

Von Hamburg in die Welt: Wir sind an Ihrer Seite.

147 Jahre Erfahrung auf den internationalen Märkten – das bietet nur eine Bank aus Hamburg.

business-wissen.de
Werkzeuge für Organisation und Management

Suche Über uns Hilfe Kontakt Newsletter Impressum

Warenkorb (0 Artikel) DE Login

Management-Handbuch Magazin Shop Beratung Downloads

Top-Themen Informationstechnik Führungsstil Teamarbeit Projektmanagement Personalmanagement

Startseite > Karriere > Fachartikel

Zeitkonten

Funktion und Vorteile des Lebensarbeitszeitkontos

Von Stefan Fritz



© fotokalle - Fotolia.com

Lebensarbeitszeitkonten können eine Freistellung mit dem Zweck eines vorzeitigen Ruhestands oder eines Sabbaticals ermöglichen.

erschienen: 16.03.2017

Schlagwörter: Karriere, Arbeitszeit

(0 Bewertungen) Jetzt bewerten

Unternehmen, die eine hohe Arbeitsgeberattraktivität anstreben, unterbreiten ihren Mitarbeitern Angebote, die das Arbeitsleben flexibler machen. Flexible und dynamische Arbeitszeitmodelle gehören hier genauso zum Spektrum wie Lebensarbeitszeitkonten. Letztere dienen der langfristigen Arbeitszeitgestaltung und ermöglichen eine längerfristige Freistellung von Mitarbeitern. Von besonderer Bedeutung ist hierbei, dass während der Freistellungsphase das Beschäftigungsverhältnis weiter bestehen bleibt.

Rechtsgrundlage für Lebensarbeitszeitkonten

Lebensarbeitszeitkonten gehören bei Großunternehmen inzwischen zum Standard. Aber auch im Mittelstand halten sie mehr und mehr Einzug. Rechtsgrundlage sind die §§ 7b - 7f sowie der § 23b des SGB IV. Darüber hinaus sind ein Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom (IV C 5 - S 2332/07/0004) sowie Durchführungsvorschriften der Spitzenverbände der Sozialversicherung maßgeblich.

Rahmenbedingungen schriftlich vereinbaren

Die Rahmenbedingungen von Lebensarbeitszeitkonten müssen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern grundsätzlich schriftlich vereinbart werden. Die Vereinbarung darf explizit nicht der Flexibilisierung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich von Produktions- oder Arbeitszyklen dienen. Vertragsgrundlage kann eine freiwillige Zusage des Arbeitgebers oder eine Betriebsvereinbarung sein. Darüber hinaus gibt es auch Tarifverträge, die die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten regeln. Dies ist zum Beispiel in der Chemie- oder Metallindustrie der Fall.

Lebensarbeitszeitkonten sind auch für Minijobber möglich

Grundsätzlich können alle Mitarbeiter eines Unternehmens, angefangen von der 450-Euro-Kraft über befristete Mitarbeiter bis hin zum angestellten Geschäftsführer an einer Wertguthabenvereinbarung teilnehmen. Voraussetzung: Das Unternehmen schließt diese nicht auf Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes aus. Geschäftsführer in herrschender Gesellschafterstellung sind jedoch von der Teilnahme an Lebensarbeitszeitkonten ausgeschlossen.

Freistellung von Mitarbeitern für verschiedene Zwecke

Die Freistellung der Mitarbeiter kann für unterschiedliche Zwecke erfolgen. Das können gesetzliche Freistellungszwecke, wie Pflege- oder Elternzeit – entweder unter Reduzierung der Arbeitszeit oder unter vollständigem Ruhen des Arbeitsverhältnisses –, Weiterbildungsmaßnahmen oder der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand sein. Gesetzliche Freistellungszwecke haben immer dann Gültigkeit, wenn sie in der betrieblichen Wertguthabenvereinbarung nicht explizit ausgeschlossen werden.

