

Dienstvereinbarung über Zeitwertkonten

zwischen der / dem

Evangelische Jugend- und Familienhilfe gGmbH
Sebastianusstraße 1
41564 Kaarst

nachfolgend: Dienstgeber

und

der Mitarbeitervertretung

nachfolgend: Mitarbeitervertretung

1. Zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung wird für die Einrichtung von Zeitwertkonten folgende Dienstvereinbarung geschlossen.
2. Die nachfolgenden Regelungen sind Bestandteil dieser Vereinbarung.
3. Diese Dienstvereinbarung tritt am 16.04.2024 in Kraft.
4. Diese Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende in Schriftform gekündigt werden. Schon bestehende Konten bzw. Wertguthaben werden gem. dieser Dienstvereinbarung auch nach Kündigung weitergeführt. In wie weit sie weiter bespart werden können, ist in der Kündigungserklärung zu regeln. Im Übrigen wirkt diese Dienstvereinbarung nicht nach. Die Möglichkeit der fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
5. Änderungen und Ergänzungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung zum Schriftformerfordernis. Anlagen zu dieser Vereinbarung können durch beidseitige Unterzeichnung der jeweiligen Anlage geändert oder ausgetauscht werden; die Angabe des Datums, ab dem die Änderung gelten soll, ist zwingend erforderlich.
6. Sollten einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung oder ihrer Anhänge - ganz oder teilweise - unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Regelungen hierdurch nicht berührt. Die Dienstgeber- und Dienstnehmerseite verpflichten sich, die unwirksamen oder undurchführbaren Regelungen unverzüglich durch wirksame oder durchführbare zu ersetzen, die dem von den Dienstgebern und Dienstnehmern bei Abschluss der Dienstvereinbarung beabsichtigten Sinn und Zweck der Regelung und den bei Abschluss der Dienstvereinbarung verfolgten wirtschaftlichen Interessen so nahe wie möglich kommt. Dies gilt auch für den Fall, dass die Dienstvereinbarung Regelungslücken enthält.

Kaarst, den 16.04.2024



Geschäftsführung



Mitarbeitervertretung

Teil I: Konzeption der Konten und Wertguthaben

§ 1 Anwendungsbereich

1. Betrieblicher Anwendungsbereich: Diese Regelungen zu Zeitwertkonten gelten für Mitarbeiter/innen der Evangelischen Jugend- und Familienhilfe gGmbH.
2. Persönlicher Anwendungsbereich: Teilnahmeberechtigt sind alle Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Probezeit ungekündigt ist.
3. Ausgenommen sind Nicht-Arbeitnehmer (freiberufliche Mitarbeiter/innen), Werkstudenten, Praktikanten, Auszubildende, duale Studierende, sowie geringfügig Beschäftigte.

§ 2 Konto, Führen in Geld, Anlageformen

1. Das Konto wird ausschließlich zum langfristigen Wertausgleich gebildet. Gegenstand dieser Vereinbarung sind ausschließlich Wertguthaben im Sinne des § 7 b des Sozialgesetzbuches Teil IV (SGB IV). Spezielle Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung bleiben unberührt. Ob, inwieweit und unter welchen Voraussetzungen die Übertragung von Guthaben aus anderen Arbeitszeitkonten auf ein Konto nach dieser Vereinbarung erfolgen kann, richtet sich nach gesonderten Vereinbarungen über andere Arbeitszeitkonten.
2. In das Zeitwertkonto können von dem/der Mitarbeiter/in künftige Ansprüche auf Arbeitsentgelt (Geldwerte) im Wege einer Ansparvereinbarung nach § 4 eingebracht werden.
3. Das Zeitwertkonto wird in Geldwerten geführt.
4. Das Wertguthaben wird durch den Dienstgeber zum Zweck der Rückdeckung und des Insolvenzschutzes angelegt, und zwar in einem Versicherungsvertrag:
 - 4.1. Der Dienstgeber schließt als Versicherungsnehmer einen speziellen Versicherungsvertrag zur Rückdeckung des Wertguthabens ab. Der/die teilnehmende Mitarbeiter/in ist versicherte Person. Erträge erhöhen das Wertguthaben.
 - 4.2. Der Dienstgeber hat nicht für eine bestimmte Wertentwicklung einzustehen. Er haftet im Übrigen nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Die Werterhaltungsgarantie bleibt unberührt.

