



Was darf die Implementierung von Zeitwertkonten kosten?

## Anspruchsvolle Unternehmensberatung und Finanzdienstleistung haben ihren Wert

Zeitwertkonten sind gefragt, sie haben bei Arbeitnehmern wie Arbeitgebern einen hohen Stellenwert erreicht. Denn sie tragen maßgeblich dazu bei, den demografischen Wandel einerseits sowie die Themen Mitarbeitermotivation und Fachkräftemangel andererseits aktiv und zielorientiert zu managen.

**K**ein Wunder, dass sich viele auf dem Anbietermarkt tummeln und von diesem begehrten Kuchen ein Stück abhaben wollen. Kunden, sprich Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer, sollten bei der Anbieterwahl aber genau prüfen, welche Kriterien und Leistungen tatsächlich erfüllt werden und ob dies auch mit den individuellen Wünschen der Mitarbeiter kompatibel ist.

„Wir haben uns für den Mitbewerber entschieden, weil dieser nichts kostet.“ Dieses abstruse Argument höre ich leider immer wieder. Warum ist diese Aussage abstrus? Ich könnte einfach mit der geflügelten Formulierung, die dem Nobelpreisträger Albert Einstein zugesprochen wird, antworten: „Was nichts kostet, ist auch nichts wert.“ Doch ich will es mir nicht so einfach machen – und das sollten Kunden auch nicht tun!

Vergleichen wir zunächst einfach mal die nackten Zahlen unseres DBZWK-Marktmodells mit dem eines Marktteilnehmers, das anscheinend „nichts kosten“ soll. Wie in der Tabelle ersichtlich, liegt beiden Vergleichsmodellen ein Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers von monatlich 100 Euro zugrunde. Die Laufzeit ist ebenfalls jeweils auf 20 Jahre angelegt. Maßgeblicher Unterschied, auf den sich die „Nichts-kosten-Aussage“ stützt, sind die einmaligen Implementierungsgebühren, die wir als

Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) in Höhe von beispielhaft 150 Euro pro Teilnehmer erheben.

### Aus „kostet nichts“ wird das teurere Modell

Dagegen verlangt unser Marktteilnehmer kein Implementierungshonorar, sondern 3 Prozent Gebühren aus dem Deckungskapital als einmalige Abschlusskosten, die alljährlich mit 36 Euro zu Buche schlagen. Werden zu diesen noch beispielhaft 0,5 Prozent Verwaltungskostengebühren jährlich (bezogen auf das jeweilige Wertguthaben des Mitarbeitenden) sowie die Konto-/Treuhandgebühren hinzuaddiert, ergeben sich nach 20 Jahren Gesamtkosten in Höhe von 2.680 Euro. Natürlich fallen auch bei uns Gebühren an, und zwar Konto-/Treuhandgebühren in Höhe von beispielhaft jährlich 24 Euro sowie ein Agio von 2,5 Prozent aus dem Umwandlungsbetrag – macht jährlich weitere 30 Euro. In der Summe belaufen sich die Gesamtkosten des DBZWK-Modells inklusive der einmaligen Implementierungsgebühr, die ja Stein des Anstoßes war, auf 1.230 Euro und damit auf weniger als die Hälfte der Kosten des Marktteilnehmers, der angeblich „nichts kostet“.

Allein diese Zahlen sollten nachdenklich stimmen. Doch damit nicht genug. Einige Anbieter auf dem Markt

**Honorar- und Vergütungsmodell DBZWK**

Jahr	Umwandlungsbetrag	2,5% Agio aus dem Umwandlungsbetrag	Konto-/Treuhandgebühr
1	1.200 €	30 €	24 €
2	1.200 €	30 €	24 €
3	1.200 €	30 €	24 €
4	1.200 €	30 €	24 €
5	1.200 €	30 €	24 €
6	1.200 €	30 €	24 €
7	1.200 €	30 €	24 €
8	1.200 €	30 €	24 €
9	1.200 €	30 €	24 €
10	1.200 €	30 €	24 €
11	1.200 €	30 €	24 €
12	1.200 €	30 €	24 €
13	1.200 €	30 €	24 €
14	1.200 €	30 €	24 €
15	1.200 €	30 €	24 €
16	1.200 €	30 €	24 €
17	1.200 €	30 €	24 €
18	1.200 €	30 €	24 €
19	1.200 €	30 €	24 €
20	1.200 €	30 €	24 €
<b>Gesamtkosten</b>		<b>750 € *</b>	<b>480 €</b>