Darüber hinaus können weitere Freistellungszwecke vereinbart werden, die jedoch explizit in der Wertguthabenvereinbarung benannt werden müssen. Dies kann etwa eine Freistellung mit dem Zweck der Inanspruchnahme eines Langzeiturlaubs (Sabbatical) sein.

Arbeitsverhältnis besteht während der Freistellung fort

Ein wesentlicher Vorteil von Lebensarbeitszeitkonten ist, dass während der Freistellung das Arbeitsverhältnis weiter fortbesteht. Somit bleiben die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche des Mitarbeiters auch während dieser Zeit bestehen.

Beispiel-Rechnung Lebensarbeitszeitkonto

Im Jahr 2019 liegt das Renteneintrittsalter bei 65 Jahren und 8 Monaten. Ein Mitarbeiter mit einem Wertguthaben, das ihm die Zahlung von Entgelt über einen Zeitraum von 14 Monaten auf der Basis von 100 Prozent sichert, kann demnach ohne Rentenkürzung bereits im Alter von 64 Jahren und 6 Monaten seinem Arbeitsplatz fernbleiben.

Alternativ ist aber auch ein Teilzeitarbeitsverhältnis denkbar, das in Stufen von 25, 50 und 75 Prozent einen gleitenden Ausstieg und im Unternehmen einen gestuften Generationsübergang ermöglicht. Das Teilzeitmodell kann sich demnach bei gleich langen Stufen über einen Gesamtzeitraum von 28 Monaten erstrecken.



Meine Lesezeichen

Mein Status

Top Themen

Resilienz: Mit Übungen die Resilienz fördern
Powerpoint-Präsentation
Meetings: Besprechungen vorbereiten
Controlling: Planen und steuern mit Kennzahlen

Wir unterstützen



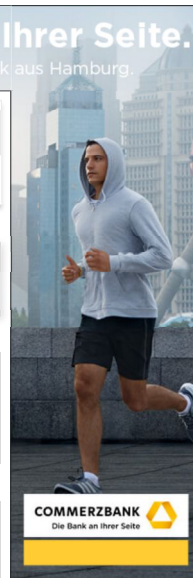
Auch interessant



Arbeitszeit
Was ist ein
Zeitwertkonto?

Fachartikel

Ein Zeitwertkonto – auch Wertguthaben, Langzeitkonto oder Langzeitarbeitskonto genannt – kann eine Freistellung finanzieren. Was sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen?



COMMERZBANK
Die Bank an Ihrer Seite

Angemessenes Entgelt während der Freistellungsphase

Während der Freistellungsphase bezieht der Mitarbeiter weiterhin ein Entgelt, das nun jedoch durch sukzessive Auflösung der Wertguthaben geleistet wird. Die Höhe des Entgelts, das der Mitarbeiter während der Freistellungsphase bezieht, darf nicht unangemessen von dem durchschnittlichen Entgelt abweichen, das der Mitarbeiter in den vorausgegangenen 12 Monaten vor Beginn der Freistellung erhalten hat.

Als angemessen werden 70 bis höchstens 130 Prozent, mindestens jedoch 450 Euro je Monat (bei nicht geringfügig beschäftigten Mitarbeitern) angesehen. Über die Festlegung der Höhe des Freistellungsentgelts lässt sich demnach auch die in Folge mögliche Freistellungsdauer steuern.

Freistellungsentgelt durch Überstunden oder Urlaubstage ansparen

Im Regelfall haben Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt, das zur Finanzierung ihrer Freistellung dient, im Vorfeld angespart. Das Ansparen ist durch Einbringung von Entgeltanteilen, Überstunden oder Urlaubstagen möglich. Eingebrachte Arbeitszeit ist dabei jeweils in Geld zu bewerten. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber die hierauf fälligen Arbeitgebersozialversicherungsanteile leisten. Alternativ ist aber auch die Freistellung auf Kredit möglich, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt.

