

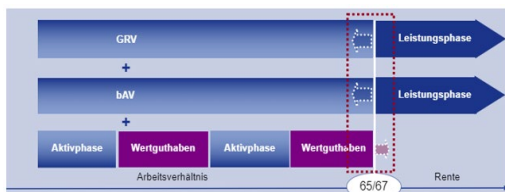
Allianz Zeitwertkonten mit Garantie merkblatt für Vermittler

„Beratung von ZWK – So geht’s!

Einleitung

Bei den Zeitwertkonten geht es um den Vertrieb unserer Produktlösungen zur Finanzierung und Insolvenzversicherung von Arbeitgeberverpflichtungen aus Wertguthabenvereinbarungen i.S.d. [§ 7b SGB IV](#). Gesichert wird das **Wertguthaben** der Beschäftigten, das sich aus den gestundeten Gehaltsteilen (Arbeitsentgeltguthaben) zuzüglich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (AG-Anteil) zusammensetzt. Der AG-Anteil wird dabei auf der Basis der zum Dotierungszeitpunkt gültigen AG-Beitragsätze OHNE Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen bestimmt.

Zeitwertkonten und deren zu sichernden Leistungen spielen sich anders als die Leistungen der bAV vollständig innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses ab und stehen in Wechselwirkung mit der sehr individuellen arbeitsrechtlichen Wirklichkeit am Arbeitsplatz (Stellvertretung, Krankheit bei Urlaub, Kantinenbenutzung, betriebliche Sonderleistungen wie z.B. Firmenwagen etc).



Vor der Beratung zu unseren Produktlösungen steht daher zunächst immer die innerbetriebliche Implementierung des Zeitwertkontenmodells beim Arbeitgeber.

- Hierbei geht es vor allem um die arbeitsrechtliche Ausgestaltung (Erstellung einer Wertguthabenvereinbarung) entsprechend den Bedürfnissen des Unternehmens (**rechtliche Implementierung**) und
- um das Einbetten des Zeitwertkontenmodells in das bestehende Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem des Arbeitgebers (**personalwirtschaftliche Implementierung**).

Die innerbetriebliche rechtliche und personalwirtschaftliche Implementierung des Zeitwertkontos ist streng genommen nicht Gegenstand, sondern Voraussetzung der Produktberatung.

Mit diesem Merkblatt wollen wir Ihre Rolle im Beratungsgespräch schärfen. Wir zeigen die notwendigen Vorarbeiten im Unternehmen und die relevanten Fragen eines strukturierten Beratungsgesprächs. Für eine etwaige externe rechtlichen Unterstützung nennen wir die Kontaktdaten geeigneter Rechtsdienstleister. Schließlich wollen wir auf typische Beratungssituationen eingehen.

Auf Grund Ihrer Expertise im Firmengeschäft und Ihres Netzwerkes können Sie jedoch auch hier bereits unterstützen, um das Feld für den späteren Vertrieb unserer Produktlösungen zu bereiten.

Setzen Sie sich bei Ihrem Kunden als Koordinator in Szene und bieten ihm frühzeitig Unterstützung bei der Implementierung seines Zeitwertkontenmodells an. Auch schon vor der eigentlichen Beratung zu unseren Produktlösungen! Einen guten Überblick über die rechtliche und personalwirtschaftliche Implementierung bietet unser „Merkblatt Arbeitgeberpflichten bei Zeitwertkonten“.

Die folgenden Ausführungen bzw. die daran anschließenden Tipps zu bestimmten Beratungssettings sollen Ihnen in Ihrer Rolle als Koordinator helfen.

Erster Schritt: Rechtliche Implementierung (Erstellen einer Wertguthabenvereinbarung)

Zeitwertkontenmodelle müssen im Unternehmen zunächst arbeitsrechtlich verankert werden. Hierbei nimmt der Arbeitgeber relevante arbeitsrechtliche Weichenstellungen zum Modell vor und trifft in der Wertguthabenvereinbarung wichtige Entscheidungen zur Ausgestaltung des Modells.