§ 3 Insolvenzsicherung und Werterhaltungsgarantie

1. Zur Sicherung der Wertguthaben gegen eine Insolvenz des Dienstgebers werden die Rückdeckungswerte zugunsten des / der ansparenden Mitarbeiter/in in Schriftform verpfändet (Einzelverpfändung).
2. Der Dienstgeber wird jeden gegenwärtigen und künftigen Anspruch auf die Vermögenswerte der Rückdeckung, d.h. jeden gegenwärtigen und künftigen Anspruch auf Leistung aus dem Versicherungsvertrag, unter Ausschluss der Regelung des § 1281 BGB verpfänden. Das Pfandrecht

erlischt erst im Zeitpunkt der Auszahlung des ganzen oder anteiligen Wertguthabens an den/die Mitarbeiter/in, Finanzbehörde und Sozialversicherungsträger durch den Dienstgeber.

3. Der Dienstgeber wird zeitgleich mit der Einrichtung der Rückdeckung der Wertguthaben die Verpfändung jedes gegenwärtigen und künftigen Anspruches auf die Vermögenswerte der Rückdeckung unter Ausschluss der Regelung des § 1281 BGB schriftlich erklären. Das Pfandrecht wird gegenüber dem Vertragspartner für die Rückdeckung (Versicherer) durch den Dienstgeber unbeding und zeitgleich jeweils mit dem Abschluss des Vertrages separat schriftlich bestellt und angezeigt.
4. Der Dienstgeber ist zum Zugriff auf die Rückdeckungswerte für die Wertguthaben - ganz oder teilweise - nur mit ausdrücklicher, vorheriger Zustimmung des/ der Mitarbeiter/in befugt.
5. Der/die teilnehmende Mitarbeiter/in wird spätestens mit Abschluss der ersten Ansparvereinbarung über die eingerichtete Insolvenzversicherung schriftlich unterrichtet.
6. **Werterhaltungsgarantie:** Der Dienstgeber garantiert und steht dafür ein, dass im Zeitpunkt der Entnahme aus dem Wertguthaben oder im Zeitpunkt seiner Übertragung die von dem/der Mitarbeiter/in zuvor in das Wertguthaben eingebrachten Geldwerte der ursprünglichen Höhe nach (Ansparbetrag brutto) vorhanden sind (§ 7 d Abs. 3 SGB IV).
 - 6.1. Das angesparte Wertguthaben und der Geldwert der Rückdeckung sind für den/die teilnehmende/n Mitarbeiter/in durch den Dienstgeber wie folgt abzugleichen: Der Dienstgeber wird prüfen, ob der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben in voller Höhe abdeckt. Einen eventuellen Fehlbetrag hat der Dienstgeber zum Zweck der Insolvenzversicherung umgehend durch Nachschuss in die gewählte Rückdeckung bzw. Anlage auszugleichen, zuzüglich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.
 - 6.2. Ein Abgleich hat vor jeder Entnahme und bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu erfolgen, auch bei Störfällen nach § 10.

Teil II: Ansparprozess

§ 4 Ansparvereinbarung, Änderung, Beendigung

1. Für den/die teilnehmende Mitarbeiter/in ist ein gesondertes Konto über sein/ihr Wertguthaben einzurichten.
2. Über die konkret in das Wertguthaben einzubringenden Geldwerte ist unter Einbeziehung dieser Vereinbarung jeweils einzelvertraglich mit dem/der Mitarbeiter/in eine gesonderte Vereinbarung (sog. Ansparvereinbarung) zu treffen, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf.
 - 2.1. Die Ansparvereinbarung muss jeweils einen ausdrücklichen Verzicht auf die Auszahlung der einzustellenden Entgelte enthalten. **Mindestens** sind brutto monatlich EUR 50,00 oder jährlich EUR 600,00 anzusparen.
 - 2.2. Die Ansparvereinbarung kann zu jedem Monatsersten abgeschlossen, geändert oder beendet werden. Eine Änderung soll nicht öfter als einmal im Jahr vorgenommen werden, es sei denn,

es liegen im Einzelfall besondere Gründe vor. Die Ansparvereinbarung ist spätestens einen Monat vorher abzuschließen, zu ändern oder zu beenden, so dass eine Umsetzung gesichert ist.

