	0	0	0	0	0	24	351	20.400	12	24.332

Freistellungsphase

Beispiel 7

107,72 €
Netto monatlich
= 17 Monate
früher aufhören

Eintrittsalter 55 Jahre / Bruttolohn 1.900,- € / Entgeltumwandlung 200,- € Brutto (= 107,72 € Netto) / Anlageergebnis 34.243,- € / Freistellung 17 Monate

MEINEZEIT – Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	55	Bruttolohn "vorher"	3.700,00	Freistellung für ... Monate	8
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	200,00	Zeitkonto bei Freistellung	37.252 €
Verzicht für ... Jahre	12	Steuerliche Abzüge	66,30	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	40,35	Nettolohnverzicht	12.696 €
Verzinsung Zeitwertkonto	z.B. 2,50%	Nettolohnverzicht	93,35	Steuern	9.017 €
Kosten laufend	24,00			Sozialabgaben AN	5.488 €
				Sozialabgaben AG	5.243 €
				Zinsen	4.809 €

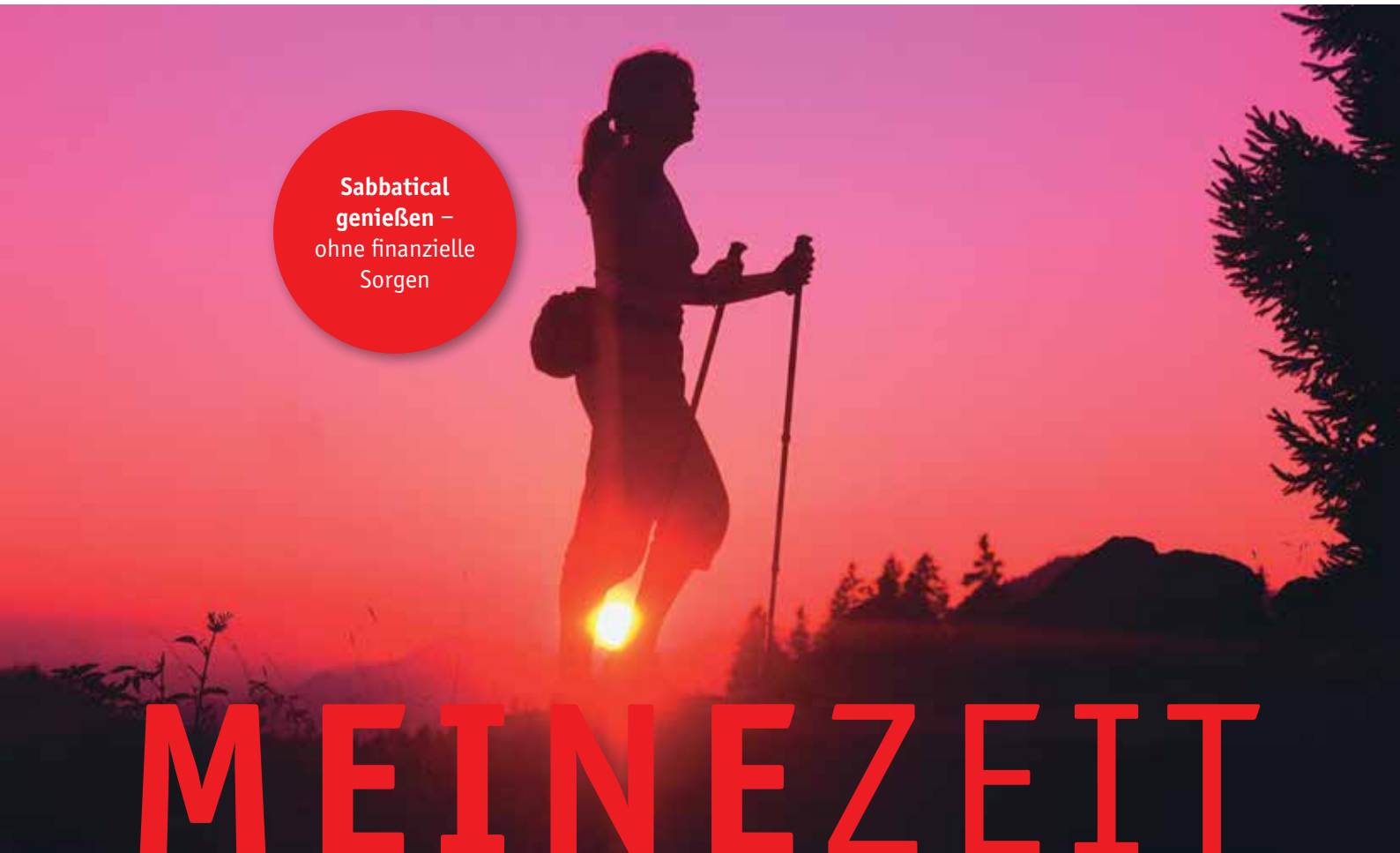
Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
55	1.120	796	484	463	2.863	24	2.839	42.000	0	0
56	1.120	796	484	463	2.863	24	5.748	42.000	0	0
57	1.120	796	484	463	2.863	24	8.730	42.000	0	0
58	1.120	796	484	463	2.863	24	11.787	42.000	0	0
59	1.120	796	484	463	2.863	24	14.921	42.000	0	0
60	1.120	796	484	463	2.863	24	18.132	42.000	0	0
61	1.120	796	484	463	2.863	24	21.424	42.000	0	0
62	1.120	796	484	463	2.863	24	24.798	42.000	0	0
63	1.120	796	484	463	2.863	24	28.257	42.000	0	0
64	1.120	796	484	463	2.863	24	31.802	42.000	0	0
65	1.120	796	484	463	2.863	24	35.436	42.000	0	0
66	373	265	161	154	954	24	3.855	42.000	8	33.397

Freistellungsphase

Beispiel 8

93,35 €
Netto monatlich
= 8 Monate
früher aufhören

Eintrittsalter 55 Jahre / Bruttolohn 3.700,- € / Entgeltumwandlung 200,- € Brutto (= 93,35 € Netto) / Anlageergebnis 37.252,- € / Freistellung 8 Monate

A silhouette of a hiker with a backpack and trekking poles, standing on a trail at sunset. The sun is low on the horizon, creating a warm, orange glow. The background shows a forest and mountains.

