



Family & Life

Das Sozialteam-Lebensarbeitszeitmodell

Aus Arbeitszeit wird

Bildungszeit
Reisezeit
Familienzeit
Auszeit
Pflegezeit
Teilzeit
Ruhezeit

Inhalt

- 4 **Arbeitszeit – Lebenszeit**
- 6 **Zeitwertkonten**
Aus Arbeitszeit wird Lebenszeit
- 10 **Das Lebensarbeitszeitmodell**
Family & Life
- 12 **Berechnungsbeispiele**
- 16 **Verwendungsbeispiele**
- 28 **Sichere Vermögensanlage**
- 30 **Individuelle Beratung**
- 32 **Wichtige Hinweise**
- 34 **Auszug aus zeitgeist / Ausgabe 4**





Peter Weiß, Dr. Christian Weiß, Martin Weiß und Andreas Neugirg

Mit unserem Lebensarbeitszeitmodell Family & Life bieten wir seit 2012 die Möglichkeit an, ein Zeitwertkonto als Langzeitkonto einzurichten.

Wir reagieren damit auf die sich verändernden Arbeits- und Lebensbedingungen in unseren Arbeitsfeldern. In Anbetracht der sich abzeichnenden gesellschaftlichen Entwicklungen ist es für uns eine wichtige Aufgabe, der Schere zwischen dem Rückgang von Fachkräften und den steigenden Bedürfnissen von familiären Netzwerken entgegenzuwirken.

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

Es ist uns besonders wichtig, dass die Möglichkeit zum Einsatz des neuen Lebensarbeitszeitmodells die Vielfalt von Herausforderungen und Lebensentwürfen aufgreift. Das Lebensarbeitszeitmodell bietet daher individuelle Lösungen, um die unterschiedlichen Interessen miteinander in Einklang zu bringen. Es kommt dem Wunsch nach einer freien Lebensgestaltung und nach

finanzieller Sicherheit im Alter entgegen. Neben der Freistellung von der Arbeitszeit für ein Sabbatical oder den Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Kindererziehung und zur Betreuung häuslicher Pflegefälle sieht ein Lebensarbeitszeitmodell einen gleitenden oder vorzeitigen Übergang in den Ruhestand vor.

Bitte prüfen Sie anhand dieser Broschüre, inwieweit das Lebensarbeitszeitmodell für Sie für eine flexiblere Lebensphasenplanung und persönliche Vorruhestandsplanung infrage kommt. Die Fachberater*innen der DBZWK stehen Ihnen für ein individuelles Beratungsgespräch gerne zur Verfügung. Sie besprechen mit Ihnen Ihre konkreten Wünsche und Vorstellungen und erläutern Ihnen, wie Ihr Zeitwertkonto optimal eingesetzt und genutzt werden kann.

Wir wollen Ihnen auch in schwierigen Lebenssituationen, in der Orientierung dienenden Lebensphasen und im Übergang von Lebensabschnitten ein zuverlässiger, verbindlicher und unterstützender Arbeitgeber sein. Denn es geht uns um eine gemeinsame Zukunft mit Ihnen.

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

Peter Weiß

Dr. Christian Weiß

Martin Weiß

Andreas Neugirg

Berufliche Anforderungen und private Bedürfnisse in Einklang bringen.



Mehr Zeit füreinander haben und die Partnerschaftlichkeit stärken: Es gilt dafür zu sorgen, dass Familie und Beruf gut miteinander vereinbar sind.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

Vor einiger Zeit stellte das Institut für Demoskopie Allensbach die Ergebnisse der Studie „Monitor Familienleben“ vor. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ermittelt die Studie regelmäßig die Einstellungen der deutschen Bevölkerung zur Familie und zur Familienpolitik.

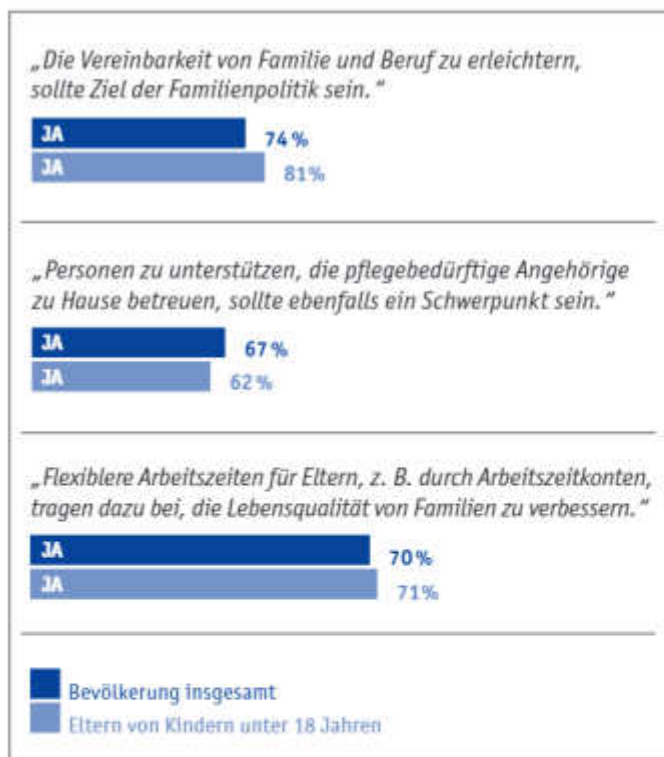
Ein zentrales Ergebnis der Studie lautet: 74 % der Bevölkerung und 81% der Eltern sagen, dass auch in Zukunft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Kernaufgabe der Familienpolitik sein soll.

Wie zufrieden die Familien sind, hängt unter anderem davon ab, ob sie genügend Zeit mit ihren Kindern und Angehörigen verbringen können. Es müssen also bessere Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden.

Früherer Ruhestand

Die Rente mit 67 ist für die meisten Menschen bald Realität. Einer TNS-Emnid-Umfrage im Auftrag der DBZWK zufolge möchten jedoch knapp zwei Drittel der Deutschen nicht bis 67 arbeiten. Eine deutliche Mehrheit von ihnen würde aber nur dann früher aufhören, wenn sie keine Einbußen bei der Rente in Kauf nehmen müsste. Von den 40- bis 49-Jährigen können sich nur noch 9 % gut vorstellen, bis 67 zu arbeiten; bei den 30- bis 39-Jährigen liegt der Wert noch bei 29 %.

Experten werten dies als ein deutliches Zeichen dafür, dass die moderne Arbeitswelt ihren Tribut fordert und bereits für die Generation 40plus die Aussicht auf einen früheren Ruhestand reizvoll ist.



Auszüge aus der Allensbach-Studie.