§ 5 Ansparphase: Einbringung von Werten in das Wertguthaben

1. Der Geldwert wird in Höhe des Bruttoarbeitsentgeltanspruches zum Zeitpunkt der Wertstellung in das Wertguthaben eingebracht. Die Entgeltansprüche dürfen noch nicht fällig sein.
2. Der nach vorstehend Abs. 1 einzustellende Betrag setzt sich zusammen aus
 - 2.1. dem Arbeitnehmer-Anteil, d.h. dem angesparten Bruttoarbeitsentgelt des/ der Mitarbeiter/in
 - 2.2. dem Arbeitgeber-Anteil, d.h.

den jeweils darauf entfallenden Beiträgen des Arbeitgebers zur Sozialversicherung bis zur Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Dies gilt auch, soweit eine Ansparung aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen erfolgt. Zur Absicherung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung in einer Freistellungsphase werden mindestens pauschal 21,75% des Bruttoarbeitsentgeltes vom Dienstgeber zusätzlich als vorsorgliche Beiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung eingebracht, wenn diese Arbeitgeberbeiträge nach geltenden Beitragssätzen nicht höher sind.

UND: - Bei nicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung Versicherten wird der gesetzliche Zuschuss des Arbeitgebers zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung nach den bei Ansparung aktuellen Grundlagen ermittelt und gesichert.

3. Zusatzversorgung: In das Zeitwertkonto bzw. Wertguthaben eingebrachte Entgeltbestandteile zählen in der Ansparphase zum zusatzversorgungspflichtigen Einkommen.
4. Die vorgenannten Anteile werden getrennt unter Berücksichtigung a) der darauf entfallenden Erträge aus der Rückdeckung sowie b) der darauf entfallenden, im Versicherungsbeitrag enthaltenen Kosten geführt.
5. In das Zeitwertkonto kann der/die Mitarbeiter/in folgende Ansprüche einbringen (**Katalog der Ansparkomponenten**):
 - 5.1. Teile des laufenden Bruttoarbeitsentgelts

ein gesetzlicher Mindest(stunden)lohn darf durch das nach Ansparung verbleibende Bruttoarbeitsentgelt nicht unterschritten werden;

das Beschäftigungsverhältnis darf durch die Ansparung nicht geringfügig werden, d.h. ein Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von derzeit über EUR 538,00 muss in jedem Fall verbleiben,
 - 5.2. weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Einmalzahlungen, Sonderzahlungen
6. Die bestehenden Regelungen und Methoden zur Erfassung der Arbeitszeit durch den Dienstgeber finden unverändert Anwendung.
7. Die Einbringung von Geldwerten in das Wertguthaben erfolgt zum vereinbarten Zeitpunkt der Abrechnung des Arbeitsentgelts.

8. Soweit Leistungen von der Höhe der laufenden Monatsentgelte abhängen, sind diese so zu bemessen, als sei eine Einbringung in das Zeitwertkonto bzw. Wertguthaben nicht erfolgt.
 - 8.1. Die Einbringung von Entgeltbestandteilen in das Zeitwertkonto ist ohne Einfluss auf künftige Entgelterhöhungen oder andere entgeltabhängige Leistungen, soweit diese auf laufenden Monatsentgelten beruhen.
 - 8.2. Die Einbringung von Entgeltbestandteilen in das Zeitwertkonto ist auch ohne Einfluss auf die Berechnungsgrundlage für etwaige Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung, soweit eine Regelung zur betrieblichen Altersversorgung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt.
9. Wenn Arbeitseinkommen des/der teilnehmenden Mitarbeiter/in gepfändet ist (Lohn- bzw. Gehaltspfändung), kann keine Ansparung in das ZeitWertkonto vereinbart werden. Sollte während der laufenden Ansparphase ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss zugestellt werden, sind ab dann keine weiteren Ansparungen möglich - bis zur Aufhebung oder Erledigung der Pfändung