**Sabbatical
genießen –
ohne finanzielle
Sorgen**

MEINEZEIT

A family of three (a man, a woman, and a young child) sitting on a picnic blanket in a grassy field. The man is holding the child's hand, and the woman is holding a piece of fruit. A wicker basket with apples and a red cushion are also visible.

**Längere Elternzeit –
bei vollen Bezügen**

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

Strategie 2

Lebensarbeitszeitkonto anstelle einer privaten Rentenversicherung

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.

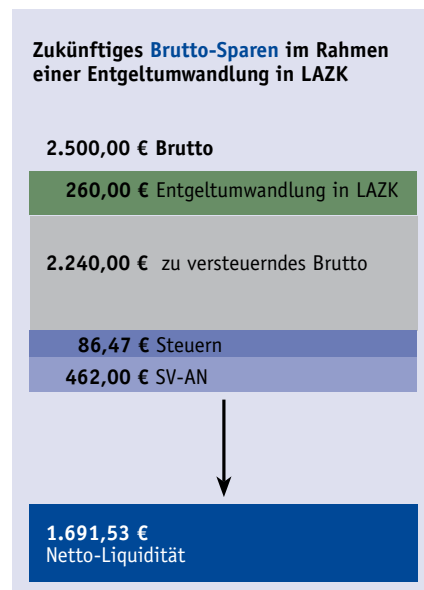
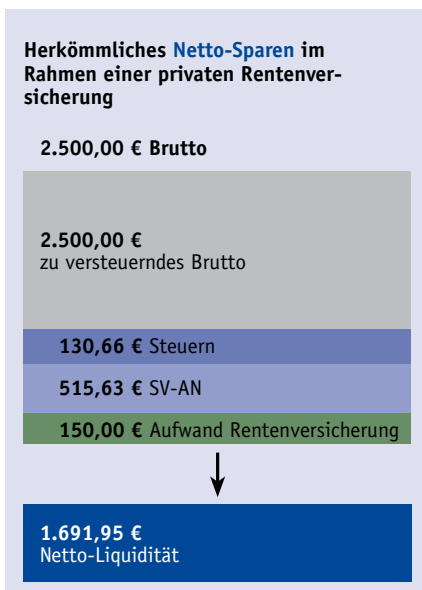
Wird anstelle des VL-Betrages, der am Ende vom Nettolohn in die Sparanlage geht, eine Altersvorsorge-Strategie – zum Beispiel eine Entgeltumwandlung zugunsten eines Lebensarbeitszeitkontos – gewählt, erzielt der Mitarbeitende einen fast doppelt so hohen Anlagebetrag für den Kapitalaufbau, ohne dass sein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

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

Strategie 2

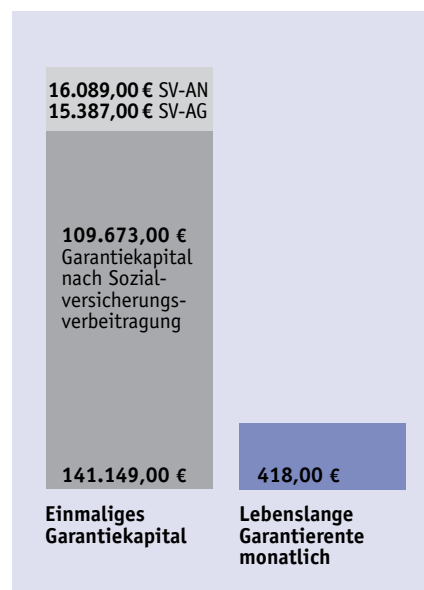
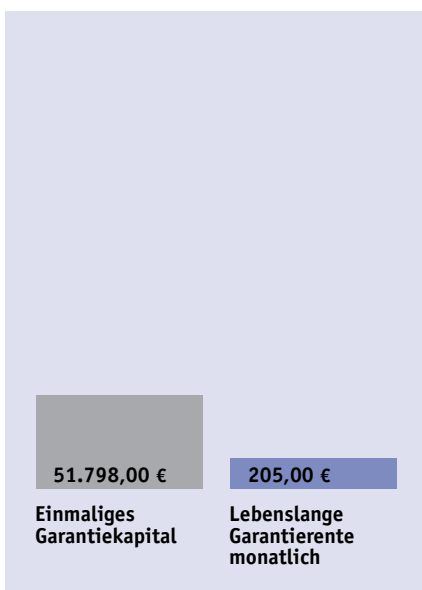
Lebensarbeitszeitkonto anstelle einer privaten Rentenversicherung

Die private Rentenversicherung mit 150 € im Vergleich



Kapitalentwicklung einer Entgeltumwandlung von 260,- €, nach 25 Jahren für den Mitarbeitenden: Ein 40-jähriger Mitarbeitender mit einem monatlichen Bruttogehalt von 2.500,- € vereinbart eine Entgeltumwandlung in Höhe von 260,- € pro Monat. Entgeltumwandlung Mitarbeitender über 260,- € monatlich zuzüglich Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung 51,29 € = Gesamtsparvorgang somit 311,- € 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 Tarifikalkulation einer großen deutschen Versicherung (Stand 2015) und verstehen sich vor Steuern und Sozialversicherungsverbeitragung.