**Anmerkungen**  
Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers 100,- € monatlich, bezogen auf 2,5 % Agio, zzgl. einmaliges Honorar in Höhe von z.B. 150,- € im Rahmen der Implementierung.

\* Der Betrag versteht sich inkl. dem einmaligen Honorar in Höhe von 150,- €.

**Kosten- und Gebührenmodell Marktteilnehmer**

Jahr	Umwandlungsbetrag	3,0 % Abschlusskosten	Wertgut-haben	0,5% Gebühr pro Jahr	Konto-/Treuhandgebühr
1	1.200 €	36 €	1.200 €	6 €	35 €
2	1.200 €	36 €	2.400 €	12 €	35 €
3	1.200 €	36 €	3.600 €	18 €	35 €
4	1.200 €	36 €	4.800 €	24 €	35 €
5	1.200 €	36 €	6.000 €	30 €	35 €
6	1.200 €	36 €	7.200 €	36 €	35 €
7	1.200 €	36 €	8.400 €	42 €	35 €
8	1.200 €	36 €	9.600 €	48 €	35 €
9	1.200 €	36 €	10.800 €	54 €	35 €
10	1.200 €	36 €	12.000 €	60 €	35 €
11	1.200 €	36 €	13.200 €	66 €	35 €
12	1.200 €	36 €	14.400 €	72 €	35 €
13	1.200 €	36 €	15.600 €	78 €	35 €
14	1.200 €	36 €	16.800 €	84 €	35 €
15	1.200 €	36 €	18.000 €	90 €	35 €
16	1.200 €	36 €	19.200 €	96 €	35 €
17	1.200 €	36 €	20.400 €	102 €	35 €
18	1.200 €	36 €	21.600 €	108 €	35 €
19	1.200 €	36 €	22.800 €	114 €	35 €
20	1.200 €	36 €	24.000 €	120 €	35 €
<b>Gesamtkosten</b>		<b>720 €</b>		<b>1.260 €</b>	<b>700 €</b>

**Anmerkungen**  
Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers 100,- € monatlich, 3,0 % Abschlusskosten sowie z.B. 0,5 % Gebühren p.a. an Verwaltungskosten (auf den anteiligen Nettoinventarwert für das einzelne Zeitwertkonto/Wertguthaben) ohne Zinseszinsberechnung

für Zeitwertkonten arbeiten mit klassischen Fonds, die aus der Bankenbranche kommen und von diesen vertrieben werden. Doch viele dieser Fonds sind für die hoch flexiblen Anforderungen an ein Zeitwertkonto schlichtweg nicht geeignet.

**Viele Fonds für „Störfälle“ nicht geeignet**

Betrachtet man – und das ist für jeden über das Internet frei zugänglich – die wesentlichen Anlegerinformationen des von Marktteilnehmern für die Vermögensanlage von Wertguthaben empfohlenen Deka-Ziel-Garant-2050-2053-Fonds, so steht dort unter „1. Ziele: Dieser Fonds ist unter Umständen für Anleger nicht geeignet, die ihr Geld vor dem 30.06.2053 aus dem Fonds wieder zurückziehen wollen.“ In anderen Worten: Die Mitarbeitenden müssen sich bereits bei Abschluss des Vertrags klar darüber sein, ob sie mit dem Zeitwertkonto ausschließlich für den Vorruhestand sparen oder evtl. doch noch zusätzlich für eine Pflegeauszeit, ein Sabbatical oder eine verlängerte Elternzeit.