Arbeitgeber muss Wertguthaben gegen Insolvenzrisiken absichern

Das SGB IV stellt weitere Anforderung an die Durchführung von Lebensarbeitszeitkonten. Der Gesetzgeber stellt im Rahmen der Flexi-II-Novelle die zwingende Forderung, dass das Wertguthabenkonto gegen Insolvenzrisiken abgesichert werden muss. In der Regel geschieht das durch eine Einzahlung in Wertpapierfonds oder über eine Kautionsversicherung.

Darüber hinaus ist die Sicherung mit der Verpflichtung des Arbeitgebers verbunden, den Nominalwert der Einzahlungen bei planmäßiger Verwendung der Wertguthaben zu garantieren. Diese Verpflichtung wird in der betrieblichen Praxis oftmals von der Kapitalanlagestelle übernommen.

Wenn das Guthaben sofort ausbezahlt werden muss

Nicht immer können Wertguthaben wie geplant für Freistellungs Zwecke Verwendung finden. Dies gilt für die sogenannten Störfälle: Wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, Berufsunfähigkeit oder Tod endet oder es zu einer einvernehmlichen Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Auszahlung kommt. Diese Störfälle haben zur Folge, dass das Guthaben mit sofortiger Wirkung ausgezahlt wird und entsprechend zu versteuern und zu verbeitragen ist.

Sinnhaftigkeit des Einsatzes von Lebensarbeitszeitkonten prüfen

Darüber hinaus sind zahlreiche weitere Aspekte auf Unternehmensebene, wie zum Beispiel Bilanzierungsfragen, teilweise aber auch auf Mitarbeiterebene zu beachten. So kann es vorkommen, dass Mitarbeiter durch Einzahlung in ein Lebensarbeitszeitkonto ihr Entgelt soweit reduzieren, dass es unter der Beitragsbemessungsgrenze liegt und der sie wieder gesetzlich versicherungspflichtig werden. Diese und andere Aspekte machen es erforderlich, vor der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten die Sinnhaftigkeit für den Einzelfall im Rahmen eines individuellen Checks zu überprüfen.

Über die Autorin



Stefan Fritz

Stefan Fritz ist geschäftsführender Gesellschafter der mit-unternehmer.com Beratungs-GmbH. Seine Spezialgebiete sind Mitarbeitervergütung, Mitarbeiterbeteiligung, Lebensarbeitszeitkontenmodelle und Mitarbeiterbefragung. Er ist Autor mehrerer Fachbücher und Fachbeiträge.

Anschrift mit-unternehmer.com Beratungs-GmbH
 Austraße 4
 96047 Bamberg
 Telefon +49 951 30183360
 E-Mail kontakt@mit-unternehmer.com
 Internet www.mit-unternehmer.com

Weitere Artikel der Autorin

[Mitarbeiterkapitalbeteiligung](#)
[Übersicht verschiedener Beteiligungsmodelle](#)

[Gastautor werden »](#)

Vermögenserhalt im Alter

Diese Fehler sollten sie vermeiden! Wertvolle Tipps im gratis Handbuch. Gehe zu gruener-fisher.de/Vermögenserhalt



[Seitenanfang](#)

Themen

Büroorganisation	Kreativität	Präsentieren
Change-Management	Marketingplanung	Projektmanagement
Controlling	Moderieren	Social Media
Führungsstil	Motivieren	Teamarbeit
Karriere	Personalentwicklung	Verkaufen
Key Account Management	Personalmanagement	Zeitmanagement

[alle Themen »](#)

Downloads



Excel-Vorlagen
 Vorlagen für Controlling, Kennzahlenmanagement, Berichtswesen und Projektmanagement



Key Account Management
 32 Seiten E-Book, 10 Excel-Tabellen, 6 Checklisten und 18 Vorlagen

Rhetorik professionell

Intensivseminare mit Coaching-Charakter und App-based Lerntransfer Gehe zu
dr-kirchner-seminare.de



[Impressum](#) | [Datenschutz](#) | [Nutzungs- und Geschäftsbedingungen](#) | [Kontakt](#)
[Media-Daten](#) | [Presseinformationen](#) | [Jobs](#) | [Gastautor werden](#)
[Newsletter](#) | [RSS-Newsfeed](#)