§ 6 Wertzuwachs

1. Es besteht für den/die Mitarbeiter/in eine wertmäßige Übereinstimmung zwischen seinem/ihren Wertguthaben und dem Wert des auf ihn/sie als versicherte Person abgeschlossenen Versicherungsvertrages. Erträge aus der Rückdeckung werden dem Wertguthaben gutgeschrieben. Im Versicherungsbeitrag enthaltene Kosten gehen zu Lasten des Wertguthabens. § 5 Abs. 2 findet jeweils Anwendung.
2. Die Werterhaltungsgarantie bleibt unberührt.
3. Der/die Mitarbeiter/in erhält mindestens einmal jährlich einen Kontoauszug über die Höhe des ihm/ihr individuell zuzurechnenden Wertguthabens.
4. Auf zur Insolvenzsicherung in das Wertguthaben eingebrachte Beiträge des Dienstgebers zur Sozialversicherung, die nicht verbraucht werden, besteht kein Anspruch des/der Mitarbeiter/in. Kommt es zu einer Störfallabrechnung, stehen nicht verbrauchte Beiträge des Dienstgebers zur Sozialversicherung und evtl. Erträge darauf dem Dienstgeber zu.

Teil III: Verwendung des Wertguthabens, Freistellungsphase, Entnahme, Störfälle
--

§ 7 Verwendung des Wertguthabens

1. Der/die Mitarbeiter/in kann ein vorhandenes Wertguthaben ausschließlich (**Katalog der Verwendungsmöglichkeiten**) verwenden für eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung (Freistellungsphase, siehe § 8).

- 1.1. Die Freistellungsphase kann so vereinbart werden, dass die Arbeitsleistung nach Beendigung der Freistellung wiederaufgenommen wird (Sabbatical).
- 1.2. Die Freistellungsphase kann auch unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der/die Mitarbeiter/in eine Rente wegen Alters bezieht oder beziehen könnte („Vorruhestand“ bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis), so dass die Arbeitsleistung nach Beendigung der Freistellung nicht wiederaufgenommen und das Arbeitsverhältnis beendet wird.
- 1.3. In der Freistellungsphase erfolgt eine **teilweise Freistellung**. Die Wochenarbeitszeit wird reduziert auf einen Prozentsatz der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt wird entsprechend reduziert. Das anteilig entfallene monatliche Bruttoarbeitsentgelt wird stattdessen aus dem Wertguthaben gezahlt.
- 1.4. Die Freistellung kann auch erfolgen wegen Kinderbetreuungszeiten nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes.
- 1.5. Die Freistellung kann auch erfolgen wegen Pflegezeiten nach § 3 des Pflegezeitgesetzes und / oder nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes.
2. Nach den geltenden gesetzlichen Regelungen sind Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge aus dem Wertguthaben erst bei Entnahme, d.h. Auszahlung an den/die Mitarbeiter/in zu entrichten und vom Dienstgeber abzuführen.
3. Ansprüche der Mitarbeiter/innen auf die Verwendung des Wertguthabens unterliegen nicht der Verjährung. Ausschlussfristen gelten nicht. Ein Verfall zum Nachteil des/der Mitarbeiter/in tritt nicht ein.

§ 8 Freistellungsphase

1. **Konkreter Beginn und konkrete Dauer der Freistellungsphase** sind abhängig von der Höhe des Wertguthabens, von der Höhe des Entgelts in der Freistellungsphase und vom Beschäftigungsgrad in der Freistellungsphase.
 - 1.1. Die Freistellung ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse hinsichtlich des Beginns und der Dauer der Freistellung möglich, jedoch frühestens nach Ablauf von drei Jahren ab Beginn der Ansparphase nach Abschluss der (ersten) Ansparvereinbarung. Eine ggf. weitere Freistellung nach vorstehend § 7 Abs. 1.1 ist frühestens nach Ablauf von weiteren drei Jahren Ansparung möglich.
 - 1.2. Jede Freistellung erfolgt nur in vollen Monaten. Sabbaticals dürfen über einen Zeitraum von 3 bis 12 Monaten genommen werden. Die Mindestdauer entfällt, wenn die Freistellungsphase unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegt, zu dem der/die Mitarbeiter/in eine Rente wegen Alters bezieht oder beziehen könnte („Vorruhestand“ bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis). Die Dauer des Vorruhestandes ist auf einen Zeitraum von 36 Monaten begrenzt.
 - 1.3. Für Freistellungen wegen Kinderbetreuungszeiten nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes oder wegen Pflegezeiten nach § 3 des Pflegezeitgesetzes und / oder nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes gelten die gesetzlichen Regelungen. Aus dem Wertguthaben kann auch insoweit nur für volle Monate entnommen werden.