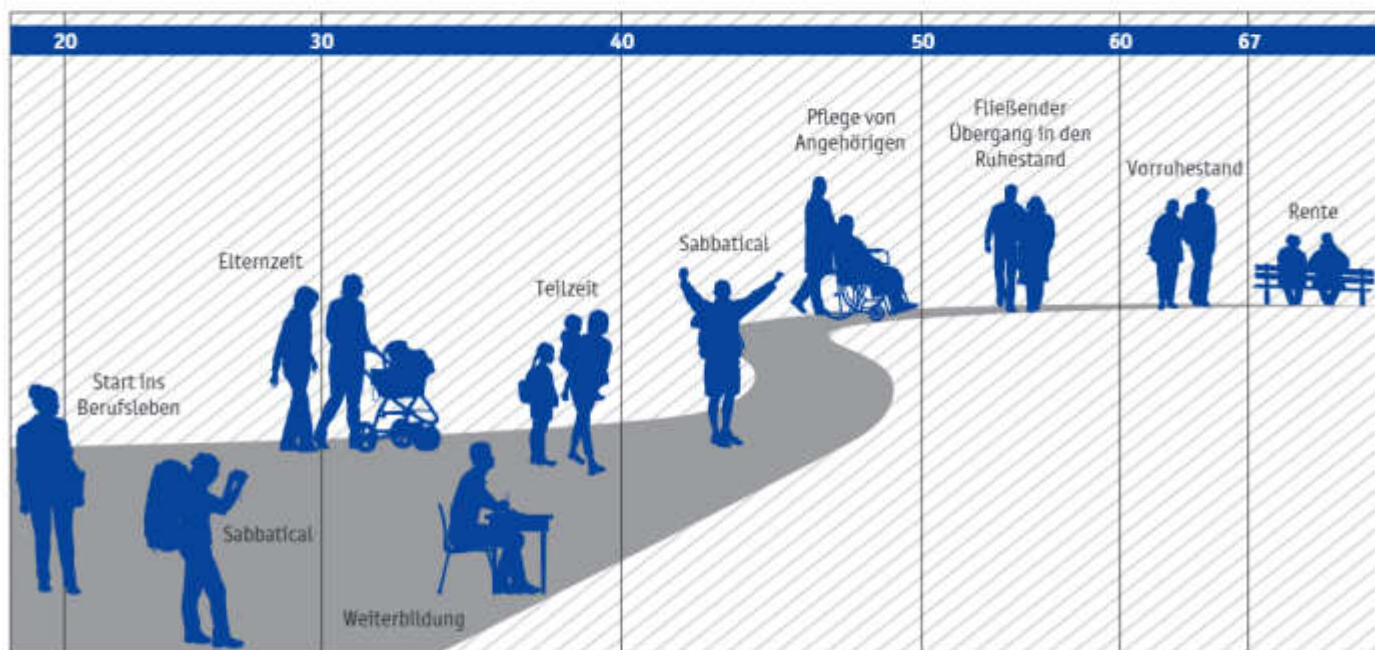


Anpassung der Arbeitszeit an unterschiedliche Lebensphasen

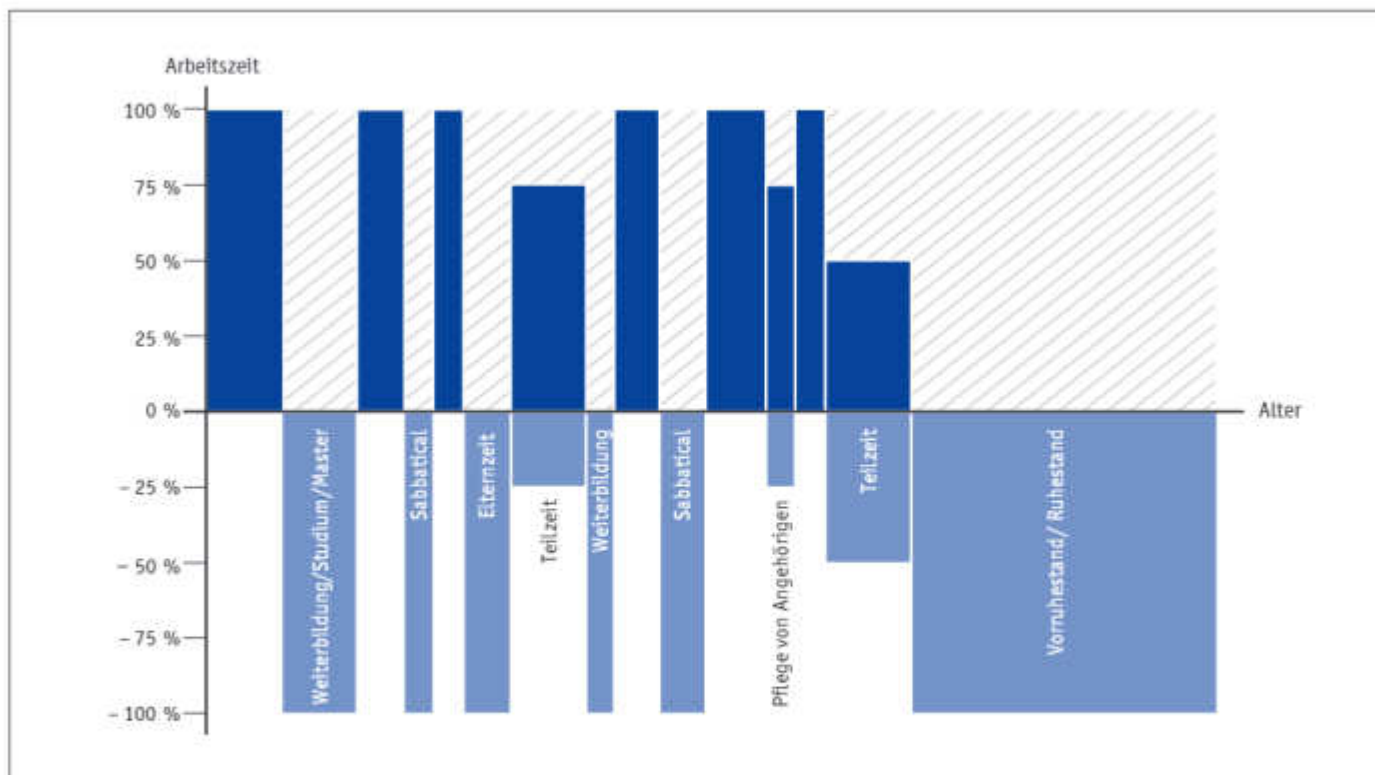
In der Regel ist der Beschäftigungsumfang bei Beginn des Arbeitsverhältnisses der aktuellen Lebenssituation, den zeitlichen Möglichkeiten sowie den finanziellen Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen angepasst. Diese Aspekte ändern sich jedoch mehrfach im Laufe des Berufslebens. Konkret geht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Weiterbildung, Auszeiten,

die Pflege eines Angehörigen und den Übergang in den Ruhestand. Es gilt, die Arbeitszeit der jeweiligen Lebensphase anzupassen.

Auch sehen viele junge Menschen Lebensarbeitszeit als keinen nahtlosen Zeitstrahl mehr an, der direkt nach der Schule beginnt und mit der Berentung endet. Sie haben konkrete Vorstellungen von mehrmonatigen Reisen oder anderen Sabbaticals – nicht nur nach der Schule oder dem Studium, sondern auch im aktiven Berufsleben.



Mögliche Lebensphasen im Berufsleben.



Lebensphasen und eine daraus bedingte Reduzierung der Arbeitszeit. Mit einem Zeitwertkonto können diese Auszeiten finanziert werden.

Zeitwertkonten Aus Arbeitszeit wird Lebenszeit



Zeitwertkonten ermöglichen unter anderem, die berufliche Weiterentwicklung eigenverantwortlich zu organisieren. Sich zum Beispiel bei laufenden Bezügen freistellen lassen, um sich weiterzubilden, ist dank Zeitwertkonten gesetzlich möglich.

Gesetzliche Grundlage: Der Bundestag beschloss im Jahr 1998 das erste Gesetz zur Absicherung und Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit (Flexi-Gesetz). Auf der Grundlage dieses Gesetzes haben Mitarbeiter*innen seither die Möglichkeit, ihre Lebensarbeitszeit flexibler zu gestalten. Gehaltsbestandteile können insolvenzgeschützt und rentiertlich angelegt werden und später als Zeitgutschrift für Auszeiten, zum Beispiel für ein Sabbatical, für die Pflege von Angehörigen, die Verlängerung von Elternzeit oder den Vorruhestand, genutzt werden.

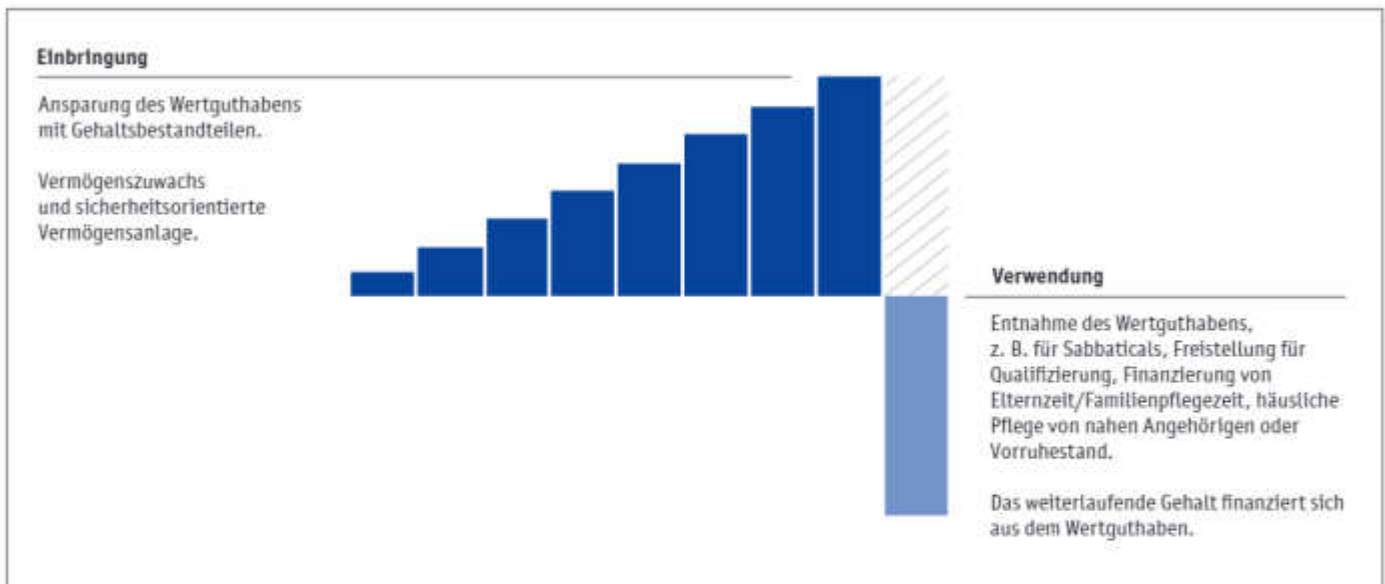
Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-II-Gesetz) im Jahr 2009 stellte der Bundestag die Nutzung von Langzeitkonten auf eine neue rechtliche Grundlage, um so deren Verbreitung noch einmal deutlich anzuschreiben. Die wichtigsten Neuerungen waren damals, dass Langzeitkonten in Form einer schriftlichen Wertguthabensvereinbarung geführt werden müssen, dass die Guthaben in Geldeinheiten geführt und insolvenzgesichert sein müssen und dass angesammelte Guthaben nicht für den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen genutzt werden dürfen. Zudem wurde die Übertragbarkeit bei einem Arbeitgeberwechsel verbessert.

Zeitwertkonten machen's möglich.

Seit der Verabschiedung des ersten Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 haben Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, beliebige Gehaltsbestandteile in ein in Geldwert geführtes Zeitkonto zu stellen, wofür erst dann Lohnsteuer und gegebenenfalls Sozialabgaben zu entrichten sind, wenn das Guthaben entnommen wird.

Zeitwertkonten lösen aktuelle Probleme in unserer Arbeitswelt, denn sie sind die effektivste Methode der Lebensphasengestaltung. Mit ihnen können Arbeitgeber ihren Mitarbeiter*innen individuell passende Lösungskonzepte für jede Lebensphase bieten: Zeit für eine Auszeit, Erziehungszeiten finanziell überbrücken, Angehörige pflegen und dafür die Arbeitszeit reduzieren, sich bei laufenden Bezügen freistellen lassen, um sich weiterzubilden, oder in den Vorruhestand gehen. Und das alles ohne Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses – dank Zeitwertkonten ist das gesetzlich möglich. Aber wie funktionieren Zeitwertkonten?

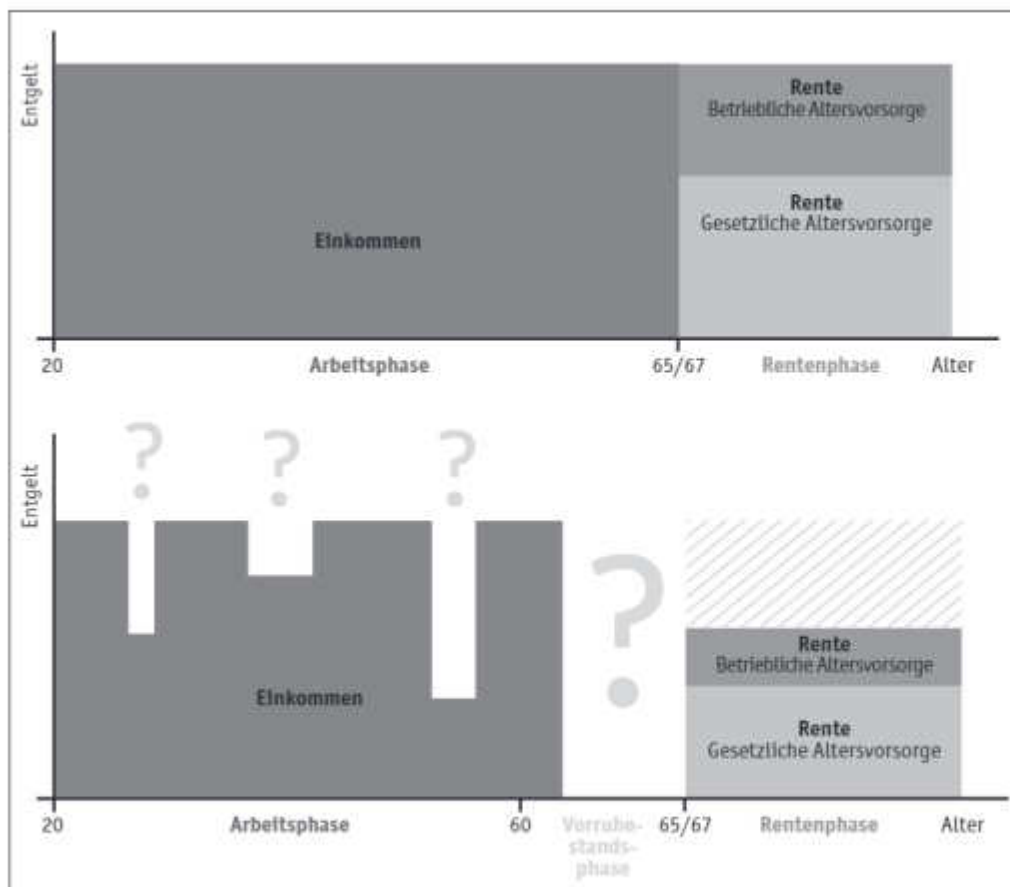
In der Praxis funktionieren Zeitwertkonten einfach, sind recht wirkungsvoll und – ganz wichtig – insolvenzgesichert. Bespart werden sie in Form von Gehaltsbestandteilen. Zeitwertkonten verfolgen das Ziel, durch eigenfinanzierte Entgeltbeträge berufliche Auszeiten oder Teilzeitbeschäftigung, sprich eine individuelle Gestaltung des Berufslebens zu ermöglichen. Das Besondere daran ist, dass während der Freistellungszeiten weiterhin voller Sozialversicherungsschutz besteht und sich das weiterlaufende Gehalt aus dem angesparten Wertguthaben finanziert. Für die Mitarbeiter*innen bedeutet dies ein Gefühl von Unabhängigkeit und Freiheit.



