



Lebensarbeitszeitkonto – Chancen und Möglichkeiten für Mitarbeitende in besonderen Lebenssituationen

Ihre Referent: Jan-Hendrik Austen
Bonn, den 11. Oktober 2012



- 1. Grundsatzfragen zur demographischen Entwicklung und gesetzlichen Versorgungssituation**
- 2. Funktionsweise und Berechnungsbeispiele für den Verlauf von Lebensarbeitszeitkonten**
- 3. Übersicht der Vorteile und staatliche Förderung**
- 4. Systematik und Umsetzung von ZeitWertKonten-Systemen**
- 5. Praktische Erfahrungen und Tipps**



Im Bereich flexibler Arbeitszeitgestaltung bietet die



Deutsche Gesellschaft
für ZeitWertKonten

Mitglied der AG
Zeitwertkonten e.V.

ZWK
Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

als Spezialist innerhalb der Ecclesia Gruppe folgende Dienstleistungen aus einer Hand:

- **Entwicklung und Einrichtung innovativer ZeitWertKonten-Modelle, von denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen profitieren,**
- **Insolvenzsicherung bei Altersteilzeit, flexiblen Arbeitszeitkonten, Langzeitkonten und Lebensarbeitszeitkonten,**
- **Bereitstellung arbeitsrechtlicher Muster-Unterlagen und Einbindung einer hochwertigen Treuhandlösung,**
- **Administration von Wertguthaben inkl. Reportingfunktionen,**
- **Beratung der Mitarbeiter (Planung, Vorsorge, Service),**
- **Durchführung von Demografie-Analysen.**