- **[Freistellungszwecke]** Welche Freistellungswecke sind gewünscht?
- **[Partizipation]** Sollen die Beschäftigten ggf. an den Erträgen der Rückdeckung partizipieren?
- **[Krankheit]** Was ist bei Krankheit während der Freistellungsphase?
- **[Urlaub]** Was ist mit Urlaub während der Freistellung?
- **[betriebliche Sonderleistungen]** Welchen Einfluss haben die Dotierungen auf etwaige betriebliche Sonderleistungen (bAV, Firmenwagen, sonstige Hard- und Software, Kantinenbenutzung etc.)?
- **[Wertguthabenbegriff]** Wer trägt das Risiko bzw. die Chancen, dass der zum Auszahlungszeitpunkt benötigte AG-Anteil vom eingestellten AG-Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abweicht?

[Achtung: Diese Abweichungen können in Abhängigkeit des Auszahlungsgrundes (Freistellung oder Störfall) bedingt durch Änderungen des AG-Gesamtbeitragsatzes bzw. der Beitragsbemessungsgrenzen zwischen Dotierung und Auszahlung ganz erheblich ausfallen].

Insbesondere die Frage zum Wertguthabenbegriff hat einen entscheidenden Einfluss auf das spätere Sicherungsmodell bei uns und muss vor der Beratung zu unseren Produktlösungen zwingend geklärt werden.

Tragen die Beschäftigten arbeitsrechtlich das Risiko/die Chance eines im Wertguthaben enthaltenen AG-Anteils, kann die Rückdeckung des Wertguthabens insgesamt über eine Rückdeckungsversicherung (**Einkontenmodell**) erfolgen. Änderungen des AG-Anteils sind ohne Einfluss auf das zu sichernde Wertguthaben („**statisches Wertguthaben**“).

Soll dagegen der Arbeitgeber arbeitsrechtlich Risiken/Chancen eines zwischen Dotierung und Entspargung veränderten AG-Anteils tragen, sprechen wir vom „**dynamischen Wertguthaben**“. Hier atmet das Wertguthaben (sozusagen), wenn sich der AG-Anteil zwischen Dotierung und Entspargung ändert. Die Rückdeckung muss in diesem Fall differenziert nach Mitarbeiterdotierung (Arbeitsentgeltguthaben) und AG-Anteil erfolgen (**Zweikontenmodell**). Die Atmung erfolgt in diesem Fall über die zur Besicherung des AG-Anteils bestimmten zweiten Rückdeckungsversicherung.

Zum Wertguthabenbegriff vgl. auch „*Merkblatt Arbeitgeberpflichten bei Zeitwertkonten*“. Zur Ausgestaltung der Wertguthabenvereinbarung stellen wir ausgehend vom Wertguthabenbegriff einzelvertragliche Ideen zur Verfügung (Vgl. *Musterwertguthabenvereinbarung statisch* bzw. *Musterwertguthabenvereinbarung dynamisch*).

Bitte beachten Sie, dass unsere einzelvertraglichen Muster nicht jeden individuellen arbeitsrechtlichen Bedarf im Unternehmen abdecken können und dürfen. Soweit hier individueller Anpassungsbedarf besteht oder die Wertguthabenvereinbarung im Wege einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden muss, empfehlen wir dringend die Hinzuziehung eines geeigneten Rechtsdienstleisters oder die Einbindung des einschlägigen Sozialpartners (AG-Verband).

Hier einige Anbieter im Überblick, die Ihren Kunden in Abhängigkeit des Beratungsgegenstandes auch gern eine Indikation zum Honorar mitteilen.