2. **Ankündigungsfrist:** Der/die Mitarbeiter/in hat eine Freistellung frühzeitig, d.h. mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase, schriftlich oder in Textform zu beantragen. Der Antrag auf Freistellung gilt zugleich als Antrag auf Entnahme aus dem Wertguthaben nach § 9 dieser Vereinbarung.
 - 2.1. Der Dienstgeber entscheidet über den Antrag innerhalb von vier Wochen nach Eingang. Lehnt der Dienstgeber die Freistellung wie beantragt ab, hat er schriftlich oder in Textform die entgegenstehenden betrieblichen Erfordernisse (Gründe für die Ablehnung) binnen einer Ausschlussfrist von vier Wochen nach Eingang zu benennen.
 - 2.2. Hat der Dienstgeber die Gründe nicht benannt, gilt der Antrag auf Freistellung als genehmigt wie gestellt. Zu den benannten Gründen für die Ablehnung ist der Mitarbeitervertretung auf Verlangen des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin zu hören.
 - 2.3. Für Freistellungen wegen Kinderbetreuungszeiten nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes oder wegen Pflegezeiten nach § 3 des Pflegezeitgesetzes und / oder nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes gelten die gesetzlichen Regelungen.
3. **Entgelt in der Freistellungsphase:** Während der Freistellungsphase erhält der/die Mitarbeiter/in aus dem Wertguthaben durchgängig ein monatliches Bruttoentgelt. Dieses darf von dem Bruttomonatsentgelt, das der/die Mitarbeiter/in in den zwölf der Freistellungsphase vorangegangenen Kalendermonaten durchschnittlich bezogen hat, nicht unangemessen abweichen. Die Angemessenheit richtet sich nach dem jeweils geltenden allgemeinen Recht. Derzeit darf das monatliche Bruttoentgelt in der Freistellungsphase nicht weniger als 70% und nicht mehr als 130 % des durchschnittlichen Bruttoentgelts der vorangegangenen 12 Kalendermonate (nach Abzug der Ansparungen in das Wertguthaben) betragen.
 - 3.1. Die konkrete Höhe des monatlichen Entgelts in der Freistellungsphase ist schriftlich zu vereinbaren. Wird keine Vereinbarung getroffen, gilt das durchschnittliche Bruttoentgelt der vorangegangenen 12 Kalendermonate (nach Abzug der Ansparungen in das Wertguthaben) als vereinbart.
 - 3.2. Ein gesetzlicher Mindest(stunden)lohn darf auch in der Freistellungsphase nicht unterschritten werden.
 - 3.3. Für Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in der Freistellungsphase haftet zunächst der Arbeitgeberanteil des Wertguthabens nach § 5 Abs.2.2.
 - 3.4. Für Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung haftet *auch der Arbeitnehmeranteil* am Wertguthaben nach § 5 Abs. 1, sofern der Arbeitgeberanteil am Wertguthaben z.B. infolge gestiegener Beitragssätze nicht ausreicht § 5 Abs.2.1.
 - 3.5. Regelmäßig gewährte Einmal-/ Sonderzahlungen sind bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der vorangegangenen zwölf Kalendermonate zu berücksichtigen, wenn sie auch in den letzten zwölf Monaten vor der Freistellungsphase gezahlt wurden. Dies gilt jedoch nicht, soweit Einmal- / Sonderzahlungen, die der/die Mitarbeiter/in in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Freistellungsphase erhalten hat, auch in der Freistellungsphase gezahlt werden; für diesen Fall sind die Einmalzahlungen bei der Berechnung nicht zu berücksichtigen.