Lebensarbeitszeitkonto anstelle einer privaten Rentenversicherung



Familienangehörige
pflegen –
und die Auszeit
finanzieren

MEINEZEIT

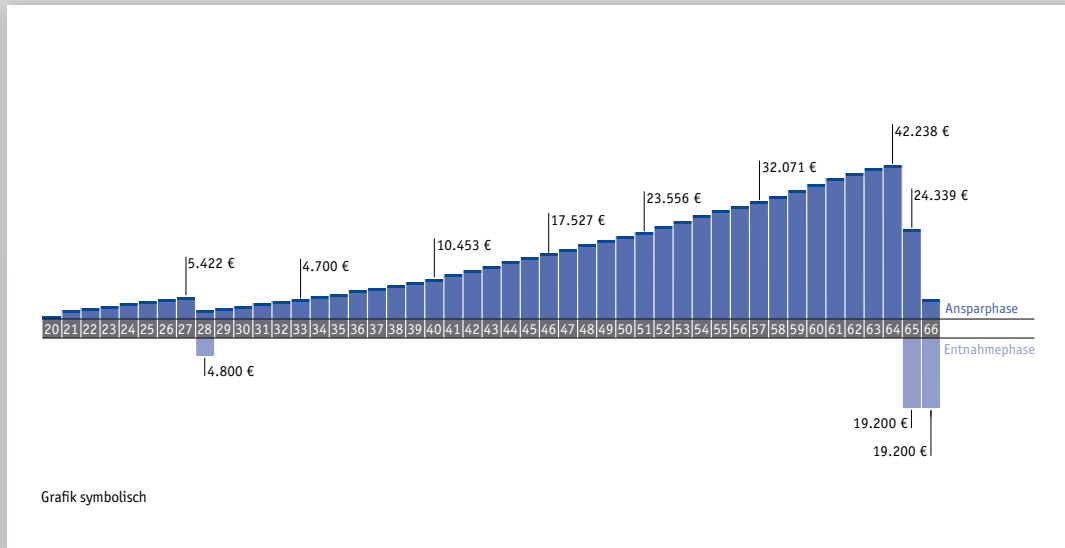


Früher in den
Ruhestand –
ohne Abzüge

Beispiele zur Verwendung von Lebensarbeitszeitkonten



Auszeit (Sabbatical) mit 28 Jahren und Vorruhestand

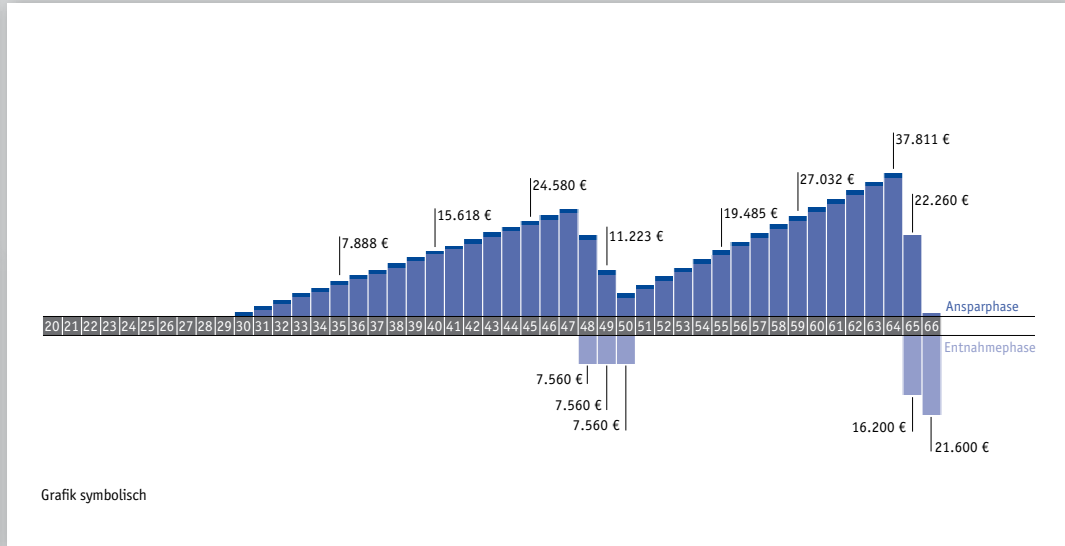


Entnahmephase 1 Die junge Mitarbeitende (20 Jahre) mit einem Gehalt von 1.600,- € bespart zunächst über die Dauer von 8 Jahren monatlich Brutto 50,- € zu Gunsten ihres Wertkontenmodells. Mit 28 Jahren will sie sich seinen Traum von einer Auslandsreise (Sabbatical) erfüllen. Ihr angespartes Wertguthaben in Höhe von 4.800,- € zzgl. Zinsen ermöglicht das für die Dauer von 3 Monaten.

Entnahmephase 2 Wird das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 24 Monate. Es verbleibt noch ein Guthaben von ca. 5.000,- €.