Sollten solche „Störfälle“ bei diesem Fonds jedoch vor 2050 eintreten, erfolgt die Auszahlung zum aktuellen Kurswert des Fonds. Das kann den Arbeitgeber in die Bredouille bringen, weil er seinen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet ist, mindestens die von

**Modellvergleich Marktteilnehmer versus DBZWK aus Sicht der Arbeitnehmer/Arbeitgeber**

	Marktteilnehmer	DBZWK
Einmalige Implementierungsgebühren	0 €	max. 150 €
Gebühren aus dem Deckungskapital	1.260 €	0 €
3,0 % bzw. 2,5 % aus Gesamtanlagebetrag	720 €	600 €
Konto-/Treuhandgebühren	700 €	480 €
<b>Gesamtkosten</b>	<b>2.680 €</b>	<b>1.230 €</b>
<b>Gesamtkostenbelastung in % *</b>	<b>11,66 %</b>	<b>5,12 %</b>

\* Prozentsatz der Gesamtkostenbelastung in Bezug auf den Gesamt-Investitionsbetrag (Umwandlungsbetrag 1.200,- € p.a. x 20 Jahre) in Höhe von 24.000,- €

Mitarbeitenden eingebrachten Entgeltumwandlungsbeträge auszuführen. Im Klartext: Er muss für die Differenz aufkommen. Dies ist gar nicht so unwahrscheinlich, denn der Deka-Ziel-Garant-2050-2053-Fonds verzeichnete bereits einen jährlichen Maximalverlust von minus 28,1 Prozent und ist deshalb zu Recht in Risikoklasse 6 eingestuft. →



## Wie ist die Mitarbeiter-Akzeptanz bei Referenzen?

Und über noch einen Aspekt sollten sich Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer bei der Anbieterauswahl Informationen einholen: Wie erfolgreich ist dessen Durchdringung, also wie hoch ist die Mitarbeiter-Akzeptanz bei den bisherigen Referenzunternehmen? Verlieft die Implementierung wirklich problem- und reibungslos? Auf die letzte Frage erhält man nur schwer ehrliche Antworten. Aber wenn der Caritas-Vorstand des Dekanats Büren, Christian Bambeck, in der Zeitschrift „neue caritas“ 5/2016 über die Einführung des „BKC-ZeitWertKontos“ erklärt, dass seit Projektstart im Jahre 2012 von den 430 Mitarbeitenden sage und schreibe von gerade mal neun (!) ein Konto eröffnet haben, so entspricht dies nach vier Jahren einer mageren Akzeptanz-Quote von 2 Prozent. Unsere Akzeptanz-Quoten liegen dagegen deutlich im zweistelligen Bereich.

### Individuelle Unternehmensberatung + flexibel aussteuerbare Finanzdienstleistung = Optimalmodell

Die Implementierung von Zeitwertkonten ist weit mehr als eine gute Finanzdienstleistung. Für uns ist es eine Kombination aus individueller Unternehmensberatung und einer flexibel aussteuerbaren Finanzdienstleistung.

Nach dem DBZWK-Modell erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf folgende 12 Fragen ausführliche und individuelle Antworten:

1. Welche konkreten Ziele werden mit der Einführung eines Zeitwertkontenmodells verfolgt? Wir entwickeln auf der Basis einer strategischen Zieldefinition ein Konzept für ein Zeitwertkontenmodell, das individuell auf die personal- und finanzwirtschaftlichen Ziele des Unternehmens abgestimmt ist.
2. Welche Gestaltungsvorteile sollen mit der Einführung für den Arbeitgeber und die Mitarbeitenden konkret realisiert werden? Wir beraten gleichermaßen Unternehmer, Personalverantwortliche und Tarifpartner über die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten von Zeitwertkontenmodellen.
3. Bestehen tarif- und arbeitsvertragliche Bindungen zum Thema „Arbeitszeitkonten“? Wir koordinieren die Vorlage von rechtssicheren Wertkontenvereinbarungen und arbeitsrechtlichen Vertragsunterlagen.
4. Wie erfolgt die Aufteilung der Implementierungsgebühren und Verwaltungsaufwendungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden? Wir schaffen von Beginn an ein Höchstmaß an Kosten- und Leistungstransparenz.
5. Welche Lohnbestandteile sollen von den Mitarbeitenden eingebracht werden können? Wir gehen in den Dialog mit den Personalverantwortlichen und den Tarifpartnern, um für das Zeitwertkontenmodell von Beginn an größte Akzeptanz erzeugen zu können.
6. Welche Verwendungsmöglichkeiten sind vorgesehen? Wir eröffnen Horizonte im unternehmerischen und