- 3.6. Vor einer Freistellung erworbene Urlaubsansprüche bleiben von der Freistellung unberührt. Während der Freistellung erworbene Urlaubsansprüche gelten pro Freistellungsmonat im Verhältnis von 1/12 des Jahresurlaubs als gewährt und genommen.
 - 3.7. Dem/der Mitarbeiter/in steht in der Freistellungsphase kein Anspruch auf Krankengeld zu (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). In der Freistellungsphase besteht nach derzeitiger Rechtslage bei Eintritt krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw. auf entsprechende Verlängerung der Freistellungsphase. Im Übrigen kommt es auf das jeweils geltende Recht an. In besonderen Härtefällen kann der Dienstgeber die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten bzw. die Freistellungsphase entsprechend verlängern.
- 4. Beschäftigung nach Rückkehr aus dem Sabbatical:** Der die Mitarbeiter/in hat nach Rückkehr aus einem Sabbatical den Anspruch, auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz eingesetzt zu werden.

§ 9 Entnahme aus dem Wertguthaben und der Rückdeckung

1. Der Dienstgeber meldet eine vereinbarte Entnahme aus dem Wertguthaben mindestens einen Monat vor Beginn der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase. Der Dienstgeber leitet die geschlossene Entnahmevereinbarung dem Versicherer zu.
2. Der Dienstgeber hat das für die Freistellungsphase vereinbarte Entgelt - beschränkt durch die Höhe des Wertguthabens - brutto abzurechnen und netto an den/die Mitarbeiter/in auszuzahlen. Im Anschluss daran wird der Dienstgeber in Höhe der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase Vermögenswerte aus der Rückdeckung anfordern, d.h. Versicherungsleistungen abrufen.
3. Erfolgt eine Entnahme aus dem Wertguthaben, wird - soweit erforderlich - das vorhandene Wertguthaben in Arbeitszeit rückumgerechnet. Grundlage ist das zum Zeitpunkt der Entnahme gültige Entgelt. Im Zweifel ist der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten dreizehn Wochen unter Berücksichtigung der in den letzten dreizehn Wochen geschuldeten regelmäßigen Wochenarbeitszeit maßgeblich. Für die Berechnung gilt § 8 Absatz 3 entsprechend.
4. Befindet sich der/die Mitarbeiter/in in einer finanziellen existenzbedrohenden Notlage kann der Arbeitgeber die Möglichkeit prüfen, eine Auszahlung aus dem ZeitWertKonto ohne gleichzeitige Freistellungsphase durchzuführen.

§ 10 Störfälle

1. Kommt es nicht zur planmäßigen Verwendung des Wertguthabens für eine Freistellungsphase, liegt nach dem Gesetz ein sogenannter (sozialversicherungsrechtlicher) Störfall vor. Ein Störfall liegt insbesondere vor, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgrund von Kündigung, Erwerbsminderung oder Tod endet. Dies gilt auch für eine Insolvenz des Arbeitgebers. In solchen Störfällen sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung auf der Bemessungsgrundlage der sogenannten SV-Luft zu berechnen. Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, kann der Geldwert des Wertguthabens als Vergütung für mehrjährige Tätigkeit günstiger versteuert werden.

2. Im Todesfall ist das Wertguthaben zum Geldwert vererblich. Auf nicht verbrauchte Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung besteht kein eigenständiger Anspruch der Erben, § 6 Abs. 4 findet Anwendung.
3. In den Fällen der Übertragung des Wertguthabens nach § 7 f SGB IV erfolgt keine Störfallabrechnung. In diesem Fall werden auch die eingebrachten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (siehe § 5 Abs. 2) mit übertragen.
4. Im Fall des Arbeitgeberwechsels kann das Wertguthaben zum Geldwert übertragen werden, sofern bei dem neuen Arbeitgeber die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme vorliegen. Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung.
5. Soweit die gesetzlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind, kann das Wertguthaben auf Wunsch des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin auf die Deutsche Rentenversicherung Bund - derzeit unwiderruflich - übertragen werden.
6. Im Störfall wird das Wertguthaben nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen aufgelöst.