Grundsatzfrage: Demographische Entwicklung

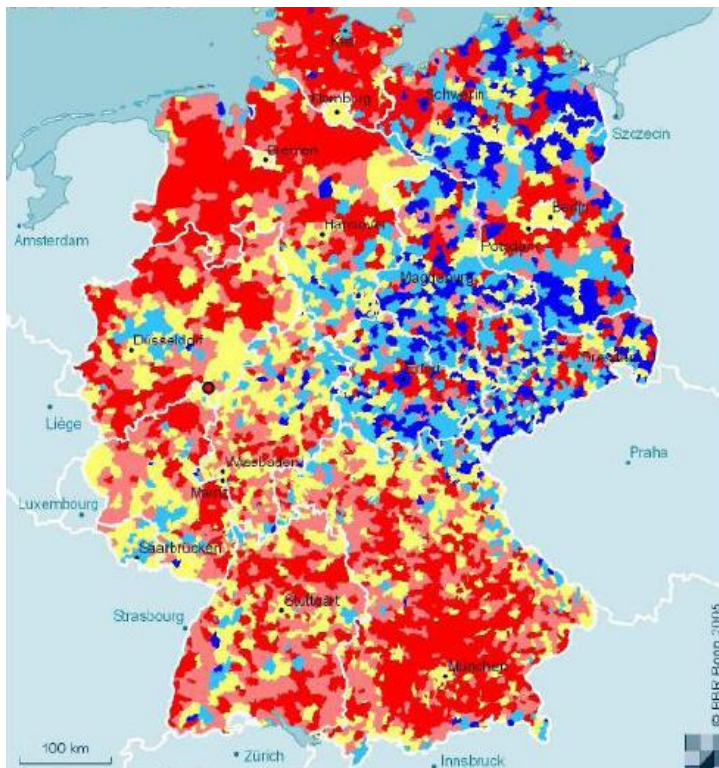


Deutsche Gesellschaft
für ZeitWertKonten

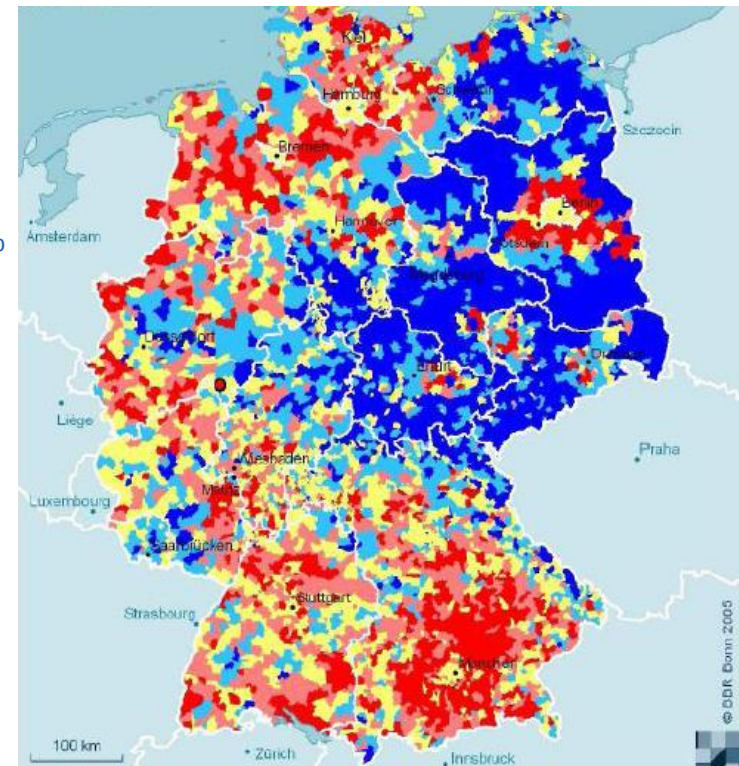
ECCLESIA Gruppe

Veränderung der Bevölkerungszahlen in %

1993 bis 2002

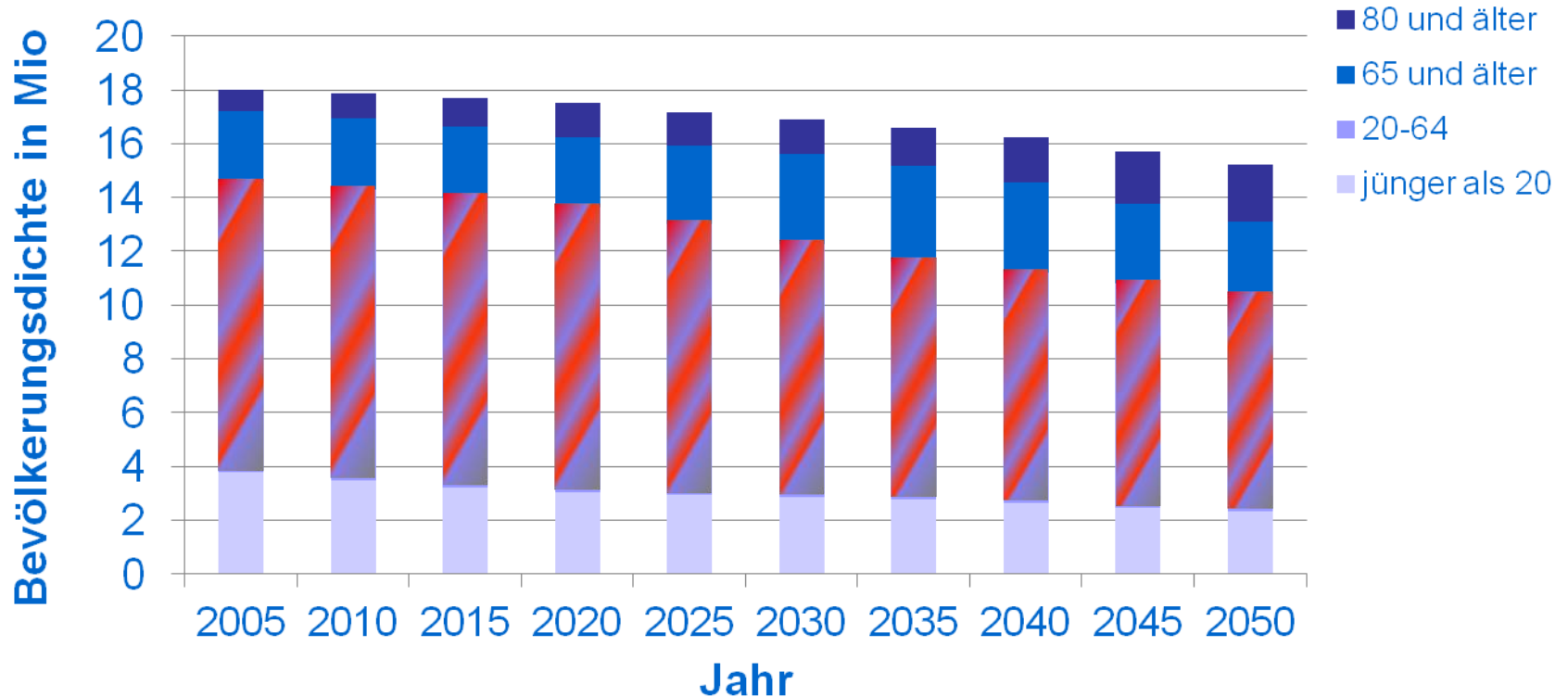


2002 bis 2020



Quelle: Bestandsfortschreibung amtl. Statistik; BBR-Bevölkerungsprognose

Bevölkerungsvorausberechnung für NRW



Folgen der demographischen Entwicklung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

Arbeitgeber



Änderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen
(z.B. Fachkräftemangel, Entwicklung Personalkosten etc.)

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Erhöhung des Durchschnittsalters der Belegschaft

Arbeitnehmer



Demographische Veränderung

- Stichwort: Rente mit 67 und Absenkung der gesetzl. Rente
- Vorgezogene Altersrente nur noch erschwert und mit hohen Abschlägen
- Wegfall der staatlichen Förderung der Altersteilzeit

Verlängerung der persönlichen Lebensarbeitszeit

Auswirkungen der gesetzlichen Rentenversorgung:

- Bei langjährig GRV-Versicherten mit 45 Beitragsjahren kann eine abschlagsfreie Rente erst zum Alter 65 bezogen werden.
- Der Bezug der gesetzlichen Altersrente ist bei mindestens 35 Beitragsjahren künftig frühestens zum 63. Lebensjahr möglich.
Folge: Lebenslange Abschläge bemessen auf das erhöhte Rentenalter!

Beispiel:
Abschläge bei
vorgezogener
Rente zum
63. Lebensjahr

Jahrgang	Abschlag
Jan. 1949	7,5%
Feb. 1949	7,8%
Mrz.-Dez. 1949	8,1%
1950	8,4%
1951	8,7%
1952	9,0%
1953	9,3%
1954	9,6%
1955	9,9%

Jahrgang	Abschlag
1956	10,2%
1957	10,5%
1958	10,8%
1959	11,4%
1960	12,0%
1961	12,6%
1962	13,2%
1963	13,8%
1964	14,4%

Tendenzielle Entwicklung der Lebensarbeitszeit:

SA/SO, 29./30. MAI 2010 THEMEN DES TAGES NR. 122 Saarbrücker Zeitung SEITE A3

Arbeiten bis 70?

EU-Kommission empfiehlt deutlich höheres Rentenalter – Studie: Länger leben heißt auch länger arbeiten

Die EU-Kommission empfiehlt den europäischen Staaten eine deutliche Erhöhung des Rentenalters. Laut den Brüsseler Hochrechnungen müsste das Rentenalter im Jahr 2060 bei etwa 70 Jahren liegen.

Von SZ-Korrespondent Detlef Drees

Brüssel. Wer 1990 oder später geboren wurde, wird seinen Lebensabend in Rente möglicherweise erst mit 70 beginnen können. Eine bislang noch unveröffentlichte Studie der EU-Kommission kommt zu dem Ergebnis: Um eine „schmerzhaft“ Kombination aus geringeren Zahlungen und höheren Beiträgen zu vermeiden, muss das Renteneintrittsalter schrittweise mit der Lebenserwartung steigen. Sonst ist die bisherige Altersvorsorge auf Dauer nicht finanzierbar. Derzeit gehen die EU-Bürger im Schnitt mit 60 in den Ruhestand. Das ist deutlich früher als in den Industrieländern der OECD. Dort beginnt die Rente bei Männern mit 63,5 und bei Frauen mit 62,3 Jahren.

Die stetig steigende Lebenserwartung bei gleichzeitig sinkenden Geburtenzahlen würde nach Erkenntnissen der Kommission langfristig zum Kollaps führen. Heute finanzieren in der EU drei Erwerbstätige mit ihren Abgaben einen Rentner. Bleibt das Eintrittsalter in den Ruhestand unverändert, werden 2020 nur noch zwei Beschäftigte die Lasten aufzubringen haben. 2060 aber kippt die Alterspyramide endgültig: Drei Berufstätige müssten dann für vier Pensionäre sorgen.

Die EU-Kommission geht davon aus, dass die Menschen in

Senioren sollen nach dem Willen der EU-Kommission in Zukunft deutlich länger arbeiten dürfen – oder müssen.

Rentenalter bis 2030 auf 67 steigen soll. Eine dazu passende Fortführung der Anhebung entspricht also genau den Zahlen. Allerdings dürfte es mit weniger Beiträgen und höherem Eintrittsalter allein nicht getan sein. Für ältere Arbeitnehmer müssen auch Arbeitsplätze angepasst werden, gewinnen Stichworte wie lebenslange Weiterbildung und Flexibilität neue Bedeutung. Die ersten Erfahrungen in anderen Ländern belegen nämlich: Viele Senioren können und wollen durchaus länger im Beruf aktiv sein – vorausgesetzt, man legt ihnen keine Steine wie Steuern oder Rentenabzüge in den Weg. Als Norwegen 2007 eine Reform beschloss, integrierte man entsprechende Anreize in das System: So dürfen die dortigen Beschäftigten im bisherigen Ruhe-

Wirtschaftsforscher: „Die Rente mit 70 ist schlicht die bittere Wahrheit“

An einer deutlichen Anhebung des Rentenalters wird nach Ansicht von Klaus F. Zimmermann (Foto: dpa), Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), kein Weg vorbeiführen. Mit dem Berliner Wirtschaftsexperten sprach SZ-Redakteur Daniel Kirch.

Herr Professor Zimmermann, die EU-Kommission empfiehlt, das Renteneintrittsalter bis 2060 auf 70 Jahre anzuheben. Ist das ein lebenslanges Zahlenspiel oder die bittere Wahrheit?

Zimmermann: Das ist schlicht die bittere Wahrheit. Eine Anhebung des Rentenalters ist mathematisch eine Option, um die durch die Demografie dramatisch steigenden Rentenlasten abzuwehren. Wenn wir das nicht tun, müssten wir die Renten stark kürzen oder erheblich höhere Beiträge verlangen.

Wenn die Lage so dramatisch ist, warum die Rente mit 70 dann erst ab dem Jahr 2060?

Zimmermann: 2060 ist viel zu spät. Das wird viel früher kommen – schon deshalb, weil die Lebenszeit sich ständig erhöht und die Menschen das sehr gesund erleben. Auf der anderen Seite werden die Kosten für das Rentensystem so stark ansteigen, dass sie nicht mehr durch unser soziales Sicherungssystem getragen werden können.

