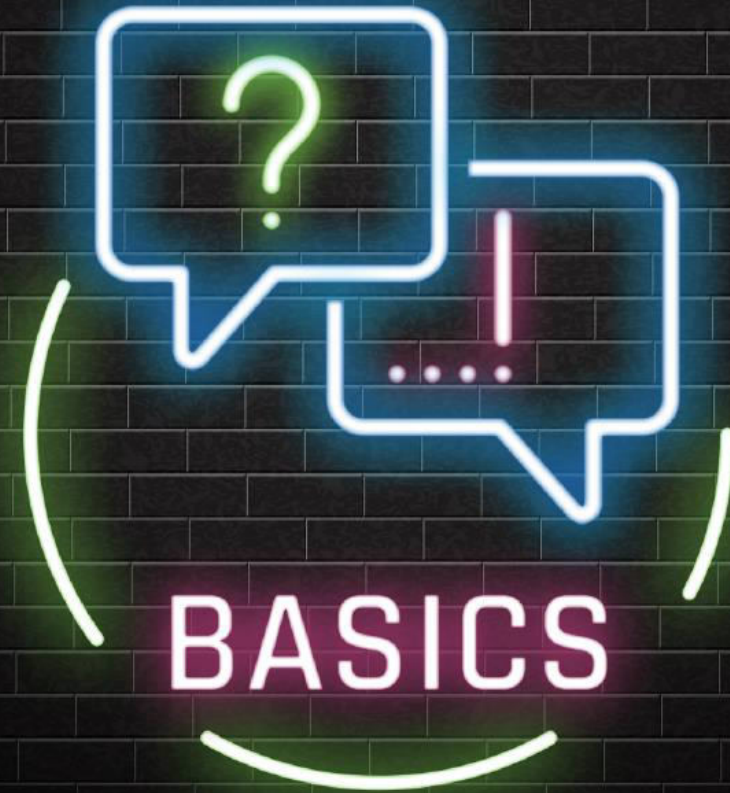


WISSEN
KOMPAKT

FLEXIBLE
ARBEITSZEIT
Langzeit-/Lebens-
arbeitszeitkonten
und Wertguthaben



Für Personalverantwortliche
und Geschäftsleitungen

MERKMALE UND VERBREITUNG



- Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen einen schwankenden Arbeitszeitumfang bei einem verstetigten Einkommen.
- Arbeitnehmer*innen verzichten zunächst auf die Auszahlung von Teilen ihrer geleisteten Arbeitszeit, ihrer Überstunden oder auch auf (nicht gesetzliche) Urlaubstage oder Prämien. Die nicht ausgezahlten Bruttobezüge verbucht der Arbeitgeber dann auf einem Geldkonto (die Arbeitszeit wird in Geld umgerechnet).
- Das Flexi-Gesetz „Gesetz zur sozialen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ von 1998 bildet die gesetzliche Grundlage. Nach einer Modifizierung des Gesetzes 2008 (Flexi-II-Gesetz) wird die Lebensarbeitszeit nicht mehr in Zeit, sondern nur noch in Geld geführt.
- Beschäftigte haben mindestens jährlich einen Anspruch darauf, Informationen über die Höhe des Wertguthabens in Textform zu erhalten.
- Das angesparte Wertguthaben muss in sicheren Anlageformen angelegt werden, darunter sind max. 20 % in Aktien/Aktienfonds möglich.
- Das Modell ermöglicht flexible Freistellungszwecke. Eine Kombination mehrerer Zwecke ist dabei auch möglich. So kann eine Freistellung für eine Fortbildung, für ein Sabbatical oder Vorruhestand ohne Abschläge genutzt werden.
- In rund 3 Prozent der Betriebe gibt es Arbeitszeitkonten deren Ausgleichszeitraum über einem Jahr liegen. Die Angaben basieren auf dem IAB-Betriebspanel ([Ellguth et al. 2018](#)).