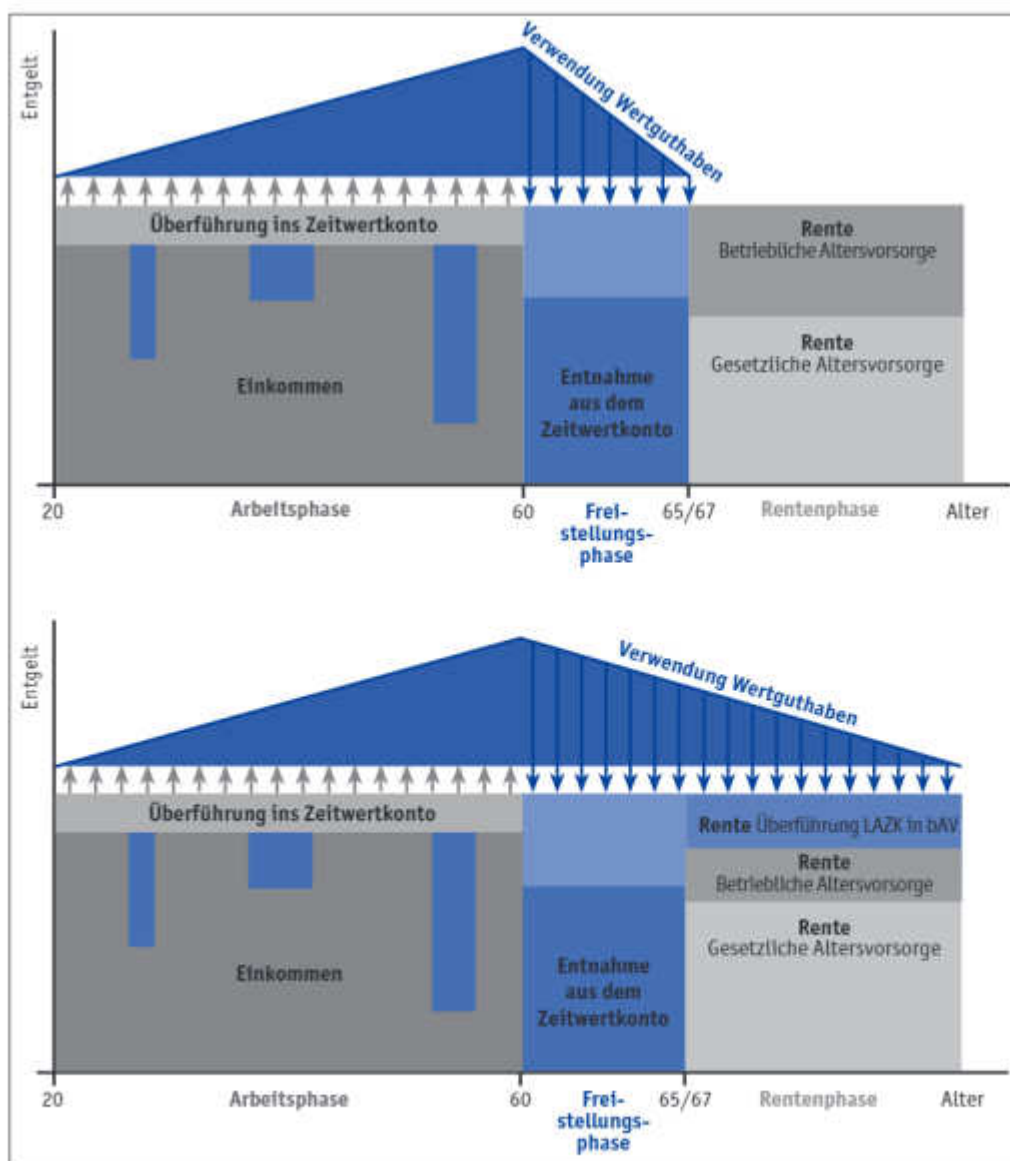
Das Prinzip von Zeitwertkonten ist einfach: Gehaltsbestandteile können von den Mitarbeiter*innen zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei angespart werden. Zur Kapitalanlage und Insolvenzsicherung überführt der Arbeitgeber die Gehaltsbestandteile in eine sicherheitsorientierte Vermögensanlage. Mit dem gebildeten Wertguthaben sind längere Freistellungsphasen ebenso möglich wie der Vorruhestand. Mitarbeiter*innen können also ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher als mit 67 Jahren aus dem Berufsleben aussteigen. Sie sind auch während der Freistellungsphase beim Arbeitgeber angestellt und erhalten weiterhin ihr Gehalt. Wertguthaben, die während der regulären Arbeitszeit nicht verbraucht werden, können spätestens bei Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand, ohne Belastung durch Steuern, in eine zusätzliche Altersvorsorge überführt werden.



Auch für die heute 55- bis 65-Jährigen sind Zeitwertkonten sehr attraktiv. Denn diese Altersgruppe wünscht sich mehrheitlich eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit ohne Rentenabschläge. Zeitwertkonten können als Möglichkeit genutzt werden, ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher den Vorruhestand zu genießen.



Vergleich von Lebensphasengestaltung und Vorruhestand mit und ohne Zeitwertkonto: links die herkömmliche Einkommens- und Versorgungssituation **ohne** Zeitwertkonto.



Hier die Lebensphasengestaltung und der Vorruhestand **mit** Zeitwertkonto. Verwendung des angesparten Guthabens für die Freistellungsphase und die Rentenphase.

Zeitwertkonten haben sich als flexible Instrumente erwiesen.



Gerade bei den steigenden Anforderungen in unserer Arbeitswelt ist es sinnvoll, sich schon frühzeitig Gedanken über die persönliche Lebensphasenplanung zu machen. Branchenunabhängig bieten daher immer mehr Unternehmen und Einrichtungen Ihren Mitarbeiter*Innen die Möglichkeit, ein Zeitwertkonto einzurichten.

Zeitwertkonten schaffen Freiräume.

Work-Life-Balance

Zeitwertkonten ermöglichen die optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie schaffen Arbeitssouveränität, eine höhere Lebensqualität und mehr Zeit für ein Miteinander.

Verwendungsmöglichkeiten von Zeitwertkonten

Bildungszeit: Zeitwertkonten ermöglichen die Freistellung für Weiterbildung. Mit dem Guthaben kann die eigene Karriere ohne finanziellen Verzicht gefördert und Weiterbildungschancen können eigenverantwortlich genutzt werden.

Reisezeit und Auszeit: Mit einem Sabbatical kann man Abstand gewinnen, die eigenen Akkus wieder aufladen und fit werden für neue Aufgaben.

Familienzeit: Die Wertguthaben können zur Ausweitung der Elternzeit genutzt werden. So kann man bei vollem Gehalt ganz für die Familie da sein.

Pflegezeit: Zeitwertkonten ermöglichen auch die Betreuung häuslicher Pflegefälle. Sich um ältere oder erkrankte Familienangehörige zu kümmern, ist damit ohne finanziellen Verlust machbar.

Teilzeit: Die Arbeitszeit kann mit einem Zeitwertkonto ohne Gehaltseinbußen reduziert werden. Ein gleitender und sozialverträglicher Vorruhestand wird sichergestellt.

Ruhezeit: Mit dem Guthaben wird ein früherer Ruhestand als mit 67 Jahren ermöglicht – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente. Das Alter kann aktiv und unbeschwert ohne finanzielle Sorgen gestaltet werden.

Die Vorteile von Zeitwertkonten sind vielfältig:

Die Verwendung des Wertguthabens muss nicht sofort festgelegt werden. Erst in der Zukunft kann darüber entschieden werden, wofür das Guthaben eingesetzt werden soll.

In das Zeitwertkonto wird ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherung gespart. Ersparte Steuern und gegebenenfalls Sozialabgaben werden in die Zukunft verlagert und bis dahin mit Zins und Zinseszins angelegt.