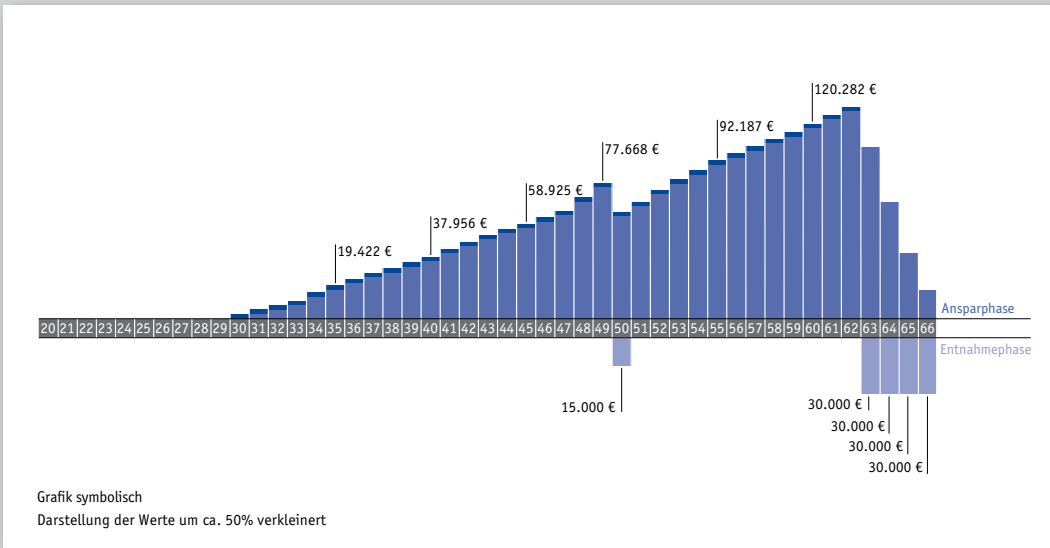


Teilzeitregelung (Pflegezeit) und Vorruhestand



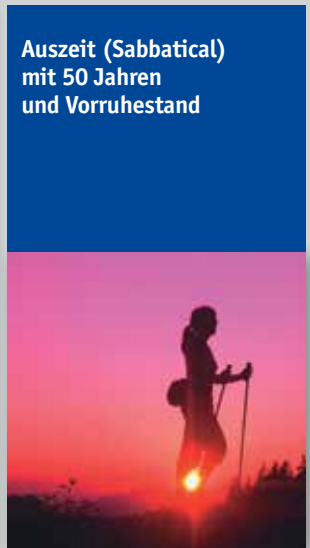
Entnahmephase 1 Die Mitarbeitende (30 Jahre) mit einem Gehalt von 1.800,- € bespart ihr Wertkonto mit monatlich 100,- €. Mit 48 Jahren wird ein Elternteil zum Pflegefall, um den sie sich kümmern muss. Sie benötigt jetzt anstatt einer Vollzeitfähigkeit (8 Std. täglich) eine Teilzeitregelung (5 Std. täglich). 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.

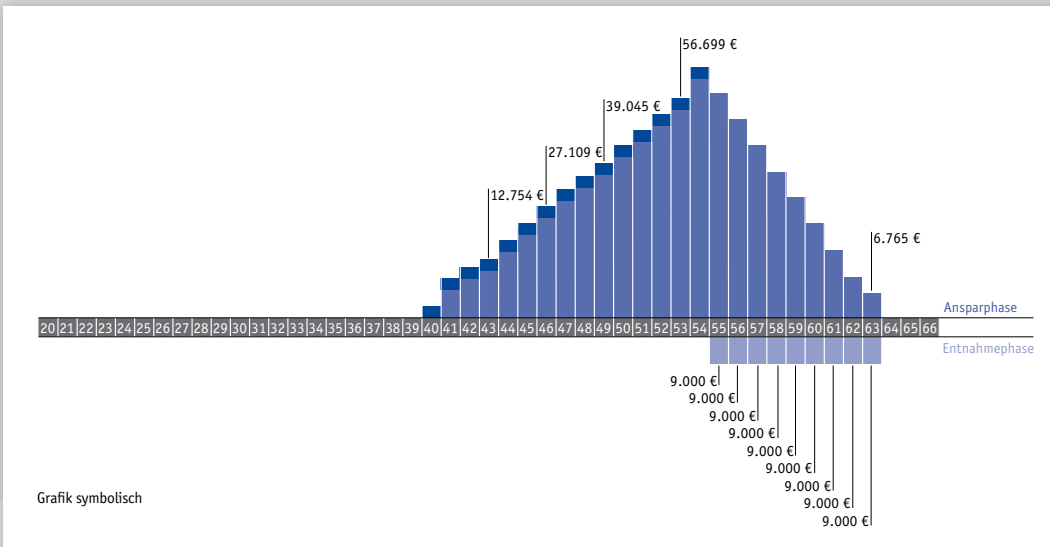


Entnahmephase 1 Der Mitarbeitende mit einem monatlichen Gehalt in Höhe von 2.500,- € im Alter von 30 Jahren bespart sein Wertkonto mit monatlich brutto 250,- €. Im Alter von 50 Jahren benötigt er eine Auszeit von sechs Monaten (Sabbatical). Angespart hat er 60.000,- € zzgl. Zinsen und entnimmt dem Wertkonto die 15.000,- € die er 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. Es verbleibt noch ein Restguthaben von ca. 20.000,- €.