MERKMALE UND VERBREITUNG



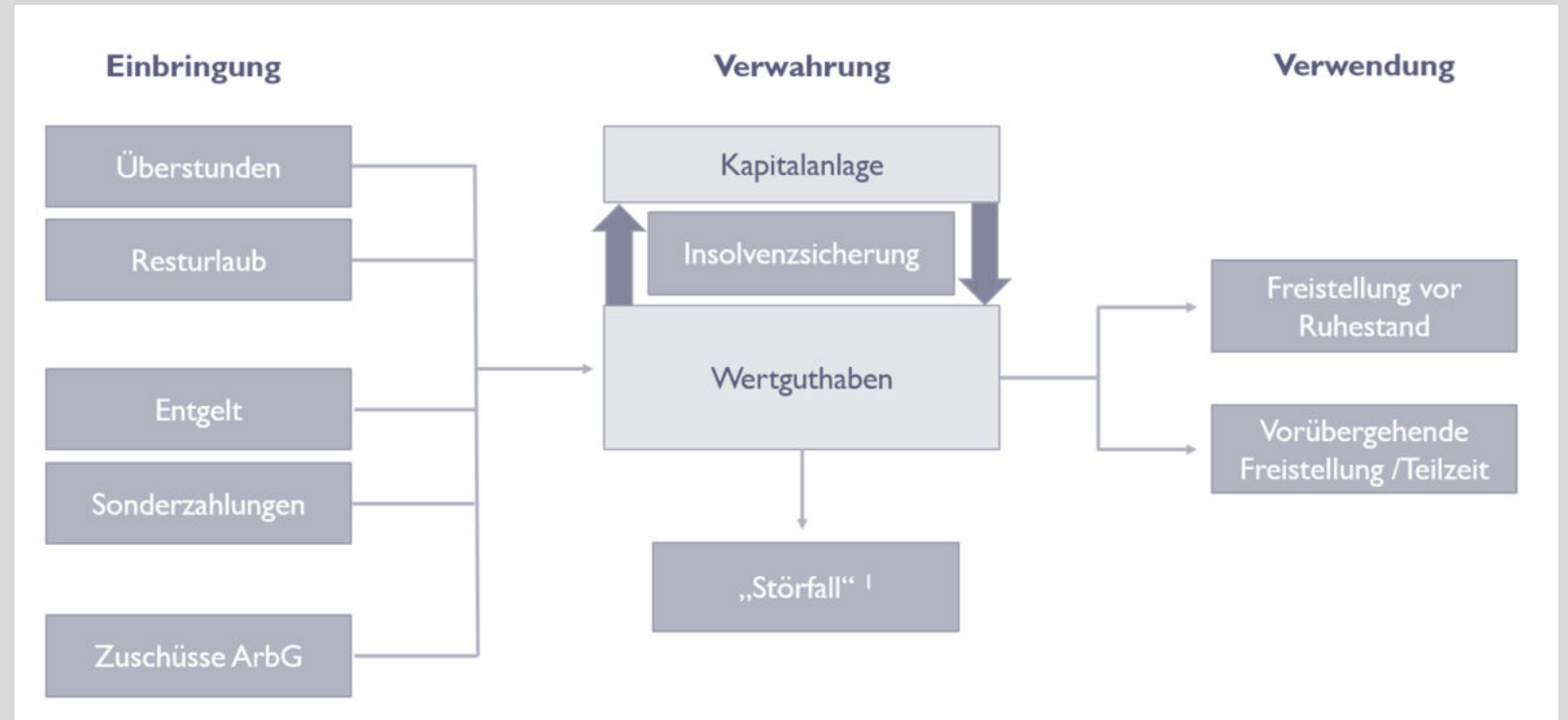
Tipp

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat eine Broschüre zum Übertrag des Wertguthabens veröffentlicht. Dies ist für solche Fälle wichtig, wenn jemand seinen Arbeitgeber wechselt und die neue Firma keine Lebensarbeitszeitkonten für ihre Beschäftigten führt.

Normalerweise müsste sich die jobwechselnde Person dann den gesamten angesparten Betrag auszahlen lassen – mit den jeweiligen Abzügen für Sozialbeiträge und Steuer. Hat die Person aber schon so viel angespart, dass auf dem Zeitwertkonto das Sechsfache der monatlichen „Bezugsgröße“ vorhanden ist, kann die Summe mit entsprechendem Antrag auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden.

Quelle: [Deutsche Rentenversicherung Bund](#)

MERKMALE UND VERBREITUNG



➔ **Arbeitszeit wird in Geld umgerechnet und renditebringend angelegt.**

¹Störfall: Ereignisse (wie z.B. eine Insolvenz des Arbeitgebers), die dazu führen, dass die angesparten Zeiten nicht in einer Freistellungsphase "ausgezahlt" werden und damit zweckkonform eingesetzt werden können.

Quelle: [Baumgartner & Partner und Deloitte Consulting 2014](#), S. 8

VORTEILE



Aus Betriebssicht	Aus Beschäftigtensicht
<ul style="list-style-type: none">• Betriebe können sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren, denn sie gehören zu den wenigen Betrieben, die dieses Modell anbieten.• Betriebe stärken die Mitarbeiterbindung durch das langfristige Modell.• Betriebe erreichen eine höhere Arbeitszufriedenheit bei den Beschäftigten, denn für sie ist dies ein besonderes, nicht weit verbreitetes Angebot.	<ul style="list-style-type: none">• Beschäftigte können über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg ihre Arbeitszeiten je nach Lebensphase schwanken lassen, ohne finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen.• Beschäftigte verlieren keine Mehrarbeitsstunden mehr, die bei den Jahresarbeitszeitkonten entweder gekappt oder ausbezahlt würden. Diese können von dem Jahresarbeitszeitkonto auf das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden.

