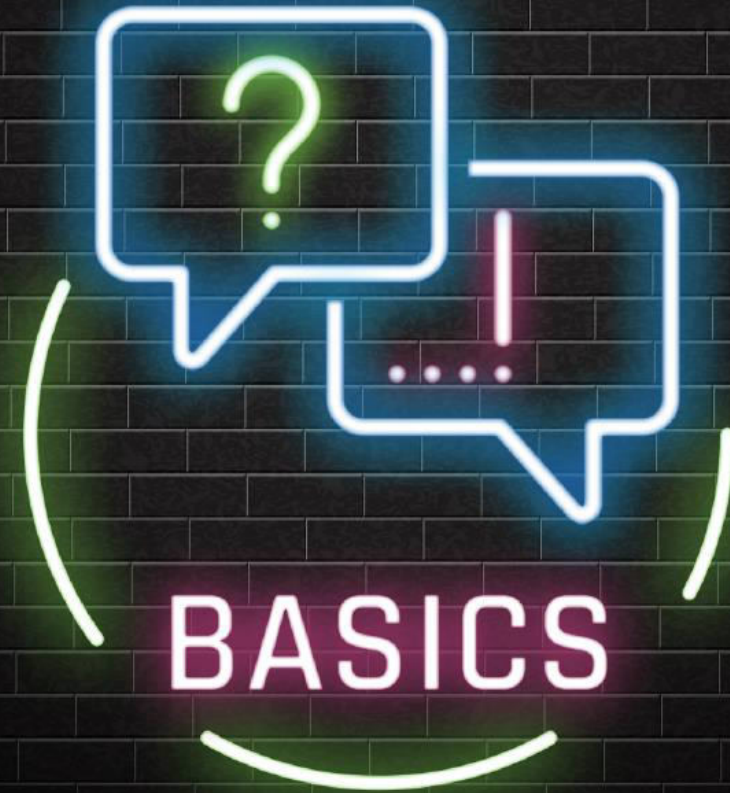


WISSEN
KONPAKT

FLEXIBLE
ARBEITSZEIT

Langzeit- bzw.
Lebensarbeitszeit-
konten &
Wertguthaben



Für Betriebsrat
und Personalrat

MERKMALE UND VERBREITUNG



- Langzeitkonten sollen die variable Gestaltung der Arbeitszeit über das gesamte Erwerbsleben hinweg ermöglichen.
- Das sogenannte Flexi II-Gesetz („Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“) regelt die Rahmenbedingungen für Einführung und Nutzung von Langzeitkonten bzw. Wertguthaben, hierzu gehört:
 - Als Voraussetzung müssen die Betriebe oder Verwaltungen eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abschließen. Diese dient als Basis für individuelle Vereinbarungen der Beschäftigten.
 - Das Flexi II-Gesetz verlangt einen Insolvenzschutz und sichert eine Werterhaltungsgarantie zu.
 - Guthaben können auf andere Arbeitgeber übertragen werden, sofern diese ebenfalls eine entsprechende Vereinbarung haben und das Guthaben akzeptieren.
 - Guthaben können durch Zeit- (Überstunden oder Resturlaub) oder Geldelemente (Prämien, Teile des Entgelts) gebildet werden.
 - Langzeitkonten werden in „Geld“ und nicht in „Zeit“ geführt. Sie werden in sicheren Anlageformen angelegt und enthalten maximal 20 Prozent Aktien oder Aktienfonds.

MERKMALE UND VERBREITUNG



- Jedes Jahr besteht ein Anspruch darauf, sich über die Höhe des Wertguthabens zu informieren.
- Zeitguthaben sollen in Phasen geringer privater Zeitanforderung angelegt werden. Das Guthaben darf nicht zur Überbrückung auftragsschwacher Phasen genutzt werden.
- Das Zeitpolster kann dazu genutzt werden, Auszeiten oder reduzierte Arbeitszeit finanziell zu überbrücken oder am Ende des Erwerbslebens früher ausscheiden zu können.
- Es besteht das Risiko einer höheren Belastung in der Ansparphase, wenn die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit über längere Zeit hoch ausfällt oder auf Urlaubstage verzichtet wird und in der Folge die Ruhephasen zu kurz kommen.
- Der Anteil an Betrieben, die Langzeitkonten anbieten, stagniert seit Jahren bei ca. 2 % ([Ellguth et al. 2018](#)).

VORTEILE



Aus Betriebssicht

- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch die Option längerer Auszeiten.

Aus Beschäftigtensicht

- Möglichkeit zu längeren Freistellungen für Weiterbildung, private Vorhaben, Rente etc.

NACHTEILE



Aus Betriebssicht

- Verwaltungs- und Kostenaufwand bei der Einrichtung.