Wie wollen Sie die Rente mit 70 einem Stahlarbeiter erklären?

Zimmermann: Die Vorstel-

Foto: Images

Reform kann allen nützen

Von SZ-Korrespondent Detlef Drees

Das Thema ist so heikel, dass es kaum eine Re-

zähler, die man bräuchte, um das gegenwärtige System aufrecht zu erhalten, hätten vor 20 oder 30 Jahren geboren werden müssen. Sie fehlen-

Frankfurter Allgemeine
FAZ.NET

Aktuell Wirtschaft Wirtschaftspolitik

Kurz-Link: <http://www.faz.net/-01vb3>

Lücke in der Sozialversicherung

Wirtschaftsweisen fordern Rente mit 69

Die Deutschen sollen länger arbeiten. Die Wirtschaftsweisen sehen die Rente mit 67 als „zwingend notwendig“. In ihrem Gutachten fordern sie die Rente mit 68 und später mit 69.

18. Mai 2011 Die fünf Wirtschaftsweisen haben die Einführung der Rente mit 68 und später mit 69 gefordert. Wegen der Bevölkerungsentwicklung müsse das Rentenalter bis zum Jahr 2045 auf 68 Jahre und bis zum Jahr 2060 auf 69 Jahre angehoben werden, heißt es in einem Bericht des Sachverständigenrats (SVR) zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Den Bericht haben die fünf Wirtschaftsprofessoren Kanzlerin Angela Merkel (CDU) am Mittwoch in Berlin übergeben (siehe Gutachten zum Demografischen Wandel). Für spezielle Berufsgruppen seien Sonderregeln möglich. Derzeit wird das Rentenalter stufenweise bis zum Jahr 2029 auf 67 Jahre erhöht.

Die rückläufige Bevölkerungszahl zusammen mit der verstärkten Alterung führe zu einem noch stärkeren Rückgang der Anzahl der Erwerbspersonen, schreibt der SVR weiter. Dieser könne vermieden werden, wenn es gelinge, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen und das Renteneintrittsalter hinauszuschieben. Die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften könne ebenfalls eine Entlastung bewirken.

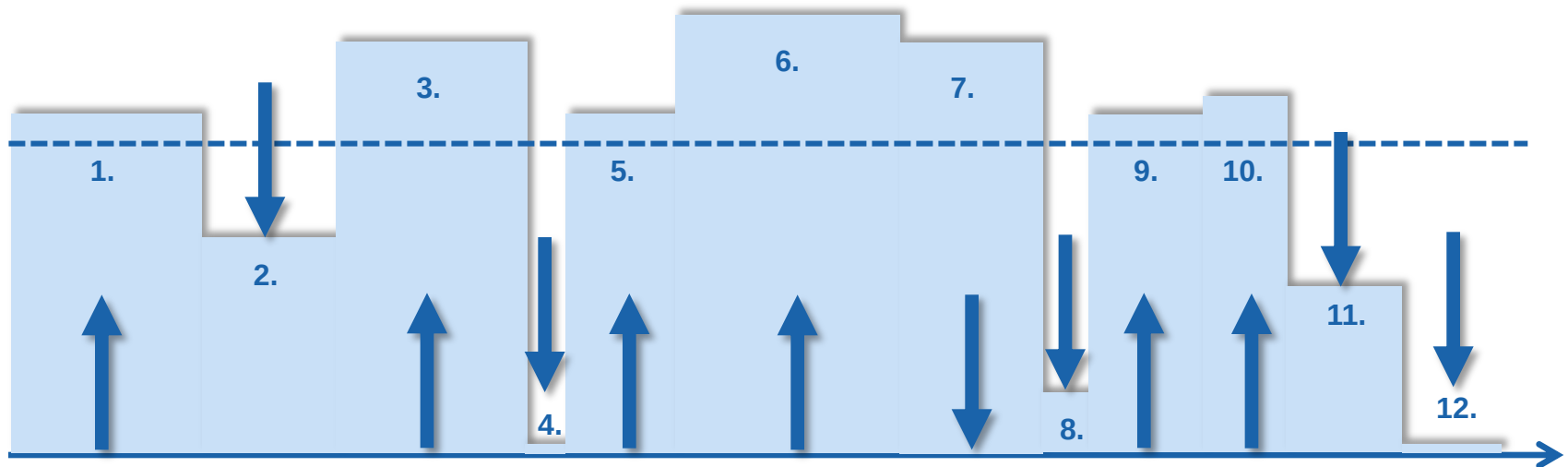


Übergabe des Gutachtens: Wirtschaftsminister Rösler, Kanzlerin Merkel, Beatrice Weder Di Mauro, Wolfgang Franz und Peter Bofinger

Die Lebensarbeitszeit ist ein flexibles Gut

.... auf das sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen einstellen können.

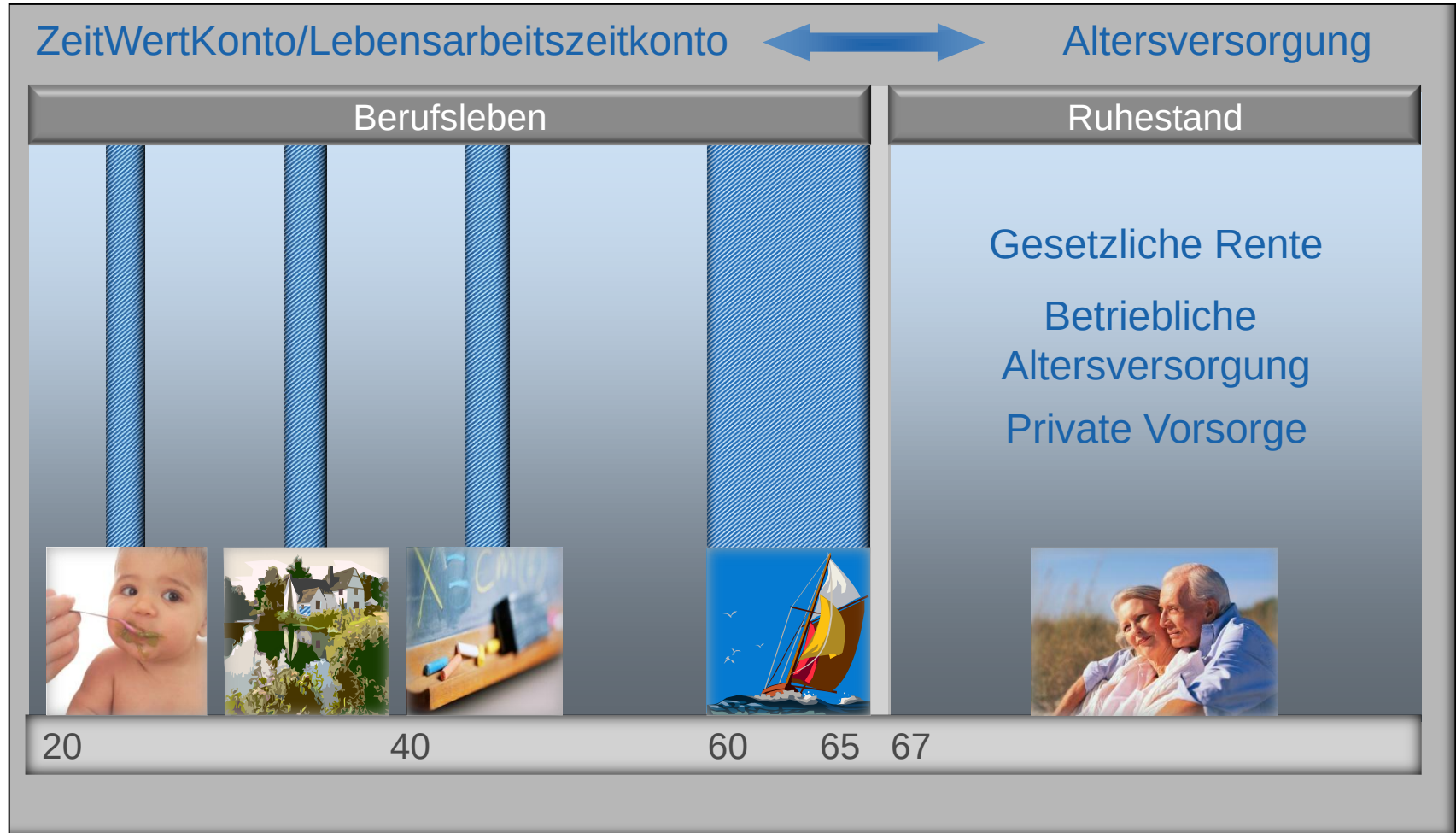
Der (mögliche) Lebensarbeitszeitzyklus:



1. Phase: Einstiegsphase
2. Phase: Familienphase
3. Phase: Aufstiegsphase I
4. Phase: Sabbatical

5. Phase: Wiedereinstiegsphase I
6. Phase: Aufstiegsphase II
7. Phase: Stagnationsphase
8. Phase: Pflegephase

9. Phase: Wiedereinstiegsphase II
10. Phase: Wissenstransferphase
11. Phase: Altersteilzeitphase
12. Phase: Freistellungsphase





Garantiemodell:

Szenario	Eintritts- alter	Eintritts- Gehalt mtl.	Gehalts- trend*	Sparrate im 1. Jahr**	Kapital- rendite*	Freistellungs- dauer	Auszahlungs- quote***	Freistellungs- Gehalt mtl.
Normal- Verdiener	35	1.800,00 €	1%	2 Std./Woche => 1.064,00 €	3,5%	24 Monate	100%	2.426,00 €
Normal- Verdiener	35	1.800,00 €	1%	2 Std./Woche => 1.064,00 €	3,5%	34 Monate	70%	1.681,50 €
Normal- Verdiener	45	1.800,00 €	1%	2 Std./Woche => 1.064,00 €	3,5%	15 Monate	100%	2.196,30 €
Normal- Verdiener	45	1.800,00 €	1%	2 Std./Woche => 1.064,00 €	3,5%	21 Monate	70%	1.537,50 €

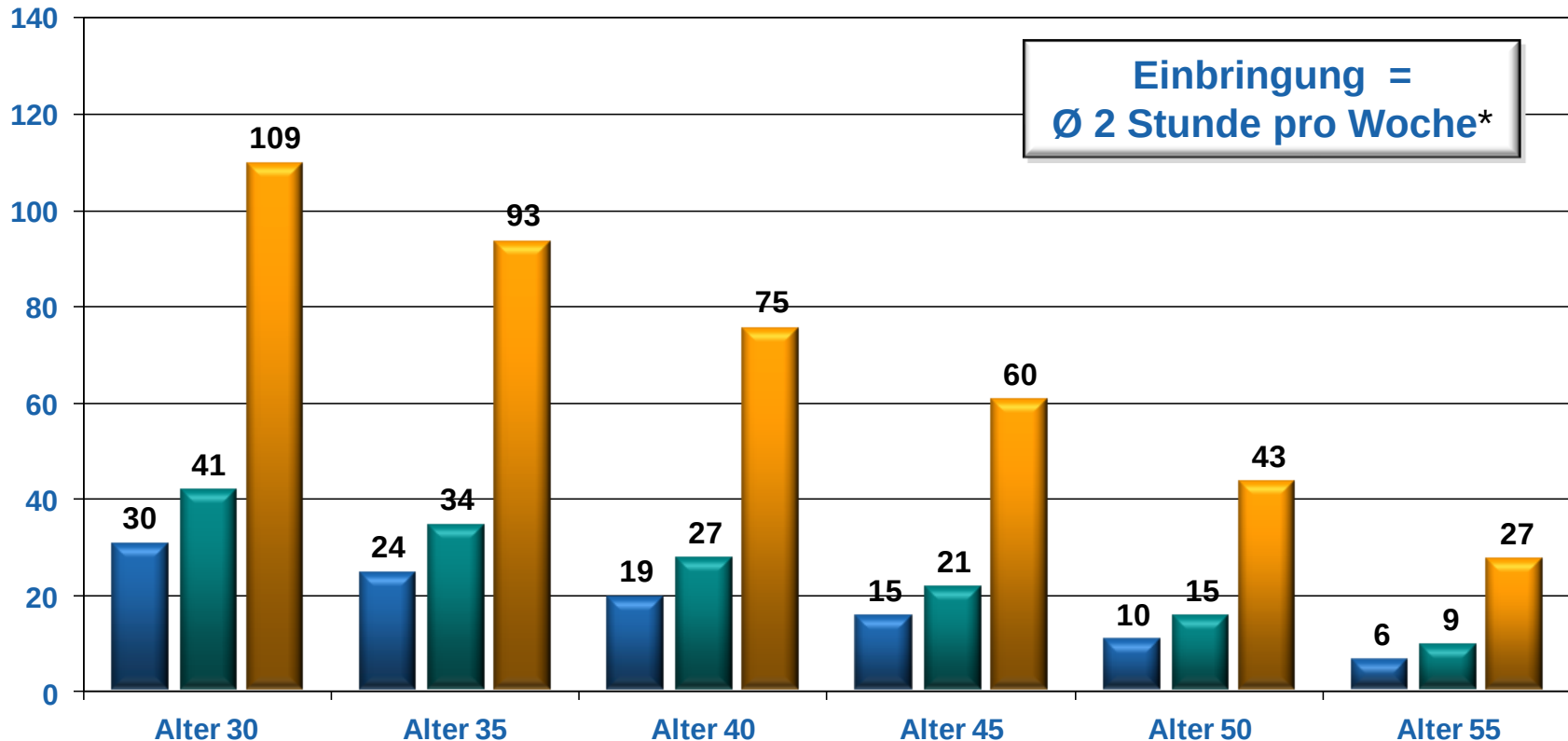
Zusätzlich Erläuterungen und Hinweise:

* Die in den Berechnungen enthaltenen Gehaltstrends und Rendite-Werte unterliegen allgemeinen Annahmen und können nicht garantiert werden. Aus diesem Grund handelt es sich bei den vorgenannten Freistellungs-dauern nur um einen Orientierungswert

** Entwicklung gemäß dem angegebenen Gehaltstrend.
*** Im Rahmen der Freistellungsphase kann ein monatliches Entgelt zwischen 70% und 130% des zuletzt bezogenen durchschnittlichen Einkommens vereinbart werden.

Modellverlauf Zeitwertkonten (zum gesetzlichen Rentenalter):

Monate



*monatliches Bruttogehalt: 1.800,00 EUR; Gehaltstrend: 1,0% p.a., unterstellte Rendite: 3,5% p.a.