Teil IV: Verwaltung der Konten, Datenschutz, Kosten

§ 11 Verwaltung, Datenschutz

1. Zur Umsetzung dieser arbeitsrechtlichen Regelungen über ZeitWertKonten ist der Dienstgeber berechtigt, die personenbezogenen Daten der teilnehmenden Mitarbeiter/innen, soweit erforderlich, zu verarbeiten. Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist in diesem Zusammenhang der **Beschäftigungskontext** (siehe Art. 88 DS-GVO, § 26 BDSG).
2. Der Dienstgeber ist berechtigt, die Verwaltung der Konten des/der Mitarbeiter/in auf einen Dienstleister zu übertragen. Dienstleister ist der Versicherer.
3. Der Dienstgeber ist berechtigt, eine sachkundige Beratung der teilnehmenden Mitarbeiter/innen ggf. auf einen Berater zu übertragen.
4. Der Dienstgeber ist berechtigt, dem Dienstleister und dem evtl. Berater - zweckgebunden - die für die Umsetzung dieser arbeitsrechtlichen Vereinbarung über ZeitWertKonten erforderlichen personenbezogenen Daten der teilnehmenden Mitarbeiter/innen zu übermitteln.
 - 4.1. Erforderliche personenbezogene Daten sind: Stammdaten für Mitarbeiter und Konten einschließlich der Sozialversicherungsnummer, Transaktionsdaten für Einbringungen, Auszahlungen im Freistellungsfall und Übertragungen / Störfälle, SV-Gehaltsdaten zur Berechnung der SV-Luft nach dem Sozialversicherungsrecht
 - 4.2. Der beauftragte Dienstleister ist zur Verarbeitung dieser Daten und ihrer Übermittlung ggf. an einen Berater nach Weisung des Arbeitgebers berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser arbeitsrechtlichen Vereinbarung. Der ggf. beauftragte Berater ist zur Verarbeitung dieser Daten berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser arbeitsrechtlichen Vereinbarung. Der Berater ist zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit zu verpflichten.

5. Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicherzustellen. Soweit erforderlich, wird jeweils eine separate Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten nach Art. 28 DS-GVO geschlossen.
6. Die personenbezogenen Daten dürfen zu keinem anderen Zweck genutzt oder verarbeitet werden. Zu einer Übermittlung an weitere, hier nicht genannte Beteiligte, Personen oder Firmen bedarf es einer weiteren vorherigen, schriftlichen Einwilligung.
7. Die Verarbeitung personenbezogener Daten aufgrund von Rechtsvorschriften bleibt unberührt.

§ 12 Kostentragung im Innenverhältnis

1. Die Kosten der Durchführung dieser Vereinbarung werden zwischen dem/der Mitarbeiter/in und dem Dienstgeber im Innenverhältnis wie folgt aufgeteilt.
2. Grundsatz: Die Kosten für die Verwaltung des Wertguthabens trägt der Dienstgeber, die Kosten für die Rückdeckung trägt der/die Mitarbeiter/in.
 - 2.1. Der Dienstgeber trägt die Kosten der Kontoführung pro Mitarbeiter/in und Monat. Er trägt die Kosten für die Insolvenzversicherung des Wertguthabens, die Kosten der Störfallabrechnung und die Kosten der Abwicklung im Insolvenzfall. Diese Kosten, die der Dienstgeber trägt, gehen nicht zu Lasten des Wertguthabens.
 - 2.2. Im Versicherungsbeitrag enthaltene Kosten gehen zu Lasten des Wertguthabens. Im anteiligen Versicherungsbeitrag des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin enthaltene Kosten gehen zu Lasten dieses Anteils am Wertguthaben (siehe § 5 Abs.2 Ziffer 2.1). Im anteiligen Versicherungsbeitrag des Arbeitgebers enthaltene Kosten gehen zu Lasten dieses Anteils (siehe § 5 Abs.2 Ziffer 2.2).
 - 2.3. Die Werterhaltungsgarantie bleibt jeweils unberührt.

Steuern: Soweit der Dienstgeber zum Zeitpunkt der Auszahlung keine Nichtveranlagungsbescheinigung vorlegen kann, trägt der Dienstgeber als Anleger bzw. als Gläubiger der Kapitalanlage die anfallenden Steuern auf die Kapitalerträge. Einkommensteuer in Form von Lohnsteuer führt der Dienstgeber - wie bisher - für den/ die Mitarbeiter/in ab, soweit sie anfällt.

