Dr. Andreas Hoff 11-25

Das Zeitwertkonto ist häufig eine Mogelpackung

In diesem Text geht es um Konten, auf denen abhängig Beschäftigte auf der Grundlage einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber Entgelt-Bestandteile für vergütete und damit (außer bei Minijobs) sozialversicherungspflichtige Freistellungen von der Arbeitsleistung ansparen können – also z.B. für Sabbaticals oder einen vorgezogenen effektiven Eintritt in den Ruhestand. Für solche Konten werden insbesondere die Bezeichnungen Langzeitkonto, Lebensarbeitszeitkonto, Zeitwertkonto, Wertguthaben und Wertkonto verwendet. Hieraus habe ich nachfolgend den Begriff **Zeitwertkonto** (auch abgekürzt **ZWK)** gewählt, weil dieser in der Vermarktung dieses Produkts am häufigsten verwendet wird.

Mogelpackung „nennt man umgangssprachlich eine Verpackung für ein Konsumprodukt, die über die wirkliche Menge oder Beschaffenheit des Inhalts hinwegtäuscht. Im übertragenen Sinn wird der Begriff für ein Angebot verwendet, hinter dem sich weniger oder anderes verbirgt, als es den Anschein hat“[1]. Und um Letzteres geht es hier.

Anbieter von Zeitwertkonto-Lösungen sind Finanzdienstleister aller Art sowie spezialisierte Berater, Kunden primär Arbeitgeber und sekundär deren Mitarbeiter*innen. Zunächst müssen also die ersteren überzeugt werden, dann – damit sich der mit der Einführung von Zeitwertkonten verbundene Aufwand lohnt – die letzteren. Wie dies aktuell versucht wird, zeige ich nachfolgend am Beispiel des branchentypischen Angebots der Allianz Deutschland AG[2], das interessanterweise auf der Arbeitnehmer-Seite ansetzt – und dabei diese Punkte herausstellt:

1. Arbeitszeit kann angespart werden.

Genau dies wünschen sich zwar viele Mitarbeiter*innen, ist aber nur in der Form möglich, dass – wenn die ZWK-Vereinbarung dies denn überhaupt zulässt; siehe hierzu den folgenden Punkt – mehr geleistete Arbeitszeit dem ZWK in Euro umgewandelt gutgeschrieben wird. Dadurch ist jedoch nicht garantiert, dass eine mehr geleistete Arbeitsstunde als Anspruch erhalten bleibt. Vielmehr liegt die Verzinsung des ZWK-Guthabens in der Regel unterhalb der Steigerungsrate des persönlichen Stundenentgelts, sodass eine in das ZWK eingebrachte Mehrstunde meist nur zu 0,x Stunde Freistellung führt.

[1] Laut Wikipedia – abgerufen am 27.10.2025.
[2] Siehe https://www.allianz.de/vorsorge/betriebliche-altersvorsorge/zeitwertkonto/ - abgerufen am 27.10.2025. Aber auch in der einschlägigen Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung werden nur Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer angeführt – siehe Arbeitsleben aktiv gestalten (abgerufen am 09.11.2025).

2. Einbringungen in das und die Nutzung des ZWK erfolgen nach Belieben des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin.

Dies ist jedoch nur dann richtig, wenn der*die Arbeitnehmer*in ihre*seine Vorstellungen in der mit seinem*ihrem Arbeitgeber zu schließenden ZWK-Vereinbarung durchsetzen kann. Viele Arbeitgeber haben aber mittlerweile z.B. erkannt, dass es für sie wirtschaftlich günstiger ist, mehr geleistete Arbeitszeit via normalem Arbeitszeitkonto in Schwachlastphasen auszugleichen und Urlaub vollständig zu gewähren, und setzen zudem zwecks Kosten-Einsparung auf Begrenzungen der Entgelt-Einbringung und/oder auf Regelungen, die die Arbeitnehmer*innen z.B. vor Ausscheiden aus dem Betrieb (etwa in den Ruhestand) zur Freistellung zu Lasten ihres ZWK zwingen.