Auszeit (Sabbatical) mit 50 Jahren und Vorruhestand

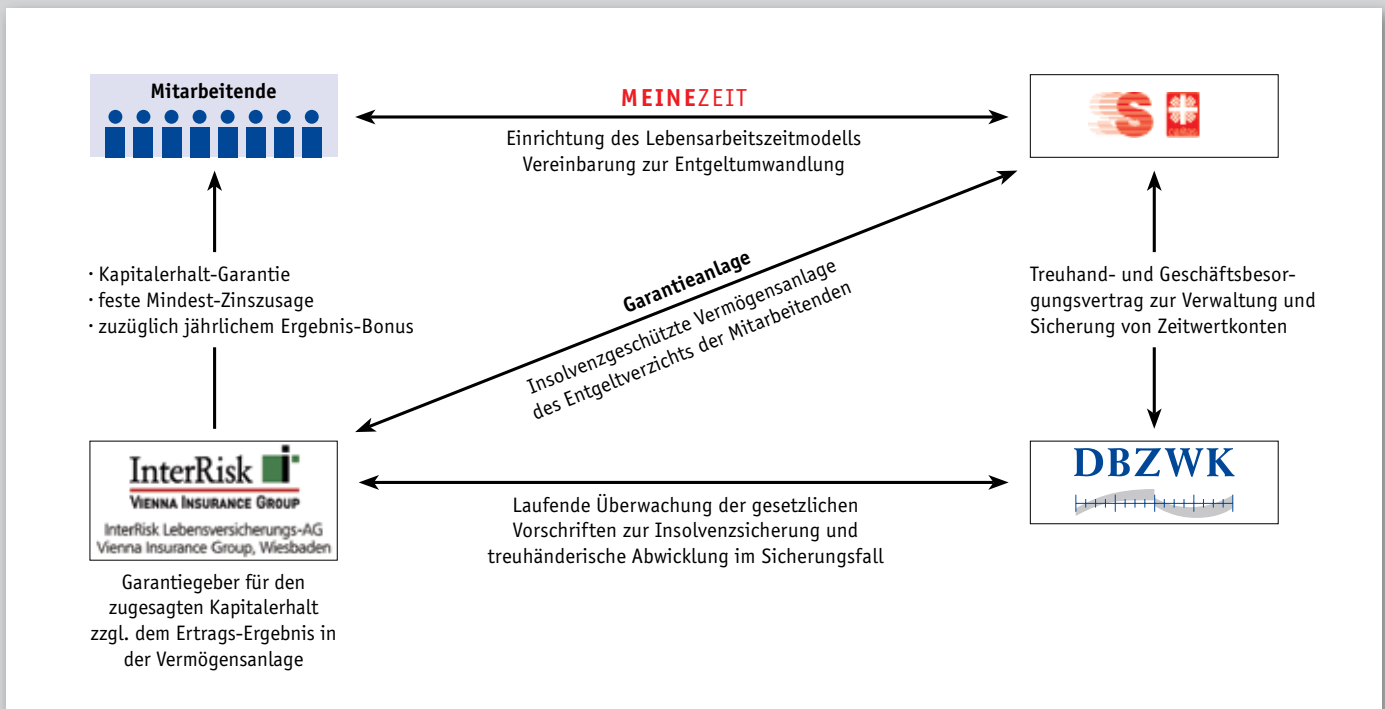


Entnahmephase 1 Der Mitarbeitende mit 40 Jahren und einem monatlichen Bruttoeinkommen von 3.000,- € bespart sein Wertkonto mit brutto 250,- € pro Monat. Mit 55 Jahren will er eine Teilzeitregelung (bis zum planmäßigen Rentenbeginn 63. Lebensjahr) erreichen. Er will zwischen dem 55. und 63. Lebensjahr 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,- €.



Teilzeitregelung 55. bis 63. Lebensjahr

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 sichere Garantie-Verzinsung von z. Zt. 1,25 % pro Jahr (vor Verrechnung der Verwaltungs- und Vertragskosten).
- Die prognostizierte Netto-Kapital- und Ablaufrendite beträgt über 3,06% pro Jahr (Wert inkl. Gewinnanteile nach Berücksichtigung der Abschlusskosten und Verwaltungsaufwendungen nach z.B. 10 Jahren).

Die Sicherheit durch Garantie – die InterRisk-Versicherungstranchen

Beispiel Einmalprämie 1.000 Euro Anlagedauer beispielhaft 10 Jahre Beginn 1. Januar 2016					
Stichtag	Garantiertes Deckungs-kapital	Überschüsse*	Schlussgewinn*	Vermögenswert (inkl. Überschüsse und Schluss-gewinnanteil)	Effektive Rendite (nach Verrechnung der Vertragskosten)
01.01.2017	991,90 €	0,00 €	0,00 €	991,90 €	-0,81%
01.01.2018	998,90 €	19,80 €	3,40 €	1022,10 €	1,10%
01.01.2019	1005,90 €	40,30 €	7,00 €	1053,30 €	1,75%
01.01.2020	1013,10 €	61,60 €	10,80 €	1085,50 €	2,07%
01.01.2021	1020,40 €	83,80 €	14,60 €	1118,80 €	2,27%
01.01.2022	1033,00 €	106,80 €	18,60 €	1158,50 €	2,48%
01.01.2023	1045,80 €	130,80 €	22,80 €	1199,40 €	2,63%
01.01.2024	1058,80 €	155,70 €	27,20 €	1241,70 €	2,74%
01.01.2025	1072,10 €	181,80 €	31,70 €	1285,50 €	2,83%
01.01.2026	1085,50 €	229,80 €	36,40 €	1351,70 €	3,06%