Freistellungsgrad / Vergütungsgrad: ■ 100% / 100% ■ 100% / 70 % ■ 50% / 70%

Für den Arbeitnehmer:

- Flexible Einbringungsmöglichkeiten ✓
- Möglichkeit eines „Vorruhestandes“ ohne Abschläge in der gesetzliche Versorgung ✓
- Hohe Flexibilität hinsichtlich der Verwendung ✓
(wenn Arbeitgeber keine Einschränkungen vorsieht)
- Erzielung eines Bruttospareffekts ✓
- Mögliche Effekte durch Steuerverschiebung ✓
- Insolvenzsicherung von Beginn an ✓
- Freie Vererbbarkeit ✓



Wirkungsweise inkl. Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit

Monatseinkommen von EUR 1.800; Beitrittsalter 45 Jahre, ohne Kinder

Steuerklasse:

	I	III
Monatliche Zuführung zum Zeitwertkonto	100,00 €	100,00 €
abzgl. Steuervorteil (inkl. Soli und KiSt)	= 25,08 €	12,34 €
abzgl. Sozialversicherungsvorteil	= 21,22 €	21,22 €
Nettoaufwand:	= 53,70 €	66,44 €

Brutto – Nettosparen beim Aufbau des Wertguthabens über 20 Jahre

Steuerklasse:	I	III
Monatliche Zuführung zum Zeitwertkonto	100,00 €	100,00 €
Gesamteinbringung (€ 100*12*20 Jahre)	24.000,00 €	24.000,00 €
+ Zinserträge in Ansparphase (3,5% p.a.)	9.328,00 €	9.328,00 €
Gesamtguthaben nach 20 Jahren	33.328,00 €	33.328,00 €

Brutto – Nettosparen beim Aufbau des Wertguthabens über 20 Jahre

Steuerklasse:	I	III
Monatliche Zuführung brutto	100,00 €	100,00 €
Gesamtguthaben nach 20 Jahren	33.328,00 €	33.328,00 €
Nettoaufwand:	53,70 €	66,44 €
Nettoaufwand über 20 Jahre	12.888,00 €	15.945,60 €
Steuer- und SV-Ersparnis über 20 Jahre	11.112,00 €	8.054,40 €

Auszahlung des Wertguthabens über eine Dauer von **15 Monaten**
bei 100% der letzten Bezüge vor Freistellung (monatlich = 2.096,30 EUR)

Steuerklasse:	I	III
a) Freistellungsgehalt für 15 Monate (brutto)	33.328,00 €	33.328,00 €
b) abzgl. Steueranteil (inkl. Soli und KiSt)	4.280,89 €	853,59 €
c) abzgl. Sozialversicherungsanteil	6.896,89 €	6.896,89 €
d) Nettoauszahlung über 15 Monate	22.150,22 €	25.577,52 €

* zzgl. Restguthaben in Höhe von 1.883,50 EUR (brutto)

Auszahlung des Wertguthabens über eine Dauer von **15 Monaten**
bei 100% der letzten Bezüge vor Freistellung (monatlich = 2.096,30 EUR)

Steuerklasse:

	I	III
a) Nettoauszahlung über 15 Monate	22.150,22 €	25.577,52 €
b) Nettoaufwand im Aufbau über 20 Jahre	12.888,00 €	15.945,60 €
Ersparnis gesamt [a) – b)]	9.262,22 €	9.631,92 €

..., und 15 Monate vollständige Freistellung!!

Für den Arbeitgeber:

- Abfederung interner demografischer Entwicklung ✓
- Mehrwert bei der Gewinnung von Fachkräften ✓
- Motivation und Bindung der Mitarbeiter ✓
- Steuerung der Arbeitszeitflexibilität soweit Zeiteinbringungen (in Teilbereichen) zulässig sind ✓
- Unterstützung über einen sozialverträglichen Übergang in den Ruhestand ✓
- Einbringung in die Altersteilzeitförderung ✓
- Langfristige Reduzierung der Personalkosten ✓



Das rechtliche Umfeld





Die Kriterien des „Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (kurz: FlexiG II) werden im vollen Umfang berücksichtigt.

- Hauptmerkmale:
 - Definition Wertguthaben (neu), Abgrenzung zu Kurz- und Gleitzeitkonten
 - Definition der Zeitkontenführung in Geld
 - Definition zulässiger (und nicht mehr zulässiger) Sicherungsmaßnahmen
 - Definition Anlagekriterien → Restriktionen bei Partizipationsmodellen
 - Festlegung von Werterhaltungen → Werterhaltungsgarantien
 - Definition der Informationsgestaltung für Mitarbeiter
 - Erweiterung der Portabilität
 - Neuregelung der Umwandlungsoption in betriebliche Altersversorgung
- Angepasstes Rundschreiben der Spitzenverbände der SV-Träger vom 31.03.2009 regelt die sozialversicherungsrechtliche Vorgehensweise.
- Ein flankierendes BMF-Schreiben ist am 17.06.2009 erschienen.

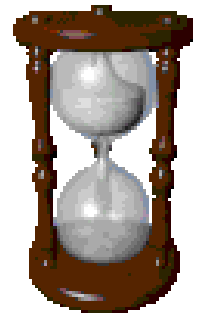
Zuständigkeit liegt bei der DRV-Bund:

Ein Gegenstand der Betriebsprüfung bei vorliegenden Wertguthaben ist das Vorhandensein der Insolvenzversicherung (§ 7e Abs. 6 SGB IV). Es wird geprüft ob,