Name	Gegenstand	Kontaktdaten
febs Consulting GmbH Rechtsanwältin Katrin Kümmerle	1. Beratung zu unserem Einzelvertraglichen Muster + Beratungshaftung	febs Consulting GmbH Katrin Kümmerle Rechtsanwältin Mitglied der Geschäftsleitung febs Consulting GmbH Am Hochacker 3 85630 Grasbrunn/München
	2. Erstellung einer BV auf der Basis unseres einzelvertraglichen Musters +	Tel. +49 (89) 890 42 86-30 katrin.kuemmerle@febs-consulting.de

IPM Industrie-Pensions-Management GmbH	Beratungshaftung 3. Individuelle Neukonzeption + Beratungshaftung	IPM Industrie-Pensions-Management GmbH Lütticher Straße 132 40547 Düsseldorf Tel: +49 (211) 233 808 0 info@ipm-bav.de
Pens Legal GmbH Rechtsanwalt Dr. Thomas Hasslöcher		Pens Legal GmbH Dr. Thomas Hasslöcher Rechtsanwalt und Geschäftsführer Pens Legal GmbH Rudolf-Diesel-Straße 24 64625 Bensheim Tel: +49 (6251) 827560 thomas.hassloecher@pensexpert.de

Bitte beachten Sie: Für Wertguthabenvereinbarungen zur Einrichtung eines Altersteilzeitmodells i.S.d. [AltTZG](#) empfehlen wir die Einbindung des Hausjuristen zur Erstellung eines Altersteilzeitvertrages. Hierzu bieten wir keinerlei arbeitsrechtlichen Support an.

Zweiter Schritt: Personalwirtschaftliche Implementierung

Zur Erfüllung der mit Zeitwertkonten im Zusammenhang stehenden Arbeitgeberpflichten sollten die Kollegen:innen der Lohn- und Gehaltsabrechnung einbezogen – und soweit notwendig – das HR-System geeignet ertüchtigt werden.

Zu den beitragsrechtlichen Arbeitgeberpflichten gehören u.a. folgende Dokumentations- und Meldepflichten, die systemisch im HR-System abgebildet werden müssen:

- Dotierungen und Entnahmen in oder aus dem Wertguthaben sind auf der Lohn- und Gehaltsabrechnung der Beschäftigten zu dokumentieren.
- Ermittlung der sog. SV-Lüfte gesondert je Sozialversicherungszweig (und ggf. gesondert nach Rechtskreisen bzw. in Abhängigkeit der Wertguthabenvereinbarung ggf. zusätzlich differenziert nach voller- oder geringfügiger Beschäftigung).
- Fortschreibung der SV-Lüfte über die gesamte Dauer der Wertguthabennutzung (zumindest im Summenfelder Modell). Hinweis: Im insolvenzbedingten Störfall benötigt Allianz u.a. diese Werte, um die Wertguthaben zu Gunsten der Beschäftigten, der zuständigen Beitragseinzugsstelle und des zuständigen Finanzamtes abrechnen zu können. Aus datenschutzrechtlichen Erwägungen verzichten wir im Unterschied zu Mitbewerbern auf das dauernde Vorhalten dieser sehr persönlichen Gehalts- und Personaldaten außerhalb einer Insolvenz (Schattenbuchhaltung).
- Meldung einer zweckwidrigen Verwendung, d.h. Störfall (Meldegrund 55), an die ITSG-Schnittstelle.

In Sachen (kurzlaufender) Altersteilzeit sind die meisten HR-Systeme in der Lage diese Administrationsleistung für den Arbeitgeber zu erbringen. Für Langzeitkonten fehlen oftmals noch entsprechende Features in den Systemen.

Folgende Lohn- und Gehaltssystem können nach eigener Recherche auch über lange Zeiträume hinweg SV-Lüfte ermitteln und fortschreiben sowie Zuführungen bzw. Entnahmen aus dem Wertguthaben administrieren.

Name	Quelle
SAP	SV-Luft SAP Help Portal
DATEV	Funktionsumfang - DATEV Hilfe-Center
ADP (PAISY)	ADP Deutschland Preisgekrönte Entgeltabrechnungsdienste und HR-Software
SAGE GmbH	Was ist ein Zeitwertkonto? (sage.com)
LEXWARE (Personalwesen)	Lexware Software LexWIKI

* Bitte helfen Sie uns diese Liste fortzuführen und aktuell zu halten und teilen uns ggf. weitere Anbieter mit (Vielen Dank).