* **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 2016 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 Gesamt-Vermögenswert (also der Wert inklusive der Überschüsse und des Schlussgewinnanteils). Dadurch steht bereits innerhalb einer kurzen Tranchenlaufzeit ein entsprechend hoher 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 3,06% 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, also vor fast 190 Jahren gegründeten, traditionsbewussten Versicherungskonzern mit Sitz in Wien
- Die Vienna Insurance Group 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 24.000 Mitarbeiter
- Die InterRisk Versicherungs-AG (Wiesbaden) erreicht als reiner Maklerversicherer seit Jahren in Rankings und Ratings herausragende Auszeichnungen und TOP-Ergebnisse



Ratings und Rankings

Die unabhängige Ratingagentur Morgen & Morgen hat der InterRisk Lebensversicherung im Rahmen des diesjährigen LV-Unternehmensratings zum vierten Mal in Folge die Höchstbewertung „5 Sterne – Ausgezeichnet“ vergeben. Parallel dazu hat die Gesellschaft den ebenfalls von Morgen & Morgen durchgeführten Belastungstest für Kapitalanlagen bereits zum siebten Mal in Folge als einer von wenigen Lebensversicherern mit dem Prädikat „Ausgezeichnet“, der bestmöglichen Bewertung, bestanden.

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 Aktienscrashes eine Sicherheitsquote ermittelt und bewertet. Das Prädikat „Ausgezeichnet“ erhalten nur Versicherer, deren Sicherheitsquote auf höchstem Niveau liegt.

(Morgen & Morgen GmbH, 10/2014)

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 GmbH, 10/2014)

[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, 09/2014)

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.“



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 weiter geführt 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.



Absicherungspyramide

Das Profil der DBZWK

Die Einführung und Verwaltung von Wertkontenmodellen ist ein komplexer Prozess. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert rechts-sichere Durchführung, stimmige Abwicklung, Insolvenz-sicherheit, ein erfahrenes Administrationsmanagement, geeignete Kapital-anlageinstrumente 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 unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzes-vorgaben Verfahren und Werkzeuge entwickelt, die optimiert alle Anforderungen erfüllen.

Konzeption

Die DBZWK hat für die Kirchliche Sozialstation Dreisamtal gGmbH ein interessantes, individuell ausgestaltetes Wertkontenmodell entwickelt. Dabei stellt die Beratungsgesellschaft ein umfassendes Praxis-Know-how mit dem Ziel zur Verfügung, die Implementierung von Wertkontenmodellen zu Gunsten der Mitarbeitenden mit dem bestmöglichen finanziellen Nutzen zu realisieren.

Verwaltung

Das Herzstück für ein erfolgreiches Zeitwertkontenmodell stellt die sichere 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 eG entwickelten Verwaltungssystem.

Treuhandenschaft

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

Harald Röder, Experte für innovative Lebensarbeitszeitmodelle, und das Kompetenz-Team der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK)



Harald Röder
Geschäftsführer
der DBZWK



Dr. Volker Waiz
Fachberater
in sozialen
Einrichtungen
und kirchlichen
Institutionen



Jürgen Waibel
Fachberater
für Wertkonten



Heinz-Jürgen Zink
Fach- und
Firmenkunden-
berater
für Wertkonten



Volker Kliefoth
Fachberater
für Wertkonten



Julius Brenner
Fachberater
für Wertkonten



Maria Amann
Fachberaterin
für Wertkonten



Vera Nillies
Fachberaterin
für Wertkonten



Jutta Schimmele
Assistentin
der Geschäfts-
leitung



Birgitt Heinze
Leitung
Wertkonten-
verwaltung



Hatice Isik
Wertkonten-
verwaltung &
Datenschutz-
beauftragte



Franziska Holfelder
Wertkonten-
verwaltung &
Organisation



Melanie Mielke
Wertkonten-
verwaltung &
Organisation



Christa Munz
Organisation &
Verwaltung



Angelika Kinzinger
Organisation &
Verwaltung



Sybille Jorzick-Sigler
Kommunikations-
design

DBZWK



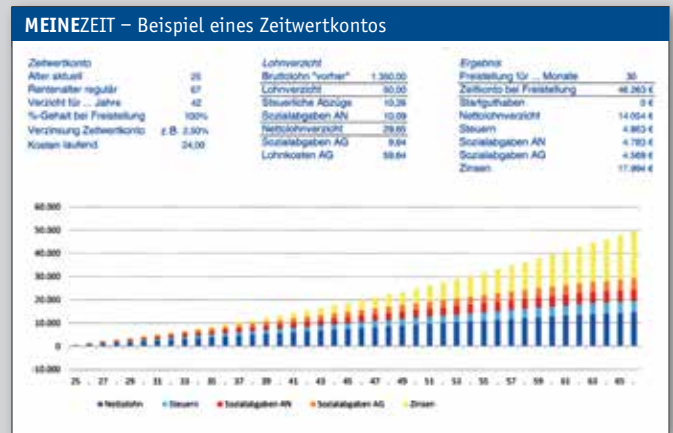
KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Die optimale Beratung der DBZWK

Persönliche Beratung der Mitarbeitenden mittels des Zeitwertkonten-Tools

Die Fachberater für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle besprechen mit den Mitarbeitenden in persönlicher Einzelberatung die individuellen Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.

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 eignes hierfür entwickelten Berechnungsmoduls wird fachkundig aufgezeigt, wie die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten des Lebensarbeitszeitmodells „MEINEZEIT“ genutzt werden können.