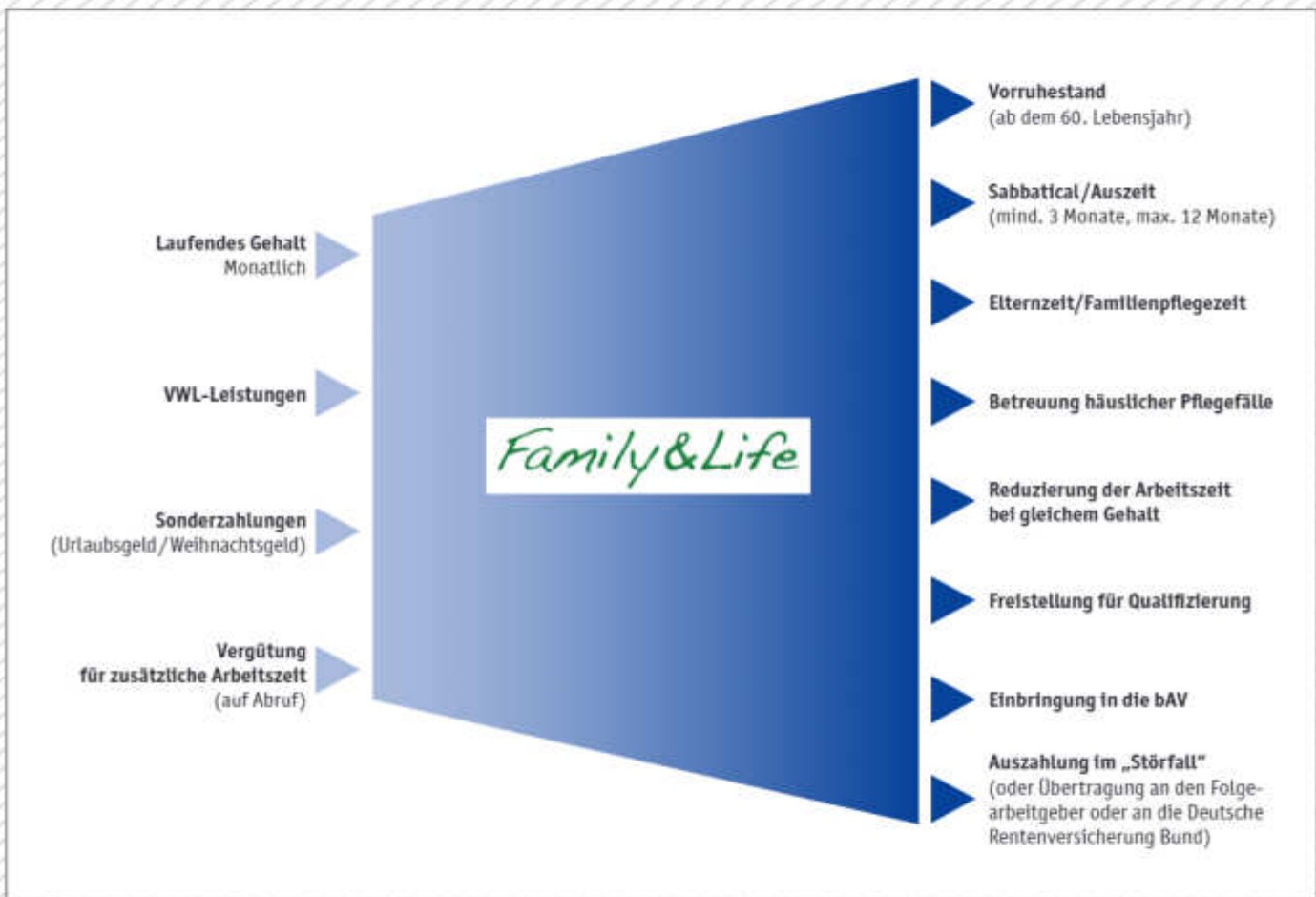
Nicht verbrauchte Wertguthaben können bei Rentenbeginn auf Wunsch in eine betriebliche Altersversorgung (bAV) übertragen werden.

Die Mitnahme des Wertguthabens zu einem neuen Arbeitgeber bei Arbeitsplatzwechsel oder die Übertragung der Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund ist möglich.

Die Wertguthaben sind uneingeschränkt vererbbar.

Ein gesetzlich garantierter Insolvenzschutz durch Trennung vom regulären Betriebsvermögen und zusätzliche Verpfändung an Treuhänder gibt Sicherheit.

Aus Arbeitszeit wird Lebenszeit.



Einbringung und Verwendung: in das Zeitwertkonto einzahlen, um sich damit zu einem späteren Zeitpunkt Wünsche zu erfüllen. Das angesparte Wertguthaben bleibt bis zur Inanspruchnahme steuer- und sozialabgabenfrei.



Aus Arbeitszeit wird Lebenszeit: Zeitwertkonten bieten Unabhängigkeit und Freiheit in der Lebensarbeitszeitgestaltung.

Family&Life

Das Sozialteam-Lebensarbeitszeitmodell

Das Lebensarbeitszeitmodell bietet eine große Vielfalt an persönlichen zeitlichen Freiheiten und unterschiedliche Planungsmöglichkeiten für Ihre einzelnen Lebensphasen. Es bietet individuelle Lösungen für eine freie Lebensgestaltung und finanzielle Sicherheit im Alter. Hinzu kommen weitere Pluspunkte:

Geringer finanzieller Aufwand für die Mitarbeiter*innen

Das Modell kann von allen Mitarbeiter*innen mit unbefristetem Arbeitsverhältnis genutzt werden.

Der Mindestumwandlungsbetrag beträgt nur 25,- Euro brutto monatlich.

Zinsgutschrift auf den jeweiligen Entgeltumwandlungsbetrag des Arbeitnehmers in Höhe von 2,5 % p.a.

Finanzielles Engagement des Arbeitgebers

Die einmaligen Implementierungsgebühren sowie die laufenden jährlichen Gebühren für Verwaltungs-, Treuhand- und Insolvenz-Sicherungskosten trägt der Arbeitgeber.

Sicherheit der Guthaben

Die Wertguthaben des Lebensarbeitszeitmodells sind wirksam gegen Insolvenz geschützt. Der Schwerpunkt des Modells liegt auf der langfristigen Sicherheit der Vermögensanlage von Guthaben und der Erträge bei einem Höchstmaß an Flexibilität in der Einzahlungs- und Auszahlungsphase.

Family&Life

Berechnungsbeispiele Früherer Vorruhestand

Aus Arbeitszeit wird **Ruhezeit**

- Bildungszeit**
- Reisezeit**
- Familienzzeit**
- Auszeit**
- Pflegezeit**
- Teilzeit**

Wir möchten Ihnen auf den nächsten Seiten aufzeigen, welche Vielfalt an persönlichen zeitlichen Freiheiten Sie durch das Zeitwertkonto haben und welche ganz unterschiedlichen Planungen für Ihre einzelnen Lebensphasen dadurch möglich sind.

Das Guthaben Ihres Zeitwertkontos ermöglicht unter anderem einen früheren Vorruhestand ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente. Lassen Sie sich von den unterschiedlichen Berechnungsbeispielen auf den folgenden Seiten inspirieren und machen Sie sich Ihre eigenen Gedanken darüber, wie Sie mit dem Wert Ihrer Zeit umgehen möchten.

Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	30	Bruttolohn "vorher"	2.200,00	Freistellung für ... Monate	31
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	100,00	Zeitkonto bei Freistellung	77.846 €
Verzicht für ... Jahre	37	Steuerliche Abzüge	26,30	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	20,27	Nettolohnverzicht	22.067 €
Verzinsung Zeitwertkonto z. Zt.	2,50%	Nettolohnverzicht	53,43	Steuern	10.862 €
				Sozialabgaben AN	8.372 €
				Sozialabgaben AG	8.000 €
				Zinsen	28.548 €

Alter	Nettolohn- verzicht	Steuern	Sozial- abg. AN	Sozial- abg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Urmw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
30	641	316	243	232	1.432	0	1.432	25.200	0	0
31	641	316	243	232	1.432	0	2.901	25.200	0	0
32	641	316	243	232	1.432	0	4.406	25.200	0	0
33	641	316	243	232	1.432	0	5.948	25.200	0	0
34	641	316	243	232	1.432	0	7.529	25.200	0	0
35	641	316	243	232	1.432	0	9.150	25.200	0	0
36	641	316	243	232	1.432	0	10.811	25.200	0	0
37	641	316	243	232	1.432	0	12.514	25.200	0	0
38	641	316	243	232	1.432	0	14.259	25.200	0	0
39	641	316	243	232	1.432	0	16.048	25.200	0	0
62	641	316	243	232	1.432	0	72.129	25.200	0	0
63	641	316	243	232	1.432	0	75.365	25.200	0	0
64	267	132	101	97	597	0	60.298	25.200	7	17.548
65	0	0	0	0	0	0	31.722	25.200	12	30.083
66	0	0	0	0	0	0	2.433	25.200	12	30.083

Freistellungsphase

Beispiel 1

53,43 €
Netto monatlich
= 31 Monate
früher aufhören



Die Länge der Freistellungen ist individuell und abhängig von verschiedenen Einflussgrößen wie Ihrer zukünftigen Gehaltsentwicklung, dem von Ihnen festgelegten Lohnverzicht und dessen eventuelle Anpassung an Ihre Gehaltsentwicklung, der Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenzen/Freibeträge, Änderungen Ihrer Steuerklasse etc. Bitte beachten Sie hierzu die Hinweise auf der letzten Seite.

Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	35	Bruttolohn "vorher"	1.500,00	Freistellung für ... Monate	19
Rentalter regulär	67	Lohnverzicht	50,00	Zeitkonto bei Freistellung	32.531 €
Verzicht für ... Jahre	32	Steuerliche Abzüge	13,88	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	10,14	Nettolohnverzicht	9.483 €
Verzinsung Zeitwertkonto z. Zt.	2,50%	Nettolohnverzicht	25,98	Steuern	5.066 €
				Sozialabgaben AN	3.701 €
				Sozialabgaben AG	3.537 €
				Zinsen	10.744 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
35	312	167	122	116	716	0	716	17.400	0	0
36	312	167	122	116	716	0	1.450	17.400	0	0
37	312	167	122	116	716	0	2.203	17.400	0	0
38	312	167	122	116	716	0	2.974	17.400	0	0
39	312	167	122	116	716	0	3.765	17.400	0	0
40	312	167	122	116	716	0	4.575	17.400	0	0
41	312	167	122	116	716	0	5.406	17.400	0	0
42	312	167	122	116	716	0	6.258	17.400	0	0
43	312	167	122	116	716	0	7.130	17.400	0	0
44	312	167	122	116	716	0	8.025	17.400	0	0
62	312	167	122	116	716	0	28.551	17.400	0	0
63	312	167	122	116	716	0	29.981	17.400	0	0
64	312	167	122	116	716	0	31.447	17.400	0	0
65	130	69	51	48	298	0	20.415	17.400	7	12.117
66	0	0	0	0	0	0	154	17.400	12	20.771

Freistellungsphase

Beispiel 2

25,98 €
Netto monatlich
= 19 Monate
früher aufhören

Am Beispiel eines 35-jährigen Mitarbeitenden mit einer monatlichen Entgeltumwandlung in Höhe von beispielhaft 100,- € und einer Verzinsung von z.B. 2,50% p.a. wird der Liquiditätsvorteil zugunsten des Mitarbeitenden deutlich: Dem Bruttoumwandlungsbetrag in Höhe von 50,- € steht ein beispielhafter monatlicher Nettoaufwand von nur rund 26,- € gegenüber. Über eine Ansparphase von z.B. 29 Jahren (bis zum 64. Lebensjahr) beträgt der Nettoaufwand nur 9.483,- € für den Mitarbeitenden. Unter Berücksichtigung der Verzinsung von z.B. 2,50% beträgt sein persönliches Anlageergebnis 32.531,- € (vor Steuern und Sozialversicherungsverbeitragung), womit der Vorruhestand über 19 Monate finanziert werden kann.

Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	45	Bruttolohn "vorher"	2.600,00	Freistellung für ... Monate	32
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	250,00	Zeitkonto bei Freistellung	89.092 €
Verzicht für ... Jahre	22	Steuerliche Abzüge	69,24	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	50,68	Nettolohnverzicht	30.179 €
Verzinsung Zeitwertkonto z. Zt.	2,50%	Nettolohnverzicht	130,08	Steuern	16.064 €
				Sozialabgaben AN	11.758 €
				Sozialabgaben AG	11.236 €
				Zinsen	19.856 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Umrw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
45	1.561	831	608	581	3.581	0	3.581	28.200	0	0
46	1.561	831	608	581	3.581	0	7.252	28.200	0	0
47	1.561	831	608	581	3.581	0	11.014	28.200	0	0
48	1.561	831	608	581	3.581	0	14.871	28.200	0	0
49	1.561	831	608	581	3.581	0	18.824	28.200	0	0
50	1.561	831	608	581	3.581	0	22.876	28.200	0	0
51	1.561	831	608	581	3.581	0	27.029	28.200	0	0
52	1.561	831	608	581	3.581	0	31.285	28.200	0	0
53	1.561	831	608	581	3.581	0	35.649	28.200	0	0
54	1.561	831	608	581	3.581	0	40.121	28.200	0	0
62	1.561	831	608	581	3.581	0	80.169	28.200	0	0
63	1.561	831	608	581	3.581	0	85.754	28.200	0	0
64	520	277	203	194	1.194	0	66.650	28.200	8	22.443
65	0	0	0	0	0	0	34.652	28.200	12	33.664
66	0	0	0	0	0	0	1.854	28.200	12	33.664

Freistellungsphase

Beispiel 3
130,08 €
 Netto monatlich
 = 32 Monate
 früher aufhören

Seit dem 1. Januar 2009 haben auch 450-Euro-Minijobber die Möglichkeit, ein Zeitwertkonto zu führen. Bislang konnten nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigte an betrieblichen Zeitwertkonten teilnehmen.

Ein Aspekt mit gleichstellungspolitischer Wirkung, da zu diesem Beschäftigtenkreis vor allem Frauen zählen. Vor diesem Hintergrund ist die neue gesetzliche Regelung auch als Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sehen.

Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	40	Bruttolohn "vorher"	450,00	Freistellung für ... Monate	24
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	25,00	Zeitkonto bei Freistellung	10.247 €
Verzicht für ... Jahre	27	Steuerliche Abzüge	0,00	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	0,00	Nettolohnverzicht	7.500 €
Verzinsung Zeitwertkonto z. Zt.	2,50%	Nettolohnverzicht	25,00	Steuern	0 €
				Sozialabgaben AN	0 €
				Sozialabgaben AG	0 €
				Zinsen	2.747 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Ummw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
40	300	0	0	0	300	0	300	5.100	0	0
41	300	0	0	0	300	0	608	5.100	0	0
42	300	0	0	0	300	0	923	5.100	0	0
43	300	0	0	0	300	0	1.246	5.100	0	0
44	300	0	0	0	300	0	1.577	5.100	0	0
45	300	0	0	0	300	0	1.916	5.100	0	0
62	300	0	0	0	300	0	9.175	5.100	0	0
63	300	0	0	0	300	0	9.705	5.100	0	0
64	300	0	0	0	300	0	10.247	5.100	0	0
65	0	0	0	0	0	0	5.404	5.100	12	5.100
66	0	0	0	0	0	0	439	5.100	12	5.100

Freistellungsphase

Beispiel 4
 25,00 €
 Netto monatlich = 24 Monate früher aufhören

Beispiel eines Zeitwertkontos

Zeitwertkonto		Lohnverzicht		Ergebnis	
Alter aktuell	30	Bruttolohn "vorher"	450,00	Freistellung für ... Monate	38
Rentenalter regulär	67	Lohnverzicht	25,00	Zeitkonto bei Freistellung	15.734 €
Verzicht für ... Jahre	37	Steuerliche Abzüge	0,00	Startguthaben	0 €
%-Gehalt bei Freistellung	100%	Sozialabgaben AN	0,00	Nettolohnverzicht	10.150 €
Verzinsung Zeitwertkonto z. Zt.	2,50%	Nettolohnverzicht	25,00	Steuern	0 €
				Sozialabgaben AN	0 €
				Sozialabgaben AG	0 €
				Zinsen	5.584 €

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Kosten	Zeitkonto Höhe	Bruttolohn (ohne Ummw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
30	300	0	0	0	300	0	300	5.100	0	0
31	300	0	0	0	300	0	608	5.100	0	0
32	300	0	0	0	300	0	923	5.100	0	0
33	300	0	0	0	300	0	1.246	5.100	0	0
34	300	0	0	0	300	0	1.577	5.100	0	0
35	300	0	0	0	300	0	1.916	5.100	0	0
62	300	0	0	0	300	0	15.106	5.100	0	0
63	250	0	0	0	250	0	14.884	5.100	2	850
64	0	0	0	0	0	0	10.156	5.100	12	5.100
65	0	0	0	0	0	0	5.310	5.100	12	5.100
66	0	0	0	0	0	0	343	5.100	12	5.100

Beispiel 5
 25,00 €
 Netto monatlich = 38 Monate früher aufhören

Aus Arbeitszeit wird **Bildungszeit**

Reisezeit
Familienzeit
Auszeit
Pflegezeit
Teilzeit
Ruhezeit



6 Monate Freistellung mit 30 Jahren



Bruttolohn	2.000,00 €
Lohnverzicht	90,00 €
Nettolohnverzicht	49,91 €

49,91 € Netto
monatlich / 9 Jahre lang
= **6 Monate**
Freistellung

12 Monate Freistellung mit 30 Jahren



Bruttolohn	2.000,00 €
Lohnverzicht	125,00 €
Nettolohnverzicht	69,37 €

69,37 € Netto
monatlich / 9 Jahre lang
= **12 Monate**
Freistellung
(bei 70 % Lohn)

Aus Arbeitszeit wird Bildungszeit, Reisezeit, Familienzeit, Auszeit, Pflegezeit, Teilzeit und Ruhezeit. Lassen Sie sich von den Verwendungsbeispielen zu verschiedenen Freistellungen auf den nächsten Seiten inspirieren.

So könnten Sie zum Beispiel mit dem neuen Lebensarbeitszeitmodell bei einem angenommenen Bruttoverdienst von 2.000,- € monatlich 49,91 € netto über einen Zeitraum von zehn Jahren ansparen und dafür bei vollen Bezügen für sechs Monate eine Freistellung nehmen (Beispiel oben).

Oder bei einem angenommenen Bruttoverdienst von 2.000,- € monatlich 69,37 € netto über einen Zeitraum von neun Jahren ansparen und dafür bei 70 % igem Lohn für zwölf Monate eine Freistellung nehmen (Beispiel unten).

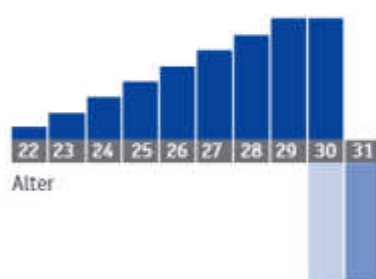
- Einzahlung in das Zeitwertkonto
- Auszahlung aus dem Zeitwertkonto

Aus Arbeitszeit wird **Familienzeit**

Bildungszeit
Reisezeit
Auszeit
Pflegezeit
Teilzeit
Ruhezeit



12 Monate Verlängerung der Elternzeit mit 31 Jahren



Bruttolohn	2.000,00 €
Lohnverzicht	155,00 €
Nettolohnverzicht	86,05 €

86,05 € Netto
monatlich / 8 Jahre lang
= **12 Monate**
Verlängerung
Elternzeit
(bei 70 % Lohn)

24 Monate Verlängerung der Elternzeit mit 31 Jahren



Bruttolohn	2.000,00 €
Lohnverzicht	230,00 €
Nettolohnverzicht	128,04 €

128,04 € Netto
monatlich / 9 Jahre lang
= **24 Monate**
Verlängerung
Elternzeit
(bei 70 % Lohn)

24 Monate Verlängerung der Elternzeit mit 31 Jahren – Teilzeit (50%)



Bruttolohn	2.000,00 €
Lohnverzicht	150,00 €
Nettolohnverzicht	83,29 €

83,29 € Netto
monatlich / 4 Jahre lang
= **24 Monate**
Verlängerung
Elternzeit
(bei 70 % Lohn aus
50 % Teilzeit)

- Einzahlung in das Zeitwertkonto
- Auszahlung aus dem Zeitwertkonto
- Bezugsphase Elterngeld

Aus Arbeitszeit wird **Reisezeit**

Bildungszeit
Familienzeit
Auszeit
Pflegezeit
Teilzeit
Ruhezeit

Wer ein Zeitwertkonto besitzt, hat den Vorteil, dass dieses auch für kürzere Freistellungen, Auszeiten oder Überbrückungszeiten genutzt werden kann. Die Verwendungsbeispiele auf dieser Seite machen das deutlich.

Eine dreimonatige Freistellung mit 26 Jahren ist möglich, sofern zum Beispiel über fünf Jahre monatlich auf einen Nettolohn von 44,26 € verzichtet wird. Diesem Beispiel ist ein Monatseinkommen von 2.000,- € zugrunde gelegt.

Eine viermonatige Freistellung ist möglich, wenn über fünf Jahre monatlich auf einen Nettolohn von 80,63 € verzichtet wird. Dieses Beispiel basiert auf einem Monatseinkommen von 2.500,- €.

Bei einem Monatsbruttoverdienst von 2.800,- € und einem monatlichen Nettoverzicht in den letzten sechs Jahren von 78,87 € könnten ebenfalls 4 Monate überbrückt werden.