Zur Implementierung eines Zeitwertkontenmodells sollte die Lohn- und Gehaltsabrechnung vorab unbedingt den Systemadministrator befragen, ob das jeweils verwendete System bzw. die jeweilig verwendete Version die SV-Lüfte ermitteln- und fortschreiben bzw. die Zuführungen und Entnahmen dokumentieren kann.

Sollte die SV-Luft Ermittlung und Fortschreibung nicht möglich sein, raten Sie bitte von der Einrichtung eines Zeitwertkontenmodells ab, da der Arbeitgeber seine damit verbundenen gesetzlichen Informations-, Aufzeichnungs- und Meldepflichten (vgl. *Merkblatt Arbeitgeberpflichten bei Zeitwertkonten*) nicht erfüllen kann.

Sind dennoch Freistellungen gewünscht, kommt die Nutzung negativer Wertguthaben in Betracht. Hier stellen die Beschäftigten erst frei und zahlen das ohne Arbeitsleistung bereits gewährte Arbeitsentgeltguthaben nach der Freistellung an den Arbeitgeber zurück. Das Ausfallrisiko bleibt in diesem Fall beim Arbeitgeber. Eine Insolvenzversicherungspflicht und die o.g. sonstigen Pflichten entfallen.

Dritter Schritt: Die eigentliche Beratung zu unseren Produktlösungen

Sind die Fragen der rechtlichen und personalwirtschaftlichen Implementierung geklärt, stellt sich die Frage wie die zukünftigen Wertguthaben gem. [§ 7e SGB IV](#) gegen das Risiko der Insolvenz gesichert werden sollen. Diese Frage ist für den Kunden bedeutsam, da bei Verstößen empfindliche Folgen drohen (Durchgriffshaftung auf das Privatvermögen).

Für eine strukturierte Beratung zu unseren Produktlösungen sollten Sie gemeinsam mit dem Kunden folgende Fragen durchgehen:

Einzel- oder kollektive Rückdeckung?

Bei weniger als 150 Teilnehmer:innen empfehlen wir die Einzelrückdeckung im Verpfändungsmodell in der Ein- oder Zweikontenlösung. Bei der Einzelrückdeckung fallen nur Kosten der Rückdeckungsversicherung an, die in der Regel aus dem Wertguthaben der Beschäftigten finanziert werden. Allerdings führt diese Lösung beim Arbeitgeber in Abhängigkeit der Teilnehmeranzahl zu einer Vielzahl von regelmäßigen Zahlungsströmen. Bitte beachten Sie, dass unsere Rückdeckungsversicherungen nur die Zahlart „Einzelbetragszahlung“ kennen.

Bei großen Kollektiven bieten wir daher auch eine kollektive Rückdeckung über das Allianz Portfoliokonzept an. In dieser Variante entstehen jedoch in der Regel zusätzliche Kosten. Einmal können virtuelle Anteile an einer kollektiven Kapitalanlage nicht verpfändet werden, so dass die Einbindung eines Treuhänders notwendig ist – z.B. die Allianz Treuhand GmbH. Zum anderen muss ggf. ein externer Administrator beauftragt werden, wenn die kollektiven Erträge der Rückdeckung den individuellen Beschäftigten zugewiesen werden sollen.

Kommt eine kollektive Rückdeckung in Betracht, binden Sie bitte frühzeitig die Kollegen und Kolleginnen von AZ Capital & Pension Solutions GmbH ein.

Ein- oder Zweikontenlösung?