alltäglichen Miteinander und tragen damit zu einer spezifischen Unternehmenskultur bei.

7. Wie soll mit der Thematik „Entgeltumwandlung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung (RV)“ umgegangen werden? Wir sprechen auch etwaige „Knackpunkte“ offen und direkt an.
8. Wie soll mit der Thematik „Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase“ umgegangen werden? Wir weisen von Beginn an auf kritische Punkte hin und befrieden damit mögliche Konfliktherde.
9. Wie soll der gesetzlich vorgeschriebene Insolvenzsicherungsmodell für Wertguthaben entsprechend dem Anlageprofil des Unternehmens unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vermögens- und Anlagevorschriften zum zwingend notwendigen Insolvenzsicherungsmodell sichergestellt werden? Wir klären das Insolvenzsicherungsmodell für Wertguthaben entsprechend dem Anlageprofil des Unternehmens unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vermögens- und Anlagevorschriften zum zwingend notwendigen Insolvenzsicherungsmodell.
10. Wie soll die Implementierungs- und Kommunikationsstrategie organisatorisch und zeitlich aufgebaut sein? Wir organisieren auf professionelle Weise Betriebsversammlungen und moderieren diese auch. Auf Wunsch führen wir gesonderte Info-Veranstaltungen für bestimmte Zielgruppen durch. Zugleich entwickeln wir eine auf das Unternehmen abgestimmte Kommunikationsstrategie, stellen deren wesentliche Bestandteile in Form von Informationsunterlagen für Mitarbeitende auf den Betriebsversammlungen vor und flankieren diese durch professionelle Öffentlichkeitsarbeit online wie offline.
11. Welche spezifischen Besonderheiten müssen beachtet werden? Wir beraten jeden Mitarbeitenden individuell mit Hilfe unserer ausgebildeten Zeitwertkontenberater und setzen dazu unsere skalierbare ZWK-Berechnungstechnologie ein.
12. Welcher zeitliche Ablauf ist für die Umsetzung der Implementierung geplant? Wir erstellen mit allen im Projektteam Verantwortlichen verbindliche Terminpläne und halten diese ein.

Diese methodische Vorgehensweise macht deutlich, welcher Aufwand mit der Implementierung eines Zeitwertkontenmodells verbunden ist. Und sie legt zugleich offen, dass diese Leistungen nicht „kostenfrei“ erbracht werden können. Insbesondere in der Implementierungs- und Kommunikationsstrategie liegt nach unserer Erfahrung der Schlüssel zum Erfolg für Zeitwertkontenmodelle. Denn: Ein für alle Beteiligten optimales Zeitwertkontenmodell ist erst dann erreicht, wenn auch wirklich alle Beteiligten zufrieden sind. Und ist dem so, ist die Akzeptanzrate in den Unternehmen auch entsprechend hoch. ■



**Harald Röder**, Geschäftsführender Gesellschafter Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH  
www.dbzwk.de



## Kassenzahnärztliche Vereinigung Rheinland-Pfalz setzt auf das DBZWK-Modell

Die Kassenzahnärztliche Vereinigung Rheinland-Pfalz (KZV RLP) beabsichtigte die Einrichtung von Zeitwertkonten für ihre Mitarbeiter. Dabei suchte die KZV RLP eine „Gesamtkonzeptlösung“, wie Regina Stöbener, Compliance-Managerin bei der KZV RLP, im Interview mit LOHN+GEHALT sagt. Unter drei Anbietern fiel die Wahl auf die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK), weil „wir kein Angebot ‚von der Stange‘ erhalten haben, sondern unsere Bedürfnisse voll einbringen und abbilden konnten“, so Stöbener.