Beispiel einer Zeitwertkonten-Berechnung

Aussagefähige Informationen sorgen für fortwährende Kontrolle und Sicherheit

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.

MUSTER

DBZWK
KONZEPTION VERWALTUNG TREUHANDSCHAFT

Bewertungsstichtag: 31.12.2016

Arbeitnehmer
Pers.Nr.:
Geb. Datum:

Firma
Nummer: 1004
Name:

Jahr	Gehaltssummwandlung Arbeitnehmer Euro	Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung Euro	Ansparbetrag gesamt Euro
2016	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

Jahr	Name Anlageinstitut	Aktuelles Jahr		
		AN Anteil Euro	AG Anteil Euro	Wert Anlage Euro
2016	Zins-Garant-Konto / Festzinsmodell	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

Fragen und Antworten zur Dienstvereinbarung

Ziel des Zeitwertkontenmodells

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (nachfolgend einheitlich weibliche Form) die Möglichkeit zu eröffnen, ihr Erwerbsleben bzw. ihre finanzielle Lebensplanung individuell und flexibel gestalten zu können, richtet der Dienstgeber ein Zeitwertkontenmodell „MEINEZEIT – Das individuelle Lebensarbeitszeitmodell der Kirchlichen Sozialstation Dreisamtal gGmbH“ nach den folgenden Bestimmungen ein.

Die Mitarbeiterin soll durch das Ansparen eines Wertguthabens i.S.d. § 7d Abs. 1 SGB IV eine spätere Freistellung von der Arbeitsleistung bei gleichzeitiger Fortführung des entgeltspflichtigen Dienst-/Arbeitsverhältnisses ermöglicht werden.

Wer kann teilnehmen?

Am Zeitwertkontenmodell können alle Mitarbeiterinnen teilnehmen, die beim Dienstgeber nach Ablauf der Probezeit in einem entgeltlichen und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, mit Ausnahme von Auszubildenden, Praktikanten sowie geringfügig Beschäftigten.

Was kann ich in das Konto einbringen?

Folgende Entgeltbestandteile kann die Mitarbeiterin 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 250,- €.
- **Monatliche „Vermögenswirksame Leistungen“** in voller Höhe inkl. Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 6,65 € (bei Vollbeschäftigung, Teilzeit anteilig) bis auf Widerruf. (Anmerkung: Bei Umwandlung der Vermögenswirksamen Leistungen inkl. Arbeitgeberzuschuss zu Gunsten des Zeitwertkontos entfällt die „Arbeitnehmerzulage“ für das bisherige für die Vermögenswirksamen Leistungen genutzte Kapitalanlageprodukt).
- **Sonderzahlungen** in Form von Weihnachtsspende/Urlaubsgeld/Jahressonderzahlung in voller Höhe oder anteilig.
- Bruttobeträge aus **Rufbereitschaften** (es ist nur die Einbringung des Gesamtvergütungsbetrages möglich)
- Die aus der Regelung zum **Schichturlaub** entstandenen Urlaubstage zum 31.12. eines Jahres, auf die zu diesem Zeitpunkt noch ein Anspruch besteht, können im Folgejahr eingebracht werden.
- Es können bis zu maximal 5 **Resturlaubstage** eines Kalenderjahres eingebracht werden, sofern der Resturlaub dadurch zustande kommt, dass im 4. Quartal des Kalenderjahres der Urlaub auf Grund von Krankheitsvertretungen nicht genommen werden konnte.
- **Überstunden/Mehrarbeitsstunden/Plusstunden** in begründeten Einzelfällen kann auf Antrag der Mitarbeiterin und vorbehaltlich der Genehmigung durch den Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung auch ein Kontingent an Überstunden/Mehrarbeitsstunden in das Wertkontenmodell eingebracht werden.

In welchem Rahmen kann ich Freistellungen nutzen?

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

Die Verwendung des Arbeitsentgeltguthabens erfolgt durch Freistellung der Mitarbeiterin 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 Mitarbeiterin 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.

Eine Freistellung im Rahmen des vorzeitigen Ruhestands ist grundsätzlich mindestens 12 Monate vor dem beabsichtigten Termin schriftlich anzumelden.

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

- **Sabbatical**
Vollständige Freistellung erfolgt nicht unmittelbar vor Ausscheiden aus Altersgründen; das Sabbatical muss eine Dauer von mindestens drei und maximal sechs Kalendermonaten haben. Ausgeschlossen von der Nutzung eines Sabbaticals ist die Geschäftsleitung.
- **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.

Für die Freistellung im Rahmen eines „Sabbaticals“ gilt eine Anmeldefrist von 6 Monaten. Für die Freistellung im Rahmen der Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit gelten die gesetzlichen Ankündigungs- beziehungsweise Beantragungsfristen des BEEG, PflegeZG, PpflZG.

Welche Vergütung erhalte ich während der Freistellung?

Alle Zahlungen, inklusive der darauf fälligen gesetzlichen Abgaben (Steuern sowie Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag), erfolgen durch Entnahme der entsprechenden Beträge aus dem Wertguthaben der Mitarbeiterin. Die Zahlungen in einer Freistellungsphase erfolgen nur, solange das Wertguthaben der Mitarbeiterin eine entsprechende Entnahme ermöglicht.

Die Mitarbeiterin ist während der Freistellungsphase von ihrer Arbeitspflicht befreit. Somit entstehen während der Freistellungsphase keine Urlaubsansprüche und keine Lohnfortzahlungsansprüche im Krankheitsfalle.