Soweit der **„dynamische Wertguthabenbegriff“** arbeitsrechtlich vereinbart ist - bzw. werden soll, ist das Zweikontenmodell die richtige Lösung. Hier werden die Mitarbeiter-Dotierungen und der AG-Anteil in zwei getrennten Rückdeckungsversicherungen (einmal mit dem Bedeckungsgrund: Mitarbeiter-Dotierung und einmal mit dem Bedeckungsgrund: AG-Anteil) rückgedeckt. Die differenzierte Rückdeckung ermöglicht dem Arbeitgeber beim **„dynamischen Wertguthabenbegriff“** steigende oder fallende AG-Beitragsätze über nur eine Rückdeckungsversicherung zu steuern ohne die Rückdeckung der für die Mitarbeiterdotierung bestimmten Rückdeckungsversicherung zu verändern.

Die arbeitsrechtliche Partizipation an den Erträgen sollte bei „dynamischem Wertguthabenbegriff“ (in der Wertguthabenvereinbarung) erfolgen, in dem das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben an das Rückdeckungskapital, der für die Mitarbeiter-Dotierung bestimmten Rückdeckungsversicherung anknüpft (vgl. *Musterwertguthabenvereinbarung dynamisch*).

Dies hat den Vorteil, dass das Allianz-Reporting dieser Rückdeckungsversicherung (Bedeckungsgrund: Mitarbeiter-Dotierung) stets Aufschluss über das aktuelle im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben geben kann.

Ist der **„statische Wertguthabenbegriff“** arbeitsrechtlich vereinbart, empfehlen wir das Einkontenmodell.

Die arbeitsrechtliche Partizipation an den Erträgen sollte bei „statischem Wertguthabenbegriff“ (in der Wertguthabenvereinbarung) erfolgen, in dem das Wertguthaben an das Rückdeckungskapital, der (einen) Rückdeckungsversicherung (Bedeckungsgrund: Wertguthaben) anknüpft (vgl. [Musterwertguthabenvereinbarung statisch](#)).

Das Allianz Reporting zu dieser Rückdeckungsversicherung gibt dann stets Aufschluss über das aktuelle Wertguthaben.

Kosten und Erträge?

Die aktuellen Kosten und Erträge der Zeitkonten Rückdeckungsversicherungen können Sie dem „[Merkblatt Produktlösung ZKR9 LZK](#)“ entnehmen. Wichtig ist, dass es für die Kosten und die Erträge unerheblich ist, ob die Sicherung im Ein- oder Zweikontenmodell erfolgt. Die Kosten und Erträge bei kollektiven Rückdeckung über das Allianz PortfolioKonzept werden individuell festgelegt.

Freistellungssimulationen bzw. Angebote zu den Rückdeckungsversicherungen?

Soweit die Beschäftigten Einzelheiten zur Gestaltung ihrer individuellen Freistellung interessieren,

empfehlen wir unseren [Wertkontenrechner](#). Dieses Tool beantwortet (unter Berücksichtigung der beitragsrechtlichen Machbarkeit)

- die Frage nach einer möglichen Freistellungsdauer bei Vorgabe eines Dotierungsbetrages oder
- die Frage nach einem Dotierungsbetrag bei Vorgabe einer Freistellungsdauer.

Unberücksichtigt bleiben jeweils die Kosten und etwaige Erträge der Rückdeckungsversicherung. Da diese ohnehin bei Abschluss nur partiell bekannt sind, sollten die Beschäftigten stets nur auf der Basis Ihrer Dotierungen (d.h. auf der Basis der sog. Zeitwertkontengarantie) kalkulieren.

Soweit der Arbeitgeber über unsere Informationen zu den Kosten und Erträgen der Rückdeckungsversicherung auch noch Modellrechnungen zu den Rückdeckungsversicherungen wünscht, können diese in den Standardkostenbereichen über den Tarifrechner bzw. darüber hinaus über die Verkaufsunterstützungen gerechnet werden.

Typische Beratungsszenarien und Ihr Support

Zur Unterstützung Ihrer Beratungsleistung zu Zeitwertkonten (ZWK) möchten wir im Folgenden einige typische Beratungsszenarien darstellen, sie bewerten und Lösungsmöglichkeiten bzw. Support aufzeigen.