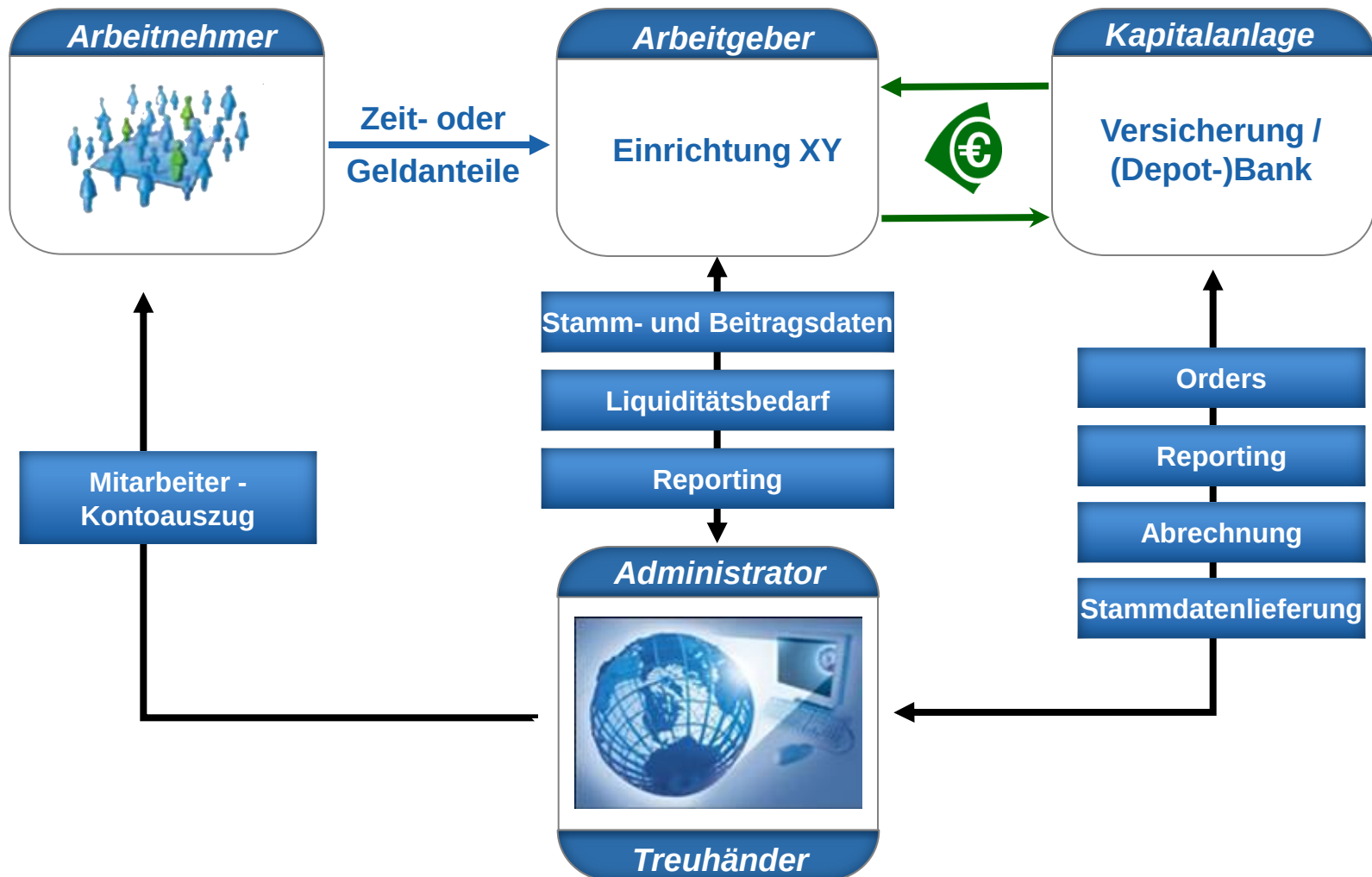
- Eine schriftliche Wertguthabenvereinbarung nach §7b SGB IV vorliegt.
- Eine Insolvenzversicherung besteht . (§7e Abs. 6 Nr. 1 SGB IV)
- Das Sicherungsmittel als geeignet eingestuft werden kann. (§7e Abs. 6 Nr.2SGB IV)
- Das Wertguthaben mindestens zu 70% gesichert ist. (§7e Abs. 6 Nr. 3 SGB IV)
- Die Insolvenzversicherung den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung beinhaltet. (§7e Abs. 6 Nr. 4SGB IV)

Fällt die Prüfung negativ aus, hat der Arbeitgeber zwei Monate Zeit, um die Insolvenzversicherung herzustellen bzw. zu heilen.

Erfolgt dies nicht, wird die Wertguthabenvereinbarung als unwirksam eingestuft und die Wertguthaben werden ausgezahlt und abgerechnet.



Systematik



Ecclesia-ZWK-Modell

	Abgestimmte Prozessschritte und Arbeitsabläufe	Zeitablauf Gesamtprozess in Wochen										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Workshop		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2. Festlegung Leitungsfunktionen		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3. Auftragserteilung		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4. Einrichtung Insolvenzversicherung		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5. Projektstart		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
6. Abstimmung Kommunikation		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
7. Produktauswahl zur Rückdeckung		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
8. Bereitstellung Administrationsplattform		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
9. Schulung Abrechnungsbereich		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
10. Mitarbeiterberatung / ZWK-Start		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Voraussichtliche Gesamtdauer	ca. 11 Wochen										



Fachlicher Support:

Einsatz von Erfassungsbögen für die Analyse und Implementierung im Rahmen von:

- Datenerhebungen
- Protokollierungen
- Analysen
- Gestaltung individueller Vereinbarungen

Erfassungsbogen zur Einrichtung eines ZeitWertKonten-Modells

Angaben zum Unternehmen:

1. Firma _____

2. Ansprechpartner mit Telefonnummer und E-Mail, Gesamtverantwortliche(r) _____

2a. Ansprechpartner mit Telefonnummer und E-Mail, Personal und Abrechnung _____

3. Straße _____ 3a. Betriebsnummer _____

4. PLZ, Ort _____ Gew.St. Hebesatz: _____ Körperschaftsteuersatz: _____

5. Gründungsdatum _____ 6. Bilanzstichtag _____ 7. Bilanzierung nach _____

8. Rechtsform _____
☐ AG ☐ GmbH ☐ GmbH & Co. KG ☐ andere _____

Stand Mai 2009 Seite 1 von 9

Personenkreiserhebung zur Einrichtung eines ZeitWertKonten-Modells

_____ (Beschreibung)

In zur Einrichtung eines ZeitWertKonten-Modells:

_____ es o.g. Personenkreises: _____

_____ Personenkreises (in % p.a.): _____

_____ Fluktuation in den ersten beiden Jahren): _____

_____ es o.g. Personenkreises: _____ Jahre

Seite 1 von 9



Arbeitsrechtlicher Support:

Bereitstellung von

- kollektiven oder individuellen Mustervereinbarungen
- Ergänzungsvereinbarungen
- Treuhandverträgen
- Dienstleistungsvereinbarungen
- Checklisten zur Überprüfung

Damit werden dem Arbeitgeber alle umsetzungsrelevanten Unterlagen zur Verfügung gestellt.

MUSTER:
Dienst- / Betriebsvereinbarung
Langzeitkonten / Lebensarbeitszeitkonten / Zeitwertkonten

Präambel

Grundlage dieser Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung sind die **Arbeitsvertragsrichtlinien / Regelungen des Tarifvertrages vom TT.MM.JJJJ**, vereinbart zwischen _____ (Arbeitgeber) und _____ (Mitarbeiter).

Mit dieser Vereinbarung wird ein Weg eröffnet, Langzeitkonten / Lebensarbeitszeitkonten / Zeitwertkonten einzurichten und den Arbeitnehmern / Mitarbeitern Gelegenheit zu geben, bestimmte Ansprüche in die Langzeitkonten / Lebensarbeitszeitkonten / Zeitwertkonten einzubringen. Ziel dieser Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung ist es, vor dem Hintergrund der sozialpolitischen und rechtlichen Veränderungen ein attraktives Angebot für bezahlte Freizeitleistungen innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses zu machen, damit z.B. lebenslanges Lernen und / oder den Übergang in den Ruhestand zu unterstützen.

Grundsatz:

Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern / Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird durch diese Vereinbarung die Möglichkeit eröffnet, Arbeitsentgeltbestandteile und / oder den Geldwert bereits geleisteter Arbeitszeit teilweise in Wertguthaben einzubringen und erst zu einem späteren Zeitpunkt abzurufen. Konten werden ausschließlich in Geldwerten geführt. Diese Geldwerte werden vom Arbeitgeber / Die Arbeitgeber durch Kapitalanlagen (Investmentfondsanteile) und / oder (Vorsorgeauftrag) abgesichert und gegen Insolvenz geschützt.

Die Wertguthaben können im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen beispielsweise verwendet werden:

- für mehrmonatige, sozial abgesicherte Freizeitblöcke („Schnitzblöcke“) vor der Ruhestandsphase
- für eine Verkürzung
- für vorübergehende Arbeitszeit (z.B. zur
- für weitere, gesetzlich

Wenn sich die rechtliche Sozialversicherungs- und Betriebsvereinbarung unverändert entsprechende Anpassung im folgenden Text wird, sind aber immer verbindlich.