Aus Beschäftigtensicht

- Erhöhte Belastung und Verlust von Zeitoptionen im Alltag durch Ansparen von Zeitguthaben.

PRAXISBEISPIEL



Zahnen Technik GmbH

Als innovativer Mittelständler aus dem rheinland-pfälzischen Arzfeld kümmert sich die Zahnen Technik GmbH national und international um die Optimierung, Modernisierung und den Neubau von Wasser- und Abwasseranlagen.

Im Rahmen des Projekts ZEITREICH hat das Unternehmen mit damals rund 100 Beschäftigten zum 1.1.2018 Lebensarbeitszeitkonten eingeführt. Die Akzeptanz im Betrieb ist hoch: Inzwischen nutzen etwa 20 % der Mitarbeiter*innen dieses Langzeitkonto.

Wichtig für den Erfolg war der Einbezug aller Beschäftigtengruppen und die Berücksichtigung sämtlicher Vorbehalte und Anmerkungen.

[Weiterlesen...](#)

HINWEISE UND QUELLEN



Weitere
Informationen
zum Thema

Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2018): Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen, in: IAB-Kurzbericht Nr. 15, Nürnberg, in: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1518.pdf>

Teske, Birga (2011): Faktor A – das Arbeitgebermagazin der Bundesagentur für Arbeit: Fallstudie Arbeitszeitkonten – Ein Konto voller Zeit, in: <https://faktor-a.arbeitsagentur.de/arbeits-%20welt-gestalten/arbeitszeitkonten-ein-konto-voller-zeit/>

In unserer ZEITREICH-Toolbox finden Sie noch weitere Produkte zu flexiblen Arbeitszeiten:



[Trainingsunterlagen](#)



[Schritt-für-Schritt-Vorgehen](#)



[Informationen zur Mitbestimmung](#)



[Empfehlungen für Führungskräfte](#)



[Empfehlungen für Teams](#)



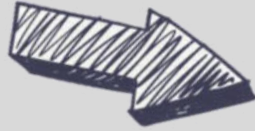
[Empfehlungen für Sozialpartner](#)

Darüber hinaus zahlreiche Beispiele guter Praxis und Wissen kompakt zu weiteren Arbeitszeitmodellen.

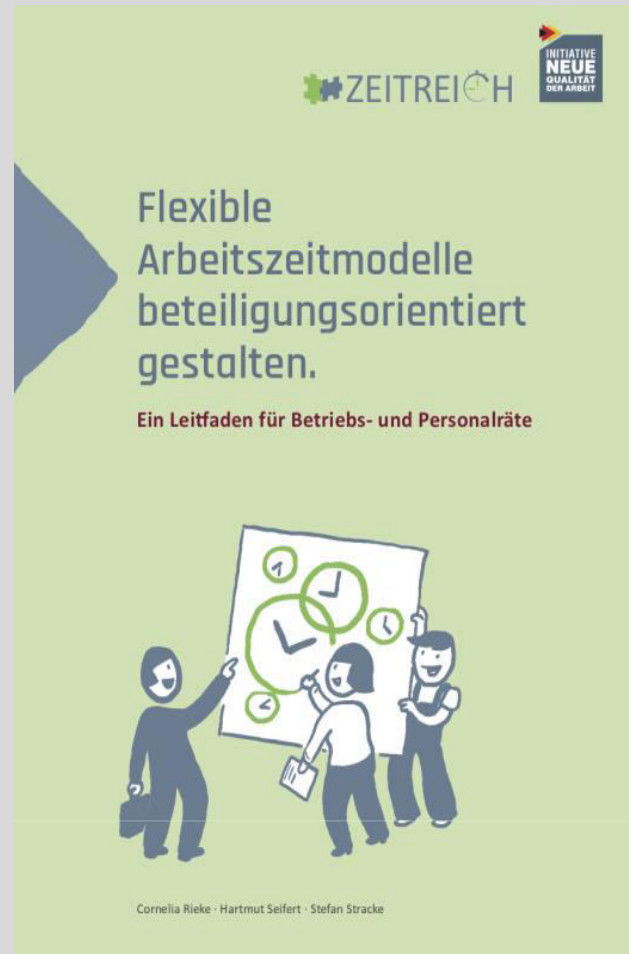
IMPRESSUM



Förderer und Partner



[Lesen Sie mehr ab Seite 34...](#)



Autorenteam:
Cornelia Rieke und Stefan Stracke, wmp consult – Wilke Maack GmbH; Hartmut Seifert



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



©Institut für Beschäftigung und Employability IBE

1. Auflage 2021

2. Bildnachweis: istockphoto.com