Kundensetting	To Do	Bewertung/Support
<p>Der Kunde findet das Thema ZKW interessant und will mehr erfahren.</p>	<p>Funktionsweise erläutern sowie Kosten und Zinsen der Insolvenzsicherung bei Allianz nennen. Implementierungsschritte aufzeigen.</p>	<p>Bieten Sie Ihre Expertise und Ihr Netzwerk an</p> <p>Sammeln Sie Fragen und klären Sie diese mit Hilfe unserer Merkblätter oder in Rücksprachen mit uns.</p> <p>Stellen Sie unsere „<i>Musterwertguthabenvereinbarung statisch</i>“ und/oder „<i>Musterwertguthaben dynamisch</i>“ zur Verfügung.</p> <p>Weisen Sie auf die Bedeutung des Wertguthabenbegriffs hin.</p> <p>Stellen Sie soweit nötig Kontaktadressen zu Rechtsdienstleistern zur Verfügung.</p>
<p>ZWK sollen implementiert werden, ein Projekt arbeitet im Unternehmen bereits daran und wird juristisch begleitet.</p>	<p>Frühzeitige Herstellung von Kompatibilität des geplanten Modells mit unseren Produktlösungen ist empfehlenswert.</p>	<p>Bieten Sie Ihre Expertise und Ihr Netzwerk an</p> <p>Gerne sprechen wir mit dem Hausjuristen.</p>
<p>Ein Arbeitnehmer fängt neu beim Kunden an und bringt bereits ein Wertguthaben mit.</p>	<p>Funktionsweise erläutern sowie Kosten und Zinsen der Insolvenzsicherung bei Allianz nennen. Implementierungsschritte aufzeigen.</p>	<p>Bieten Sie Ihre Expertise und Ihr Netzwerk an</p> <p>Eine gute Gelegenheit, ein Zeitwertkontenmodell für alle Beschäftigten nach einheitlichen Spielregeln einzuführen.</p> <p>Stellen Sie unsere „<i>Musterübertragungsvereinbarung</i>“ zur Verfügung.</p> <p>Melden Sie sich bei uns, wenn Sie Rückfragen haben.</p>
<p>Der Kunde findet Freistellungen für kurzlaufende und situative Sabbaticals interessant, wünscht aber keine Verwendung von Wertguthaben in der ruhestandsnahen Lebensphase.</p>	<p>Auf die Vorzüge einer Wertguthabenverwendung gerade in der ruhestandsnahen Lebensphase hinweisen (z.B. länger aber weniger Arbeiten für Babyboomer). Bleibt es bei Kurzfristkonten ggf. auf die Möglichkeit eines negativen Wertguthabens hinweisen. Vorteil: Kein Insolvenzschutz, keine SV-Lüfte. Nachteil: Ausfallrisiko liegt beim Arbeitgeber</p>	<p>Auch für singuläre befristete Zeitwertkonten muss der Arbeitgeber eine Insolvenzsicherung einführen und ggf. das HR-Gehaltsabrechnungssystem anpassen. (Wieso dann nicht gleich ein vollwertiges lebensbegleitendes Modell bis zum Ausscheiden aus Altersgründen?)</p> <p>Stellen Sie unsere „<i>Slides Verwendung von Wertguthaben in der ruhestandsnahen Lebensphase</i>“ zur Verfügung und überzeugen Sie den Kunden von der Sinnhaftigkeit eines lebensbegleitenden Zeitwertkontenmodells bis zum Rentenbeginn.</p>

<p>ZWK bestehen bereits. Der Kunde ist mit dem Insolvenzversicherer unzufrieden.</p>	<p>Der Austausch des Insolvenzversicherungsinstrumentes ist sehr komplex. In der Regel muss die abgeschlossene Wertguthabvereinbarung geändert werden. Ferner müssen in der Regel alle Beschäftigten dem Wechsel zustimmen. Schließlich fallen im Falle der Umdeckung erneut beitragsbezogene Kosten an.</p>	<p>Eher abraten Herstellung des Kontakts zu einem Rechtsdienstleister.</p>
---	---	---