### Fragen an Frau Stöbener

**Was haben Sie unternommen, nachdem man im Hause der KZV zu dem Ergebnis gekommen ist, sich der Themen Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle anzunehmen?**

Zu meiner Aufgabe als Compliance-Managerin der KZV RLP gehörte es, für eine rechtskonforme, regelgerechte und ordnungsgemäße Implementierung des Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodells zu sorgen. So waren beispielsweise die gesetzlichen Grundlagen des Flexi-II-Gesetzes und des SGB IV zu beachten wie auch unsere internen Rahmenbedingungen (Leitbild, Verhaltenskodex, Compliance-Leitlinie, Vergaberichtlinie etc.). Von der ersten Idee bis zur Einführung vergingen rund neun Monate, in welchen Gespräche mit dem Personalrat, den Geschäftsbereichsleitern, der Personalbuchhaltung sowie den Mitarbeitern geführt wurden.

**Wie haben Sie die unterschiedlichen Angebote und Dienstleistungen der verschiedenen Anbieter für sich bewertet?**

Unsere wichtigsten Anforderungen an die Produktpartner waren Erreichbarkeit, Zuverlässigkeit, Professionalität sowie eine persönliche, diskrete und unabhängige Beratung. Darüber hinaus suchten wir einen Partner für eine Gesamtkonzeptlösung, also konzeptionelle Beratung, Implementierung und Wertkontenverwaltung aus einer Hand, mit minimalem bürokratischen Aufwand für die KZV.

**Wie wichtig war Ihnen bei der Auswahl des Anbieters der Preis – also die Höhe der anfänglichen Implementierungsaufwendungen, die späteren und laufenden Verwaltungsgebühren, die produkttechnischen Kosten der Vermögensanlage?**

Auch und gerade weil wir eine Körperschaft des öffentlichen Rechts sind, sind wir zum wirtschaftlichen Handeln und einem umsichtigen Umgang mit unseren Mitteln angehalten. Relevant für uns war gleichwohl der Kosten-Nutzen-Faktor. Wir achteten nicht nur auf Rentabilität, sondern auch darauf, dass unsere Anforderungen und Qualitätsansprüche im Sinne der sozialen Verantwortung erfüllt wurden.

**Die KZV hat sich schlussendlich für das Angebot der DBZWK entschieden, das nachweislich im Rahmen der Implementierungsaufwendungen das kostenintensivste Angebot darstellte. Warum?**

Die DBZWK hatte ein sehr professionelles Gesamtkonzept vorgelegt, das uns durch Transparenz, eine übersichtliche Kostenstruktur sowie kalkulatorische Klarheit und Sicherheit überzeugte. Das Konzept bot sinnvollerweise Beratung, Konzeption und Implementierung aus einer Hand. Auch Dienstleistungen, wie die Entwicklung von Marketingmaßnahmen oder Unterstützung bei den Gesprächen mit dem Personalrat, zählten dazu. Zudem ist das Lebensarbeitszeitmodell bei der KZV RLP langfristig angelegt, weshalb sich die Implementierungskosten durch geringe Verwaltungsgebühren amortisieren werden.

**Was ist Ihr Fazit?**

Bei der DBZWK und Herrn Röder haben wir uns von Beginn an kompetent und professionell beraten und gut aufgehoben gefühlt. Wir haben kein Angebot „von der Stange“ erhalten, sondern konnten unsere Bedürfnisse voll einbringen und abbilden.



**Regina Stöbener**, Kassenzahnärztliche Vereinigung Rheinland-Pfalz  
zertifizierte Compliance-Managerin –  
Bankkauffrau-Außenhandelsfachwirtin  
(Akademie für Welthandel, Frankfurt)