3. Anders als mit einem normalen Arbeitszeitkonto können auch längere Auszeiten angespart werden.

Hinsichtlich des normalen Arbeitszeitkontos ist dies korrekt, weil hierüber Freistellungen nur bis zu drei Monaten Freistellung zulässig sind, die hierin zudem nicht gezielt angespart werden dürfen. Allerdings gibt es deutlich einfachere Alternativen ohne ZWK – etwa die „vertikale“ oder Block-Teilzeitarbeit. Dabei vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in, dass die Vertragsarbeitszeit z.B. für 12 Monate befristet auf 75% der ursprünglichen Arbeitszeit reduziert wird, der*die Arbeitnehmer*in die ersten 9 Monate mit der vormaligen Vertragsarbeitszeit arbeitet, anschließend 3 Monate frei hat und durchgehend 75% des ursprünglichen Entgelts erhält. Auch so können also Auszeiten mit durchgehendem Sozialversicherungsschutz erreicht werden – ebenso wie mit Kombinationen aus Urlaub und unbezahltem Urlaub, etc.

4. Das ZWK kann bei Ausscheiden mitgenommen werden.

Dies gilt jedoch nur dann, wenn es entweder von einem neuen Arbeitgeber übernommen wird oder es (einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) ein Guthaben von derzeit mindestens ca. € 24.000 aufweist, weil es dann von dem*der Arbeitnehmer*in auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden kann. Daraus kann er*sie dann zwar sein*ihr Freistellungsentgelt beziehen (er*sie nimmt dazu bei einem neuen Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, worauf allerdings grundsätzlich kein Anspruch besteht), aber natürlich ohne jegliche betriebliche Nebenleistung, und erhält auch nur eine sehr geringe Verzinsung. Gibt es keinen übernehmenden Arbeitgeber und liegt das ZWK-Guthaben unterhalb der genannten Schwelle, wird es ausgezahlt – unter Abzug der zu diesem Zeitpunkt anzuwendenden Steuer- und Sozialversicherungs-Beitragssätze. Dabei können auch Verluste entstehen.

5. „Ihre Einzahlungen (sind) steuer- und sozialversicherungsfrei“. Die Besteuerung sowie die Sozialversicherungsbeiträge fallen erst an, wenn das Wertguthaben für eine Freistellung genutzt wird.

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist natürlich nicht gegeben; vielmehr werden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge lediglich gestundet und machen einen entsprechend großen Teil des ZWK-Guthabens aus.
Und es kommt noch schlimmer. Zum einen sind die mit dem ZWK-Guthaben (hoffentlich) erwirtschafteten Erträge, die – ggf. nach von dem*der Arbeitnehmer*in zu tragenden Kosten – im ZWK landen, steuer- und bis zu den Beitragsbemessungsgrenzen sozialversicherungspflichtig. Zum anderen muss der Arbeitgeber bei ZWK-Einbringungen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen hinzufügen, was zunächst einmal positiv klingt und zudem Voraussetzung einer Mitnahme des ZWK ist (siehe oben Punkt 4.). Es führt allerdings dazu, dass der*die Arbeitnehmer*in bei Entnahme des Wertguthabens im Falle steigender Sozialversicherungsbeiträge nicht nur den eigenen, sondern auch den Arbeitgeber-Anteil hieran tragen muss – mit dem Ergebnis einer unter sonst gleichen Umständen reduzierten Freistellungsdauer.

6. Die angesparten Beträge auf dem ZWK sind gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers geschützt.

Dazu muss man allerdings wissen, dass durch die Deutsche Rentenversicherung Bund nur solche ZWK-Vereinbarungen beanstandet werden, die weniger als 70% des Wertguthabens gegen Insolvenz sichern. Daher sollten Arbeitnehmer*innen ganz unbedingt auf einer zu jedem Zeitpunkt vollständigen Absicherung ihres ZWK-Guthabens bestehen.

7. Längere Freistellungen sind ohne finanziellen Einbußen möglich. Insbesondere gibt es keine Rentenabschläge bei effektivem Ausscheiden vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.