Stand Januar 2010 - MJS

ZeitWertKonto
Treuhandvertrag für ZeitWertKonten

Auftraggeber
Firma (Arbeitgeber) _____

Straße, Hausnummer _____

Postleitzahl _____ Ort _____

Stand Januar 2012 Seite 1 von 3

Checkliste ZeitWertKonto

I. Allgemeine Angaben

Arbeitgeber

Name _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

II. Notwendige Unterlagen zur Einrichtung des ZeitWertKontos

Haben Sie alle nachfolgenden Unterlagen zur Einrichtung des ZeitWertKontos erhalten?

1. Die arbeitsrechtliche Vereinbarung „Richtlinien für ZeitWertKonten“	☐ ja	☐ nein
a. Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung	☐ ja	☐ nein
b. Einzelvereinbarung	☐ ja	☐ nein
2. Auftrag zum Ecclesia- ZeitWertKonto (Rahmenvertrag/Maklerauftrag)	☐ ja	☐ nein
3. Treuhandvertrag ZeitWertKonto	☐ ja	☐ nein
4. Versicherungsantrag	☐ ja	☐ nein
5. Auftragsbedingungen der Dt. Vorsorge Personalmanagement GmbH	☐ ja	☐ nein
6. Gebührentabelle ZeitWertKonten	☐ ja	☐ nein
7. Benutzerhandbuch des ZeitWertKontensystems	☐ ja	☐ nein

Bitte reichen Sie uns zur weiteren Bearbeitung ergänzend einen Vereins- bzw. Handelsregisterauszug mit den Unterlagen ein: ☐ liegt bei ☐ wird nachgereicht



Angebots Support:

Einsatz eines Freistellungsrechners über Internet oder Bereitstellung für die Personalabteilung.

Variable Einbringung von:

- Stunden
- Urlaubstagen
- Einmalzahlungen
- Laufendes Entgelt
- dynamische Berechnungen
(.... soweit zulässig)

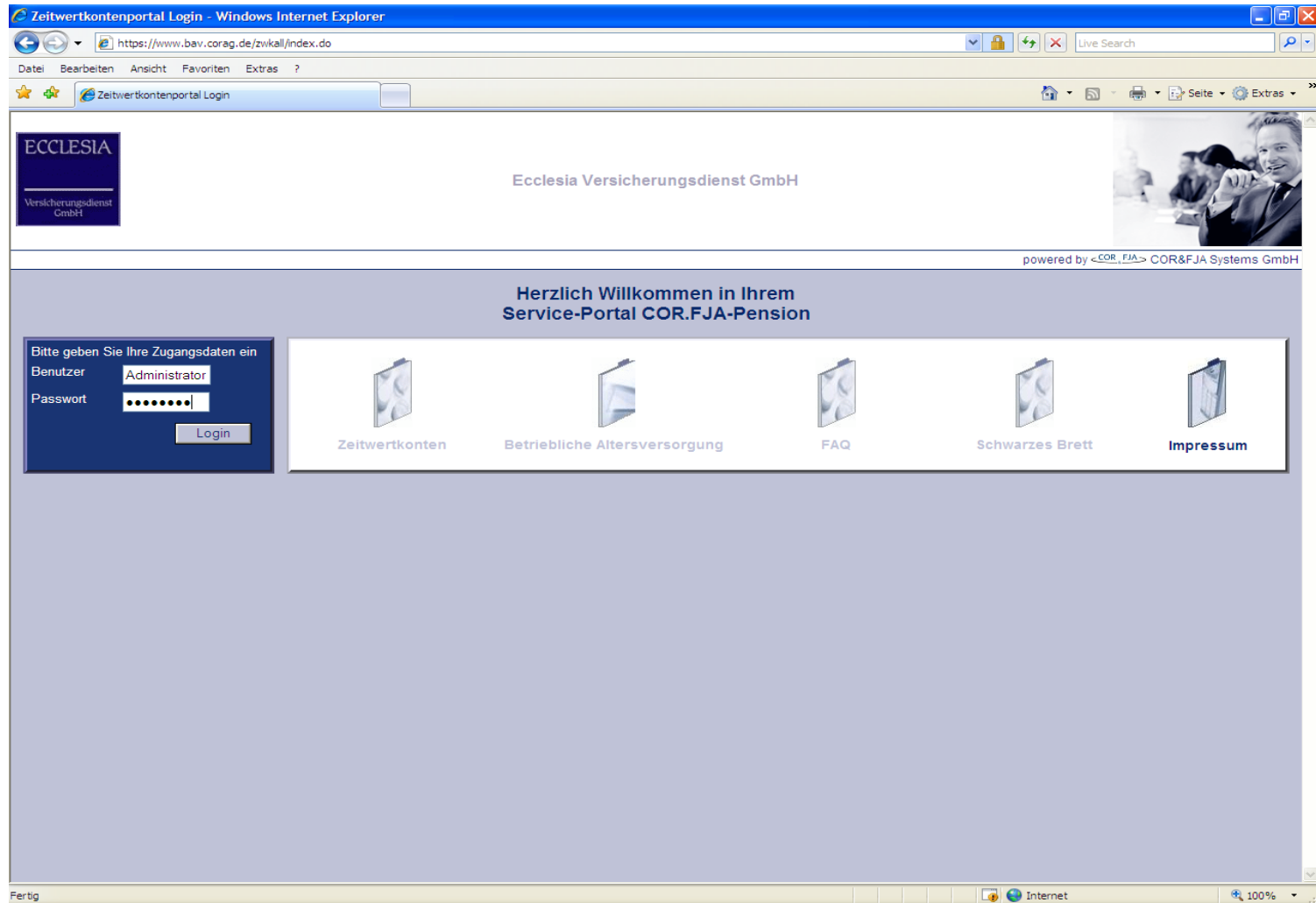
**Deutsche Gesellschaft
für ZeitWertKonten**

Berechnung der Freistellungsphase
 über ein aktives Zeitwertkonto/Lebensarbeitszeitkonto

Name des Arbeitnehmers:		Herr/Frau Beispielhaft
Geburtsdatum:		01.01.1970
Pensionierungstag: gesetzlich		01.01.2037
monatliches Einkommen:		3.000,00 €
Anzahl der Monatsgehälter p.a.:		12,00 Gehälter
Anzahl der Wochenstunden (Regelarbeitszeit):		38,00 Stunden
Einbringung in das Zeitwertkonto über:		
- Arbeitszeit pro Woche		2,00 Stunde(n)
- Urlaubstage p.a.		0,00 Tag(e)
- sonstige jährliche Vergütungsbestandteile	statisch	1.000,00 €
- sonstige monatliche Vergütungsbestandteile	statisch	- €
Gesamtaufwand p.a. :		2.866,03 €
erstmalig ab:		01.03.2009
Gehaltstrend: statisch während der Freistellungsphase		1,50%
Performance-Trend - in der Einbringungsphase:		3,50%
- in der Entnahmephase:		2,00%
Auszahlungsquote (in % des letzten Bruttogehalts):		100,00%

Maximale Freistellungsphase vor dem o.g. Pensionierungstag:	28 Monate
Frühester Freistellungstermin bei Entnahme:	01.09.2034
Zuletzt bezogenes mtl. Einkommen vor Eintritt in die Freistellungsphase:	4.352,84 €
Entwicklung des Zeitwertguthabens nach dem	
1. Jahr:	2.920,36 €
2. Jahr:	5.969,56 €

Bereitstellung einer Verwaltungsplattform:





1 x jährlich Versand von
Leistungsmitteilung zu den
Individualkonten.

Zusätzlich besteht die Möglich-
keit einen Online-Zugriff für
Teilnehmer einzurichten.