NACHTEILE



Aus Betriebssicht	Aus Beschäftigtensicht
<ul style="list-style-type: none">• Betriebe müssen einen hohen finanziellen und organisatorischen Aufwand beim Führen der Lebensarbeitszeitkonten betreiben, denn die Konten müssen tagesaktuell geführt werden.• Weitere Kosten durch Rückstellungen für die Insolvenzversicherung schrecken vor allem KMU ab.	<ul style="list-style-type: none">• Beschäftigte können bei einem Arbeitgeberwechsel nicht unbedingt ihr Guthaben mitnehmen. Voraussetzung ist erstens, dass die der Arbeitgeber auch Lebensarbeitszeitkonten führt und dass zweitens dieser mit der Übertragung einverstanden ist.• Beschäftigte haben Nachteile in Niedrigzinsphasen, denn das Guthaben auf den Lebensarbeitszeitkonten muss konservativ angelegt werden (maximal 20 % Aktienfonds oder Aktien) und bringt dann entsprechend wenig Rendite.

PRAXISBEISPIELE



Wieland-Gruppe

Zahnen Technik GmbH

Die Ulmer Wieland-Gruppe bietet ihren Beschäftigten schon seit 1993 Lebensarbeitszeitkonten an und gehört damit zu den Pionieren in Deutschland.

Rund 3.600 Tarifmitarbeiter*innen können von diesem Modell profitieren und entweder für einen vorzeitigen Ruhestand oder für längere Erwerbspausen mit vollem Sozialversicherungsschutz und vollem Gehalt zum Reisen, für eine umfangreiche Fortbildung oder den Bau eines Eigenheims nutzen. Die Akzeptanz im Betrieb ist hoch. Inzwischen sammeln 75 % der Mitarbeiter*innen Überstunden auf ihrem Langzeitkonto an.

Quelle: [Teske 2011](#); [Wieland Gruppe](#)

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 rund 100 Beschäftigten zum 1.1.2018 Lebensarbeitszeitkonten eingeführt. Bereits im ersten halben Jahr nach Einführung nutzen schon 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

Arbeitszeit Box: Praxishilfen für die Arbeitszeitgestaltung, in:

<http://www.arbeitszeitbox.de/index.php/de/arbeitsmodelle-neu.html>

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Praxis (2019): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung (Lebensarbeitszeit ab S. 52), in:

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Baumgartner und Partner; Deloitte Consulting (2014): Zeitwertkonten – Verbreitung, Nutzung und Ausgestaltung bei großen deutschen Unternehmen, in:

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/human-capital/C_HCAS_Zeitwertkonten_022014.pdf

Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2019): Wertguthaben übertragen, Berlin, in:

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/wertguthaben_uebertragen.pdf?__blob=publicationFile&v=8

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>

RKW Hessen (o.J.): Arbeitszeit klug gestalten. Alles zu Arbeitszeitgestaltung: Zeitwertkonten in:

<https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitmodelle-im-ueberblick/zeitwertkonten/>

Stippler, Sibylle; Schopen, Anna; Pierenkemper, Sarah; Werner, Dirk (2015): Flexible Arbeitszeitmodelle, Handlungsempfehlung. Institut der deutschen Wirtschaft e.V. (Hrsg.), in: <https://www.kofa.de/mitarbeiterfinden-und-binden/mitarbeiter-binden/flexible-arbeitszeiten>

HINWEISE UND QUELLEN



Weitere
Informationen
zum Thema

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/>

Wieland Gruppe (o.J.): Karriereseite, Warum Wieland? Vorteile genießen, in: <https://www.wieland-karriere.de/de/warum-wieland/vorteile-genie%C3%9Fen>

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



[Trainingsunterlagen](#)



[Schritt-für-Schritt-Vorgehen](#)



[Informationen zur Mitbestimmung](#)



[Empfehlungen für Führungskräfte](#)

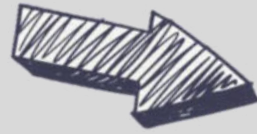


[Empfehlungen für Teams](#)



[Empfehlungen für Sozialpartner](#)

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



[Lesen Sie mehr ab Seite 47...](#)



Autorenteam:

Christiane Flüter-Hoffmann, Andrea Hammermann,
Oliver Stettes, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.



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

IMPRESSUM



Förderer und Partner