3 Monate Freistellung mit 26 Jahren



Bruttolohn	2.000,00 €
Lohnverzicht	80,00 €
Nettolohnverzicht	44,26 €

44,26 € Netto
monatlich / 5 Jahre lang
= **3 Monate**
Auszeit

4 Monate Freistellung mit 40 Jahren



Bruttolohn	2.500,00 €
Lohnverzicht	150,00 €
Nettolohnverzicht	80,63 €

80,63 € Netto
monatlich / 5 Jahre lang
= **4 Monate**
Auszeit

4 Monate Freistellung mit 46 Jahren



Bruttolohn	2.800,00 €
Lohnverzicht	150,00 €
Nettolohnverzicht	78,87 €

78,87 € Netto
monatlich / 5 Jahre lang
= **4 Monate**
Auszeit

- Einzahlung in das Zeitwertkonto
- Auszahlung aus dem Zeitwertkonto

Aus Arbeitszeit wird **Pflegezeit / Teilzeit**

Bildungszeit
Reisezeit
Familienzeit
Auszeit
Ruhezeit

6 Monate Freistellung mit 50 Jahren



Bruttolohn	3.000,00 €
Lohnverzicht	130,00 €
Nettolohnverzicht	66,74 €

66,74 € Netto
monatlich / 9 Jahre lang
= 6 Monate Freistellung

12 Monate Freistellung mit 50 Jahren



Bruttolohn	3.000,00 €
Lohnverzicht	130,00 €
Nettolohnverzicht	66,74 €

66,74 € Netto
monatlich / 19 Jahre lang
= 12 Monate Freistellung

36 Monate Teilzeit mit 48 Jahren



Bruttolohn	1.800,00 €
Lohnverzicht	100,00 €
Nettolohnverzicht	61,62 €

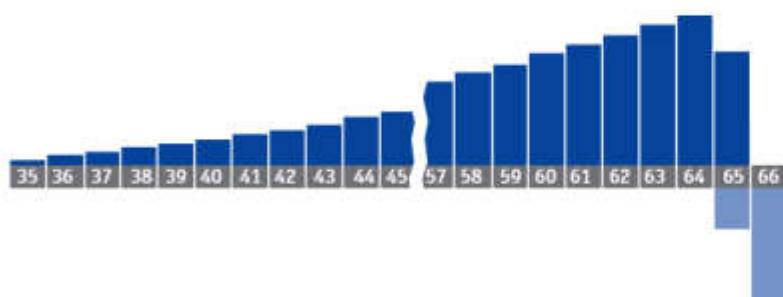
61,62 € Netto
monatlich / 17 Jahre lang
= 36 Monate Teilzeit

■ Einzahlung in das Zeitwertkonto
■ Auszahlung aus dem Zeitwertkonto

Aus Arbeitszeit wird **Ruhezeit**

Bildungszeit
Reisezeit
Familienzeit
Auszeit
Pflegezeit
Teilzeit

Vorruhestand 19 Monate früher



Bruttolohn	2.500,00 €
Lohnverzicht	100,00 €
Nettolohnverzicht	52,28 €

**52,28 € Netto monatlich
= 19 Monate
früher aufhören**

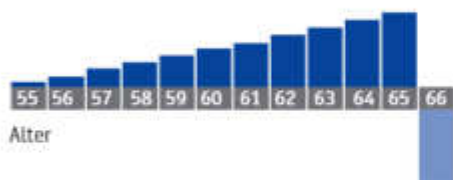
Vorruhestand 15 Monate früher



Bruttolohn	3.000,00 €
Lohnverzicht	150,00 €
Nettolohnverzicht	75,32 €

**75,32 € Netto monatlich
= 15 Monate
früher aufhören**

Vorruhestand 11 Monate früher



Bruttolohn	2.000,00 €
Lohnverzicht	150,00 €
Nettolohnverzicht	81,94 €

**81,94 € Netto monatlich
= 11 Monate
früher aufhören**

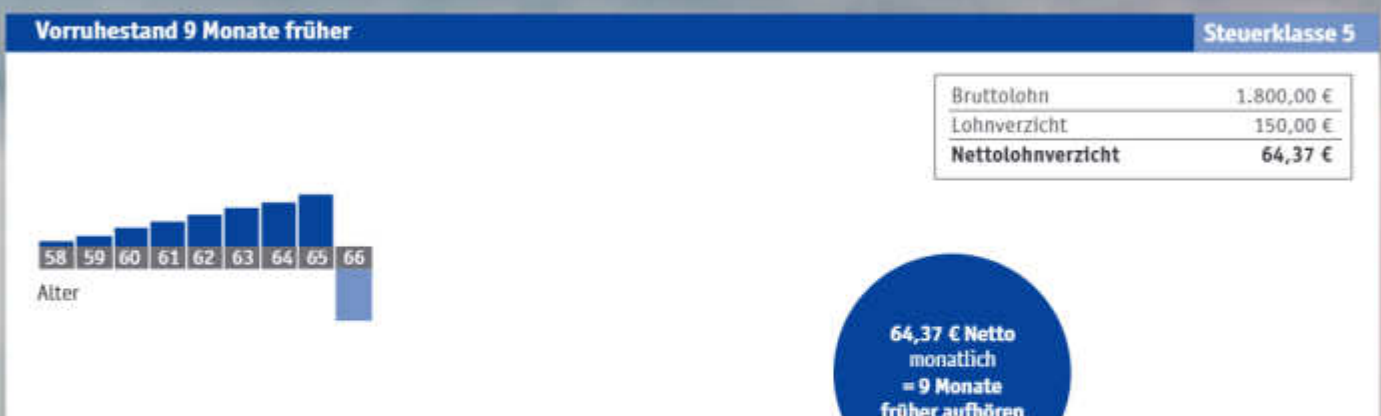
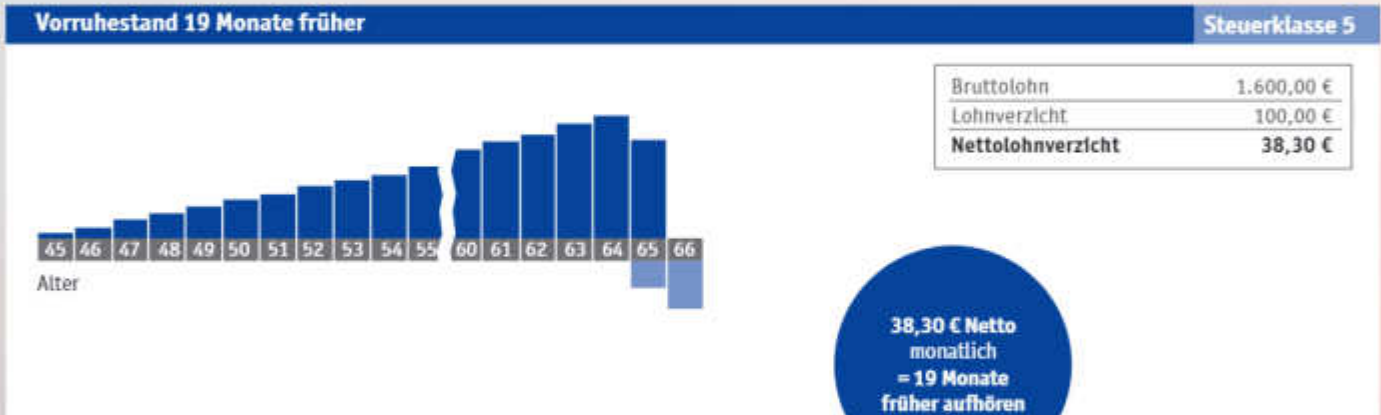
■ Einzahlung in das Zeitwertkonto
■ Auszahlung aus dem Zeitwertkonto

Steuerklasse 5

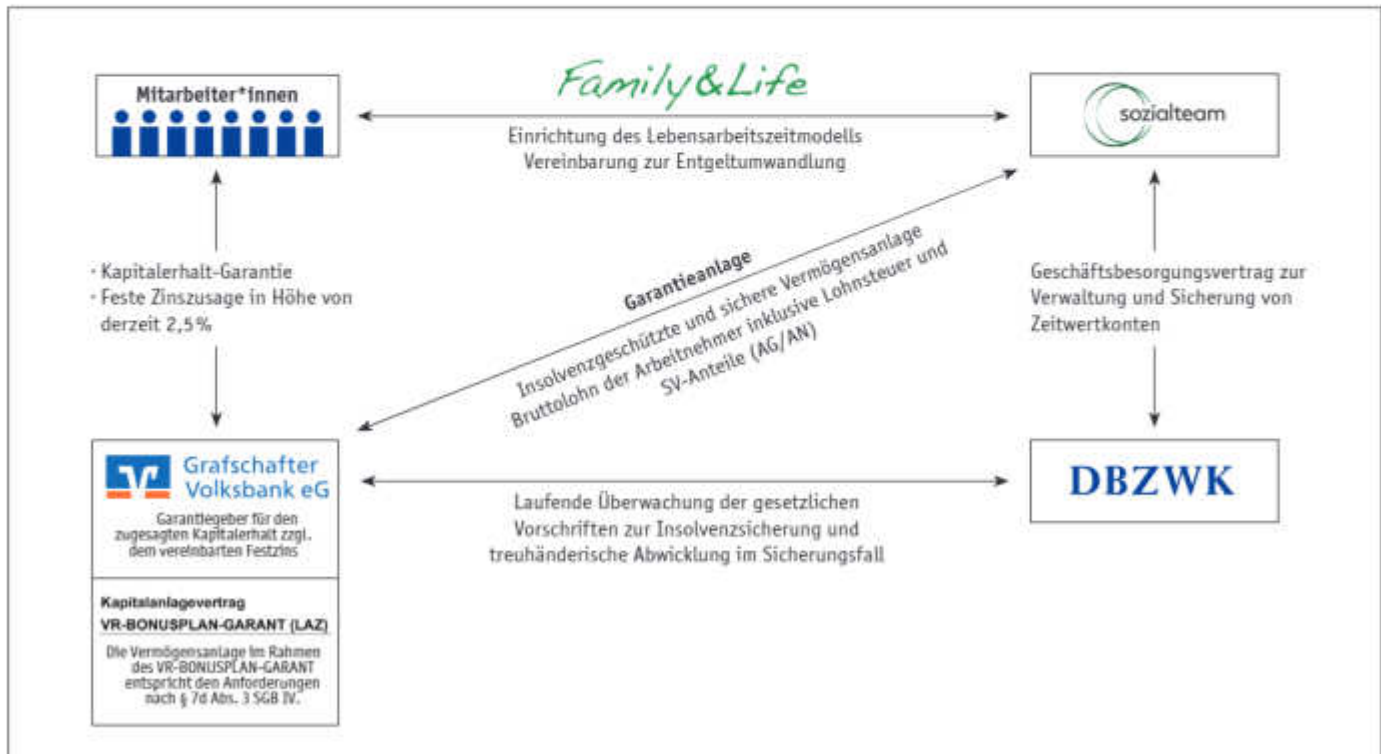
Aus Arbeitszeit wird **Ruhezeit**

Bildungszeit
Reisezeit
Familienzeit
Auszeit
Pflegezeit
Teilzeit





Einzahlung in das Zeitwertkonto
 Auszahlung aus dem Zeitwertkonto



Ablaufdiagramm des Lebensarbeitszeitmodells im Überblick

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 (Werterhaltungs-garantie). Zur Rückdeckung von Wertguthaben und Sicherstellung der gesetzlich geforderten Werterhaltungs-garantie schließt der Dienstgeber im Rahmen der Vermögensanlage der Wertguthaben Versicherungsstranchen beim Versicherungsunternehmen ab.