Ecclesia Versicherungsdienst GmbH · Sedanstraße 13-17 · 50668 Köln

- persönlich/vertraulich -

Frau
Inge Mustermann
Arbeitgeber
Straße
12345 Musterort

Bereich: CC Zeitkonten Bearbeitung: Jan-Hendrik Austen Telefon: +49 (0) 221 973 55-808
Telefax: +49 (0) 221 973 55-848

Köln, den 12.10.2011

Leistungsmitteilung gemäß Betriebsvereinbarung zum ZeitWertKonto
für das Trägerunternehmen: Arbeitgeber

Sehr geehrte Frau Mustermann,

nachfolgend erhalten Sie einen Überblick über die Entwicklung Ihres persönlichen ZeitWertKontos
zum Berechnungstichtag 31.12.2010.

A. Persönliche Daten: Frau Inge Mustermann

Kontonummer	Geburtsdatum	Kontostatus	Anlagestrategie
12345	01.01.1970	aktiv	Garantie

B. Bemessungsgrundlagen zum Stichtag: 31.12.2010

1. Stand des Wertguthabens zum 01.01.2009:	13.196,09 EUR
2. Einbringungen/Entnahmen zum Zeitwertkonto vom 01.01.-31.12.2010:	1.800,00 EUR
3. Wertentwicklung gemäß o.g. Anlagestrategie vom 01.01.-31.12.2010:	568,07 EUR
4. Arbeitnehmer-Wertguthaben gesamt zum o.g. Stichtag:	<u>15.564,16 EUR</u>

Maßgeblich für die Berechnung der Einbringungswerte, Entnahmen und Wertentwicklungen (Zinsen) sind die seit Teilnahme am ZeitWertKonto erfolgten Meldungen des Trägerunternehmens auf der ZeitWertKonten-Verwaltungsplattform. Die Insolvenzsicherung erfolgt vereinbarungsgemäß über die Verpfändung der bestehenden Rückdeckungsversicherung an den Treuhänder (Deutsche Vorsorge Pensionsmanagement GmbH).

Die Höhe der fälligen Ansprüche und Wertentwicklungen wird jährlich neu ermittelt und Ihnen schriftlich mitgeteilt. Die maximale Freistellungsdauer ergibt sich aus dem Gesamtverlauf inkl. Wertentwicklungen. Die Auszahlung eines etwaiges Restguthabens nach Ablauf der Freistellungsdauer ist schriftlich zu beantragen.

Alle angegebenen Beträge sind Euro-Beträge.

- Hierbei handelt es sich um ein maschinelles Schreiben, das nicht unterschrieben wird -

Ecclesia Vorsorge
Ecclesia Versicherungsdienst GmbH
Servicepartner: Deutsche Vorsorge GmbH
Sitz der Gesellschaft: Klingenbergstraße 4, 32758 Detmold

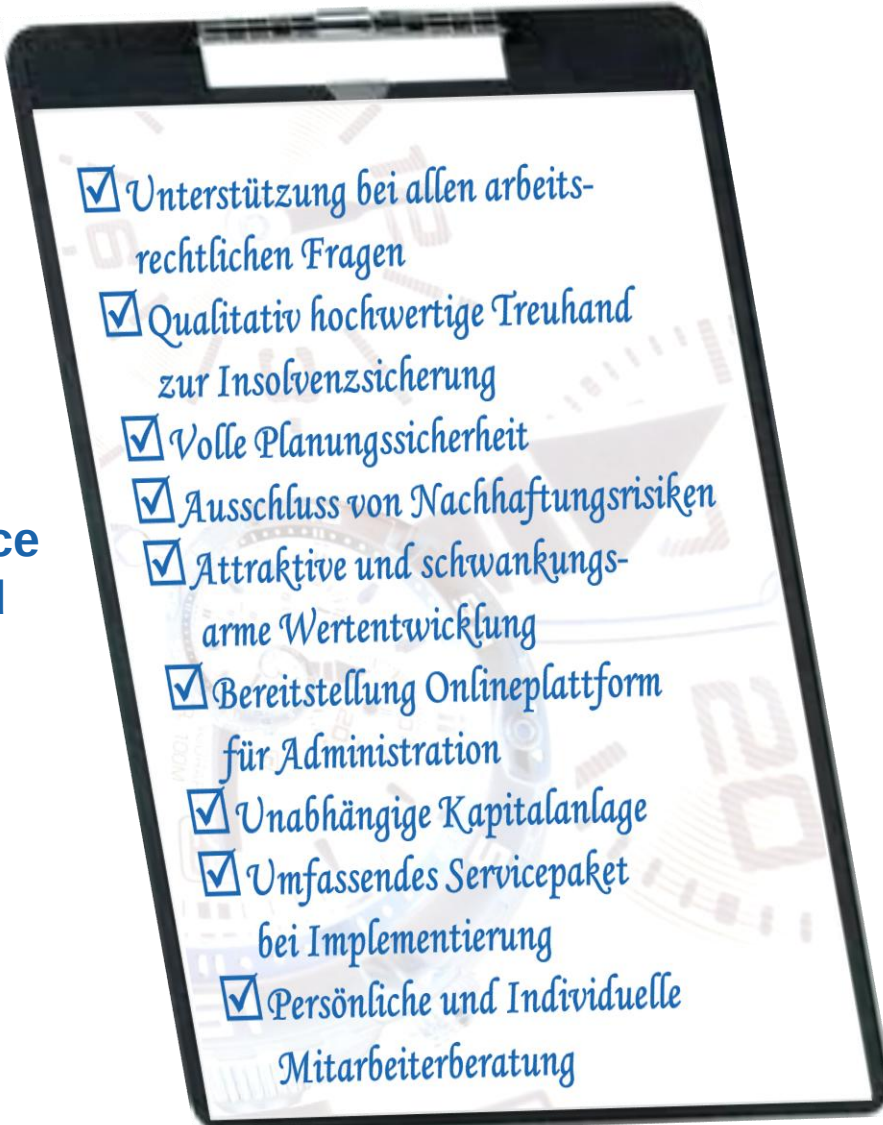
Geschäftsführer:
Tilman Tay, Manfred Klocke, Norbert Noehrbass
Amtsgericht Lemgo, HRB 3393

Commerzbank AG
Kto-Nr. 252 795 500
BLZ 480 800 20



**Komplette Betreuung
der ZeitWertKonten-Lösung
während der Einrichtung
und laufenden Betreuung
aus einer Hand.**

**Umfangreicher Future-Service
für bestehenden Konten und
interessierte Mitarbeiter.**

- 
- ☒ Unterstützung bei allen arbeitsrechtlichen Fragen
 - ☒ Qualitativ hochwertige Treuhand zur Insolvenzsicherung
 - ☒ Volle Planungssicherheit
 - ☒ Ausschluss von Nachhaftungsrisiken
 - ☒ Attraktive und schwankungsarme Wertentwicklung
 - ☒ Bereitstellung Onlineplattform für Administration
 - ☒ Unabhängige Kapitalanlage
 - ☒ Umfassendes Servicepaket bei Implementierung
 - ☒ Persönliche und Individuelle Mitarbeiterberatung



Evangelischer Diakonieverein
Berlin-Zehlendorf e.V.





Deutsche Gesellschaft für ZeitWertKonten mbH
- Ein Unternehmen der ECCLESIA Gruppe -
Wiener Platz 3, 51065 Köln

Jan-Hendrik Austen

Tel.: +49 (0) 221 97355 – 829

Fax: +49 (0) 221 97355 – 848

Mobil: +49 (0) 171 226 9806

E-Mail: jausten@ecclesia.de