Was geschieht mit den Beiträgen zur KZVK?

Die auf das Arbeitsentgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bemessen sich an den individuellen Beitragssätzen der Mitarbeiterin zum Zeitpunkt der Umwandlung unbeachtlich der Beitragsbemessungsgrenzen in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Es werden die auf das Arbeitsentgeltguthaben entfallenden Beiträge zur kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) zum Zeitpunkt der Umwandlung gültigen Beitragssätze an die KZVK abgeführt.

Wie kann ich Einbringungen festlegen und ändern?

Der Antrag auf Vereinbarung eines Wertguthabens ist spätestens 8 Wochen vor dem Beginn eines Wertkontos schriftlich der Personalabteilung vorzulegen. Ein etwaiger Widerruf für vereinbarte laufende Einzahlungen oder Änderungen sind zum 30.04. und 30.09. eines jeden Jahres möglich. Die Mitteilung zur Einbringung von Urlaubsgeld hat zum 30.04. eines jeden Jahres zu erfolgen. Die Mitteilung zur Einbringung von Weihnachtsgeld/Jahressonderzahlung sowie der Überstunden/Mehrarbeitsstunden hat ebenfalls bis zum 30.09. eines jeden Jahres zu erfolgen.

Wie wird mein Guthaben angelegt?

Der Dienstgeber führt für die Mitarbeiterin ein Zeitwertkonto mit einem Wertguthaben, das sich durch Umwandlung der Gehaltsbestandteile ergibt. Das Zeitwertkonto wird in Geld geführt. Durch die Anlage des Wertguthabens ist eine feste Verzinsung des Wertguthabens sowie eine Werterhaltungsgarantie sichergestellt. Zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Wertguthabens für eine Freistellung steht die Summe der bis dahin umgewandelten Gehaltsbestandteile vor Kosten zur Verfügung (Wererhaltungsgarantie). Zur Anlage der Wertguthaben 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.

Welche Kosten & Gebühren fallen für mich an?

Die Kosten der Einrichtung der Wertkonten sowie die einmaligen Implementierungsgebühren trägt der Dienstgeber. Lediglich die Kosten der zur Rückdeckung des Wertguthabens eingerichteten Kapitalanlagen und die jährliche Verwaltungskosten von 24,- € trägt die Mitarbeiterin.

Wie ist mein Wertguthaben gegen Insolvenzrisiken abgesichert?

Der Dienstgeber sichert das Wertguthaben der Mitarbeiterin einschließlich des darauf anfallenden Gesamtsozialversicherungsbeitrages nach § 7e SGB IV in geeigneter Weise gegen Insolvenz.

Zur Sicherung des Wertguthabens der Mitarbeiterin schließt der Dienstgeber mit dem Treuhänder, der „Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH“ einen „Treuhand- und Geschäftsbesorgungsvertrag zur Verwaltung und Sicherung von Lebensarbeitszeitkonten“ ab und verpfändet die Rückdeckung an den Treuhänder. Die Kosten aus dem Treuhandvertrag zur Verwaltung und Insolvenzversicherung von Lebensarbeitszeitkonten trägt der Dienstgeber. Der Treuhänder wird der Mitarbeiterin 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 Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen evtl. noch vorhandenes Wertguthaben wird an die Mitarbeiterin in Form einer Einmalzahlung nach Abzug von Steuern und evtl. anfallenden Sozialversicherungsbeiträgen zu dessen letztmöglichem Lohnabrechnungstermin ausgezahlt. Alternativ dazu kann ein zu diesem Zeitpunkt evtl. noch vorhandenes Wertguthaben in eine betriebliche Altersversorgung umgebucht werden, soweit der Dienstgeber zu diesem Zeitpunkt die Verwendung des Wertguthabens für betriebliche Altersversorgung anbietet. Ein bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Kündigung, Aufhebungsvertrag oder Erwerbsunfähigkeit) evtl. noch vorhandenes Wertguthaben wird in Form einer Einmalzahlung an die Mitarbeiterin ausgezahlt. Alternativ zur Verwendung des Wertguthabens bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Mitarbeiterin unter den Voraussetzungen des § 7f SGB IV auch eine Übertragung seines Wertguthabens auf den Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangen.

Verstirbt die Mitarbeiterin vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wird das bei ihrem Tod vorhandene Wertguthaben an die dafür bezugsberechtigte/n Person/en nach Abzug von Steuern und evtl. anfallenden Sozialversicherungsbeiträgen ausgezahlt. Die bezugsberechtigte/n Person/en ist/sind von der Mitarbeiterin schriftlich zu benennen.

Auszug aus der Dienstvereinbarung

MEIN

ERZIT

Fotos

Kirchliche Sozialstation
Dreisamtal gGmbH,
DBZWK,
Fotolia.com

Gestaltung

DBZWK,
Sybille Jorzick-Sigler

1. Auflage
Juni 2016

Änderungen und
Irrtümer vorbehalten

Anmerkung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.



**Kirchliche Sozialstation
Dreisamtal gGmbH**

Bahnhofstraße 18
79199 Kirchzarten

Tel 07661.98 68 - 0
Fax 07661.98 68 - 68

www.sozialstation-dreisamtal.de
info@sozialstation-dreisamtal.de

DBZWK



**Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH**

Karlsbader Straße 18
73527 Schwäbisch Gmünd

Tel 07171 . 87 48 88-0
Fax 07171 . 9 77 90-77

info@dbzwk.de
www.dbzwk.de