**Grafschafter
Volksbank eG**

Daten der Grafschafter Volksbank eG

Bilanzsumme	1.851 Mio Euro
Kunden	63.373
Mitglieder	32.838
Geschäftsstellen	14

Seit mehr als 100 Jahren übernimmt die Grafschafter Volksbank eG gesellschaftliche Verantwortung. So geschehen, auch bei der Entwicklung des modernen Vermögensanlage-, Verwaltungs- und Treuhandkonzeptes nach den gesetzlichen Anforderungen für Wertguthaben im Rahmen des VR-BONUSPLAN-GARANT.

Die Sicherungseinrichtung des BVR (Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V.)

Das Vertrauen der Bankkunden in die Sicherheit ihrer Einlagen sowie das Vertrauen der Geld- und Kapitalmärkte in die Stabilität des Bankensystems in Deutschland sind ein hohes Gut. Dabei sind die Stabilität der genossenschaftlichen Finanz-Gruppe und das Vertrauen in die Bonität aller ihrer Mitglieder von entscheidender Bedeutung für das erfolgreiche Wirken der deutschen Genossenschaftsbanken mit ihren mehr als 16,7 Millionen Mitgliedern. Die Sicherungseinrichtung des BVR gewährleistet diese Stabilität in einem besonders hohen Maße. Sie schützt bei den ihr angeschlossenen Instituten die Einlagen (einschließlich Zinsen) stets

- zu 100 %
- ohne betragsliche Begrenzung

Die Leistungsfähigkeit der Sicherungseinrichtung des BVR wird vom deutschen Gesetzgeber voll anerkannt. Einlagen bei den Kreditinstituten, die der Sicherungseinrichtung des BVR – wie auch die Grafschafter Volksbank eG – angehören, sind mündelsicher.

- Der Schwerpunkt des Modells liegt auf der langfristigen Sicherheit der Vermögensanlage von Wertguthaben und der Erträge, einer insolvenzgeschützten Treuhandabwicklung und eines Höchstmaßes an Flexibilität in der Einzahlungs- und Auszahlungsphase.
- Gewährleistung von Planungssicherheit und Liquidität für spätere Entnahmephasen.
- Jederzeitige Liquidität zur Auszahlung des Kapitals in der Entnahmephase oder im etwaigen Störfall.
- Attraktive Verzinsung der Wertguthaben oberhalb des regulären Sparzins-Niveaus.
- Keine Kostenbelastung der umgewandelten Entgeltbeträge der Arbeitnehmer.

Kapitalanlagevertrag VR-BONUSPLAN-GARANT (LAZ)

1. Präambel

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

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

2. Kapitalanlage

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

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

3. Zins-Vereinbarung

- Während der Dauer des Vertrages gilt folgende Zinsvereinbarung:

Das angelegte/angesparte Guthaben wird mit derzeit 2,5 % p.a. verzinst (Vertragszinssatz) und dem Arbeitnehmer für seine persönlichen Einzahlungen vergütet. Einzahlungen werden tagesgenau verbucht und ab Wertstellung jeweils monatlich nachschüssig verzinst.

Mit Zeitwertkonten mehr Zeit gewinnen.

Haben Sie die Informationen in dieser Broschüre inspiriert? Wissen Sie, wie Sie mit dem Wert Ihrer Zeit umgehen möchten? Wollen Sie Ihre Planungen konkretisieren? Dann stehen Ihnen die Fachberater*innen der DBZWK (Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH) für ein individuelles Beratungsgespräch gerne zur Verfügung.

Sie besprechen mit Ihnen nicht nur Ihre konkreten Wünsche und Vorstellungen, sondern zeigen Ihnen mittels des eigens hierfür entwickelten Berechnungsprogramms auf, wie Ihr persönliches Zeitwertkonto optimal eingesetzt und genutzt werden kann.

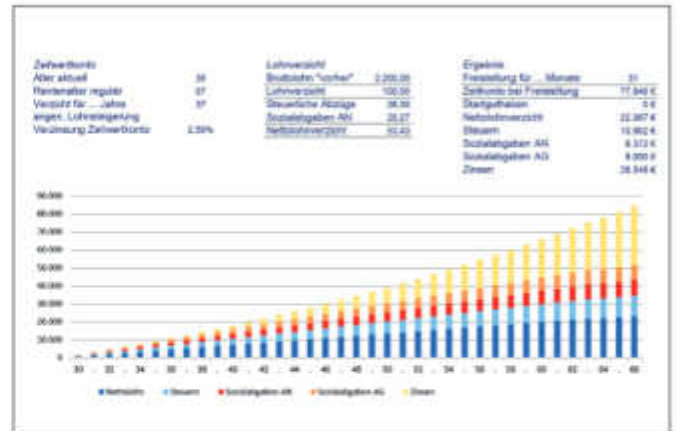


Die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) ist eine Pionierin in Sachen Zeitwertkonten und seit 2004 darauf spezialisiert.





Maria Amann und Jürgen Waibel, zwei der DBZWK-Fachberater*innen, im Einsatz: Vereinbaren auch Sie einen Termin für ein individuelles Beratungsgespräch und gewinnen Sie dadurch mehr Zeit für Ihre persönliche Lebensplanung.



Beispiel einer Zeitwertkontenberechnung: Das Berechnungsprogramm der DBZWK zeigt auf, wie Ihr persönliches Zeitwertkonto optimal eingesetzt und genutzt werden kann.

MUSTER

Wertstandsanzeige

Bewertungsstichtag: 31.12.2021

Arbeitnehmer	Firma
	Nummer:
	Name:

Umwandlung

Jahr	Gehaltsbestandteil Arbeitnehmer Euro	Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung Euro	Anspruchsbetrag gesamt Euro
2021	2.760,00	540,04	3.300,04
Summe Vorjahre:	16.995,00	3.905,78	23.899,78
Gesamt	19.755,00	4.445,82	27.167,42

Anlagewert

Jahr	Aktuelles Jahr		
	AN Anteil Euro	AG Anteil Euro	Wert Anlage Euro
2021	24.133,66 €	4.904,38 €	28.918,04 €

Die vorliegende Wertstandsanzeige stellt die jährliche Information über das Anlagenguthaben nach § 7a Abs. 2 SGB IV dar. Die Information wurde auf Basis der uns gemeldeten bzw. vorliegenden Daten erstellt.

Freistellungsprognose

Zugrundeliegendes Jahresbrutto: 48.529,62 €
(Bertrag bezieht sich auf den Bruttobetrag vor Arbeitgeberanteilen)

Anlagewert Arbeitnehmer-Anteil: 24.133,66 €

Freistellungswert in Monaten: 8,35

Bei dem bereits erreichten Anlagewert können Sie eine Freistellung von ca. 8,35 Monaten beantragen auf 70 % des letzten hochgerechneten Jahresbruttos in Anspruch nehmen. Durch individuelle Gehaltsbestandteile können sich auch andere Freistellungswerte ergeben.

Sie beachten Sie jedoch, dass sich Änderungen nur auf Basis der dem Modell zu Grunde liegenden strukturellen Voraussetzungen ergeben und die angegebenen Werte der Freistellungsprognose unter diesem Vorbehalt stehen.

Alle Mitarbeiter*innen werden bis zur Verwendung des Wertguthabens jährlich über die eingebrachten Gehaltsbestandteile, die Entwicklung des Wertguthabens sowie über den sich daraus ergebenden Freistellungsanspruch transparent und verständlich informiert.

Wichtige Hinweise



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

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

Das Wertguthaben, das zur Auszahlung für Freistellungszwecke zur Verfügung steht, wird auf der Basis des Einkommens der vergangenen zwölf Monate vor der Auszahlung in Monate für die Freistellung umgerechnet. Mitarbeiter*innen können für die Freistellung in einer Bandbreite von 70 % bis 130 % des Einkommens frei wählen. Steigt im Laufe der Zeit das Einkommen, führt dies bei gleichbleibendem Wertguthaben zu weniger Monaten an Freistellung. Um diesem Effekt entgegenzuwirken, ist es sinnvoll, bei steigendem Einkommen die Einzahlung entsprechend der Einkommensentwicklung anpassen.

Die zukünftige Zinsentwicklung ist hier ebenfalls zu beachten. Sind die tatsächlich erwirtschafteten Zinsen auf das Wertguthaben höher als die Einkommenssteigerung, wirkt sich das auf die spätere Freistellungsphase positiv aus. Umgekehrt führen Einkommenssteigerungen, die höher sind als die erwirtschafteten Zinsen, zu kürzeren Freistellungsphasen.

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

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

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



Auszug aus zeitgeist / Ausgabe 4

ALTEAM REGENSBURG / MARTIN WEISS / DR. CHRISTIAN WEISS



„Nachfolge geregelt – Generationenwechsel geglückt, Vater Martin Weiß (r.) und Sohn Dr. Christian Weiß sind ein Paradebeispiel dafür, wie dies in gut organisierten Unternehmen funktionieren kann.“

Sozialteam Regensburg / Martin Weiß / Dr. Christian Weiß

FORTFÜHRUNG DES erfolgs- modells

Familiengeführtes Sozialunternehmen – und gleich mehrfach ausgezeichnet. Dafür steht das Sozialteam mit Hauptsitz in Regensburg. Für den nahtlosen Übergang und die Fortführung eines sozialen Erfolgsmodells sorgen Vater Martin und Sohn Dr. Christian Weiß.

Übergänge in Familienunternehmen zu organisieren, ist immer eine Herausforderung. Diesen Übergang auch noch erfolgreich zu gestalten, das kommt einem Meisterstück gleich. Martin Weiß, heute 64 Jahre alt, und sein Sohn Christian (34) sind dabei, dieses Vorhaben zum Erfolg aller Beteiligten umzusetzen. Sohn Christian, studierter Betriebswirt mit Schwerpunkt Gesundheitsmanagement und promovierter Sozialwissenschaftler mit einer Doktorarbeit über die Vergütung von Pflegeleistungen, gehört seit 2019 als Geschäftsführer dem Unternehmen Sozialteam an: „Wir wollten immer einen fließenden Übergang organisieren“, sagt Vater Martin und betont: „Das gelingt uns aktuell sehr gut. Zumindest bekommen wir das von allen Mitarbeitenden, aber auch von unseren Geschäftspartnern in den Verbänden und der Politik rückgespiegelt.“

Dass solche Rückmeldungen nicht selbstverständlich sind, ist beiden sehr wohl bewusst. „Als ich 1992 das Unternehmen gründete, war ja noch nicht klar, dass Christian eines Tages hier Führungsfunktionen über-

nehmen würde. Jetzt, in dieser Konstellation, ist das natürlich ein Geschenk“, meint der Vater mit einem stolzen Blick auf seinen Sohn. Sie ergänzen sich in der täglichen Arbeit immer noch auf hervorragende Weise. Denn Martin Weiß absolvierte erst eine kaufmännische Ausbildung, bevor er sich nach dem Fachabitur entschloss, Sozialpädagogik zu studieren. Nach Stationen in der kirchlichen Jugendpflege und als Leiter des Sozialreferats beim Bayerischen Roten Kreuz startete er 1992 mit einem damals völlig neuen Projekt für Sozialpsychiatrie. „Ziel war es, gemeinde-nahe Angebote für psychisch kranke, suchtkranke, geistig, körperlich und sinnesbeeinträchtigte Menschen zu schaffen“, erzählt Martin Weiß rückblickend. Es gelang ihm, in Fuchsmühl im Landkreis Tirschenreuth das erste Haus anzumieten und eine Wohneinrichtung für 28 Menschen zu schaffen. „Das Konzept wurde systematisch verfeinert und war erfolgreich. Das sprach sich natürlich rum und deshalb folgten weitere solche Einrichtungen in Sulzbach-Rosenberg, in Weiden/Oberpfalz, Landshut und auch hier in Regensburg, um nur einige zu nennen.“ ▶

Expansion nach Sachsen

Mitte der 1990er-Jahre habe er bei einer Tagung einen Mitarbeiter des sächsischen Sozialministeriums kennengelernt. „Sachsen ist gegenüber Bayern etwas anders organisiert. Dort sind die Landkreise und nicht die Bezirke für die Bedarfsplanung und Vergabe an Träger zuständig. Wir beteiligten uns an Ausschreibungen in den Landkreisen Zwickau und Görlitz und erhielten den Zuschlag. Damit war die Expansion nach Sachsen für das Sozialteam besiegelt“, so Martin Weiß.

Das Betätigungsfeld des Sozialteams erweiterte sich vor rund 20 Jahren nochmals, als zahlreiche Kommunen beim Unternehmen anfragten, ob sie sich nicht auch in der Seniorenhilfe engagieren wollten. „Und wieder war es am Ursprungsstandort Fuchsmühl, an dem wir das erste Hausgemeinschaftsmodell als stationäre Senioreneinrichtung umsetzten“, betont Martin Weiß und sein Sohn ergänzt: „Das Hausgemeinschaftsmodell war unser erfolgreiches Konzept im Bereich der Soziotherapie. Deshalb gab es auch keinen Grund, im Seniorenbereich davon abzurücken. Heute haben wir dieses noch um Angebote des betreuten Wohnens, der Tagespflege und der ambulanten Pflege ergänzt.“ Mit der Flüchtlingswelle ab dem Jahr 2015 wurde das Sozialteam erneut gefordert. „Zu unseren Leistungen zählt auch die Migrationsberatung an unterschiedlichen Standorten. Es ist für viele Menschen wirklich unvorstellbar, wie traumatisiert viele Jugendliche und Erwachsene von ihrer Flucht sind“, sagt Martin Weiß und folgert: „Diese psychischen Leiden können durch unsere Arbeit gelindert werden. Damit ermöglichen wir den Menschen einen besseren Start in unsere Gesellschaft.“

Gemeinsame Unternehmensphilosophie

von Vater und Sohn

Sozialpädagoge der Vater, Betriebswirt und Pflegespezialist der Sohn, sie ergänzen sich nicht nur, sie vertreten auch eine gemeinsame Unternehmensphilosophie. Der Vater initiierte 2012 eine Leitbilddiskussion für das Unternehmen, in der grundsätzliche Fragen nach der Ausrichtung und der Kultur des Unternehmens gestellt wurden. Dieser Prozess forderte seine Führungskräfte entsprechend heraus. Verantwortung gleichermaßen anzunehmen wie auch abzugeben. „Wir sind dezentral organisiert. Deshalb müssen auch vor Ort tagtäglich nicht nur wichtige Entscheidungen getroffen, sondern verantwortliche Führung gelebt werden. Das spüren die Menschen, die wir versorgen und betreuen“, sagt Martin Weiß, und das sind nicht wenige: 1.700 Personen versorgt das Sozialteam an über 25 Standorten in Bayern und Sachsen.

„Wir sind dezentral organisiert.“

Martin Weiß

Dafür sind über 650 Mitarbeitende in den verschiedenen Angeboten tagtäglich unterwegs. Dass deren Arbeit erfolgreich ist, dafür legen gleich mehrere Auszeichnungen bereits Zeugnis ab. So wurde das Sozialteam mit dem Preis für Inklusion der Luise-Kieselbach-Stiftung ausgezeichnet, erhielt den Luise-Kieselbach-Preis und war für den Deutschen Engagement-Preis nominiert, den das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert.

„Unser Motto lautet: ‚Der Mensch im Mittelpunkt.‘ Damit dieses Motto nicht zu einer hohlen Phrase verkommt, bedarf es der ständigen Nachjustierung“, betont Christian Weiß. „Wir haben unsere Leitungs-konferenzen institutionalisiert und zusätzlich Expertenrunden ins Leben gerufen, an denen Führungskräfte und Mitarbeitende aus unterschiedlichen Disziplinen ihre Meinung zu Projekten kundtun. Diese Prozesse schaffen Transparenz, Offenheit und Akzeptanz. Da kann es auch immer wieder vorkommen, dass wir von der Geschäftsführung in diesen Runden bei der Findung des besten Weges zur Ausgestaltung einzelner Projekte überstimmt werden.“

Arbeitssituation „würdig gestalten“

Die Arbeitssituation „würdig zu gestalten“, darin sehen Martin und Christian Weiß ihre Hauptaufgabe als Arbeitgeber, „und das suchen auch die Mitarbeitenden“, sind beide überzeugt. Befragungen unter ihren Mitarbeitenden belegten dies und deshalb hätten sie sich auch dazu entschlossen, die Zusatzbenefits, für die das Sozialteam stehe, in einer Broschüre zusammenzutragen. „Das sind gar nicht wenige“, sagt Christian Weiß. Dazu zählt neben einer vom Arbeitgeber bezahlten Altersvorsorge, einer Berufsunfähigkeitsversicherung ohne Gesundheitsprüfung, Sonderzahlungen im Sommer und zu Weihnachten, einem sehr umfangreichen Weiterbildungsangebot oder dem JobRad auch das Lebensarbeitszeitmodell „Family & Life“. Über ein Drittel der Mitarbeitenden nutzen das Lebensarbeitszeitmodell und „sind davon begeistert“.

Christian Weiß: „Es ist doch traurig, dass in der aktuellen politischen Situation nur kurzfristig gedacht wird. Durch das Stückwerk der Politik erhalten wir als Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft nicht die Lösungen für unsere Mitarbeitenden an die Hand. Diese wollen Flexibilität, um ihre Familien besser organisieren zu können. Sie wollen flache Hierarchien, um das Gefühl zu haben, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird, dass sie in ihrer Arbeit aufgehoben sind. Über tarifliche Bedingungen allein ist das nicht zu schaffen“, ist Christian Weiß überzeugt. „Deshalb leistet sich unser Unternehmen auch das Lebensarbeitszeitmodell ‚Family & Life‘, weil wir damit genau diese offenen Lücken schließen.“

„Der Renteneintritt sollte flexibel gestaltet werden.“

Dr. Christian Weiß



„Martin Weiß machte das ‚Hausgemeinschaftsmodell‘ zum Erfolgskonzept in der Soziotherapie.“



INFO

SOZIALTEAM REGENSBURG

Sozialteam ist ein Dienstleistungsunternehmen in der Sozialwirtschaft mit einer fast 30-jährigen Geschichte. Als familiengeführtes Unternehmen in der zweiten Generation ist es an über 25 Standorten in Bayern und Sachsen tätig. Mit über 650 Mitarbeitenden werden rund 1.700 psychisch kranke und suchtkranke Menschen sowie ältere und pflegebedürftige Menschen betreut.

Martin Weiß ist Gründer und Vorsitzender der Geschäftsführung; sein Sohn Dr. Christian Weiß gehört seit 2019 der Geschäftsführung an.

„Insbesondere junge Menschen denken in immer kürzeren Zeitphasen“

Christian Weiß zeigt sich vor diesem Hintergrund erfreut, bereits seit 2012 das „Family & Life“-Modell als Baustein für Mitarbeitende zu haben. „Denn insbesondere junge Menschen denken und planen in immer kürzeren Zeitphasen. Da hilft es, wenn sich bei uns junge Menschen bewerben, wenn sie schon auf unserer Website sehen, dass wir Zeitwertkonten anbieten.“ Christian Weiß, der nach seiner Promotion nicht nur Praxiserfahrungen in einem geriatrischen

Krankenhaus sammeln konnte, sondern auch beim Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa) in München den direkten Kontakt zur Landespolitik pflegte, versteigt sich nochmals in die Bundespolitik: „Der Renteneintritt sollte flexibel gestaltet werden. Feste Altersgrenzen helfen bei ganz unterschiedlichen Tätigkeiten nicht weiter. Im stationären Bereich haben die Mitarbeitenden eine andere Belastung als in der Tagespflege. Bei Letzterer fällt schließlich schon mal das in stationären Einrichtungen übliche Schichtsystem weg.“

Deshalb ist sich Christian Weiß auch sicher, dass die Lösung für die Politik nur darin liegen könne, „Leitplanken vorzugeben, statt alles mit Punkt und Komma regeln zu wollen. Aktuell gehen meiner Meinung nach fast alle Bemühungen der Politik, den Pflegeberuf attraktiver zu machen, am Ziel vorbei.“ Da helfe auch die Akademisierung dieses Berufszweigs nicht wirklich weiter. „Solange über die ausgehandelten Pflegesätze nicht mehr Geld und mehr Flexibilität ins System kommt, können auch Fachkräfte nicht höher bezahlt und mit kreativen Zusatzbenefits honoriert werden.“



// Dr. Christian Weiß sammelte viel Erfahrung in einem geriatrischen Krankenhaus und in der Verbandsarbeit auf Bundesebene, bevor er ins elterliche Unternehmen einstieg.

Herausgeber

Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH

Hohenstaufenstraße 49
73547 Lorch

Tel 07172.20432-0
Fax 07172.20432-99

info@dbzwk.de
www.dbzwk.de

Konzeption & Gestaltung

Sybille Jorzick-Sigler
DBZWK

Fotos

Sozialteam
DBZWK
Adobe Stock
Shutterstock

5. Auflage
November 2022

Änderungen und
Druckfehler vorbehalten.

Nachdruck – auch auszugs-
weise – nur nach ausdrücklicher
vorheriger Genehmigung des
Herausgebers.



**Sozialteam
Management und Holding GmbH**

Prüfeninger Straße 106
93049 Regensburg

Tel 0941.298499-0
Fax 0941.288499-800

info@sozialteam.de
www.sozialteam.de

**Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH**

Hohenstaufenstraße 49
73547 Lorch

Tel 07172.20432-0
Fax 07172.20432-99

Info@dbzvk.de
www.dbzvk.de