Beginnen wir mit dem letztgenannten Punkt und zitieren wörtlich: „Vorruhestand kann ... kostspielig sein. Denn für jeden Monat, den Sie früher in Rente gehen, streicht Ihnen der Staat 0,3% Ihrer monatlichen Bezüge. Ersparen Sie sich diese Einbußen.“ – Das ist zwar korrekt, unterschlägt aber zum einen, dass dieser Abschlag deutlich zu Gunsten der Arbeitnehmer*innen abgerundet ist (eigentlich müsste er ca. 0,5% betragen), weswegen es sich im Durchschnitt – weil unter anderem von der Lebensdauer abhängig – um ein Geschenk der Rentenversicherung handelt, auf das der*die Arbeitnehmer*in bei Inanspruchnahme eines ZWK-Guthabens verzichtet. Zum anderen ist die gesetzliche Rente dann, wenn der*die Arbeitnehmer*in z.B. während des gesamten Erwerbslebens 5% seines*ihres unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegenden Entgelts in das ZWK einbringt und die Freistellung dann auch tatsächlich realisiert, auch seine*ihre gesetzliche Rente 5% niedriger, als sie ohne diese Einbringung gewesen wäre; und dabei ist auch noch stillschweigend vorausgesetzt, dass die ZWK-Verzinsung der durchschnittlichen individuellen Entgeltsteigerung entspricht, weswegen die Renteneinbuße sogar noch höher ausfallen kann.

Auch sonstige Freistellungen via ZWK führen zu geringeren Renten, sodass es praktisch immer zu finanziellen Einbußen kommt; einmal ganz abgesehen davon, dass ja Einbringungen in das ZWK das sonst verfügbare Einkommen stets reduzieren (und außerdem ggf. am zufließenden Entgelt bemessene Sozialleistungen wie Kranken- und Erziehungsgeld). Auch mit Hilfe von ZWK können also die mit unbezahlten Freistellungen stets verbundenen finanziellen Einbußen nicht verhindert werden.

8. Bei unbezahltem Urlaub muss man sich privat krankenversichern.

Das ist nur eingeschränkt richtig, weil der*die gesetzlich Krankenversicherte ja zum einen Anspruch auf eine Familienversicherung haben kann. Zum anderen ist er*sie ansonsten im ersten Monat beitragsfrei nachversichert und kann danach zu einem in der Regel günstigen Beitrag in seiner*ihrer Krankenversicherung verbleiben.

9. „Wertguthaben fallen nicht in den Versorgungsausgleich“.

Dies ist korrekt. Allerdings darf der Aufbau von ZWK-Guthaben nicht zur Reduzierung von Unterhaltsverpflichtungen eingesetzt werden und muss bei Freistellungen auch aus dem aus dem ZWK entnommenen Entgelt ggf. Unterhalt gezahlt werden.

10. Arbeitnehmer*innen können mit Hilfe eines ZWK Fortbildungen finanzieren.

Sie verzichten damit dann eventuell aber auf arbeitgeberseitige und sonstige Unterstützungsleistungen.

11. „Die meisten Wertguthabenvereinbarungen besagen: Wenn Sie in der Freistellung krank werden, bekommen Sie das Geld weiterhin ausbezahlt. Sie haben dafür aber keinen Anspruch auf Krankengeld.“

Das ist besonders hübsch formuliert, weil es versteckt, dass die Arbeitnehmer*innen bei ZWK-Entnahmen in aller Regel keinen Entgeltfortzahlungsanspruch bei Krankheit (und auch nicht an Feiertagen) haben, sodass sich ihr Guthaben auch in solchen Fällen weiter abbaut. Die Arbeitnehmer*innen bekommen dann also nur das Geld ausbezahlt, das sie selbst angespart haben (zzgl. Verzinsung), ohne effektiv in den Genuss der angestrebten Freistellung zu kommen. –

An dieser Stelle geht es im Allianz-Angebot dadurch auf die Arbeitgeber-Seite, dass die an ZWK interessierten Arbeitnehmer*innen dazu angeregt werden, ihre Arbeitgeber von den Vorteilen des ZWK zu überzeugen. Diesbezüglich werden aufgeführt:

- **Imagegewinn als innovatives und modernes Unternehmen**
- **Gesteigerte Unternehmensattraktivität im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter:innen**

- **Anreiz für Bewerber:innen mit bestehendem Wertguthaben: Weiterführung des Kontos im Unternehmensmodell**
- **Höhere Mitarbeiterqualifikation über das Bildungskarenzjahr**
- **Bindung von qualifizierten Fach- und Führungskräften**
- **Verbesserte Personalplanung durch flexibles Modell**
- **Alternative zu arbeitgeberfinanzierten Vorruhestandsprogrammen: Finanzierung eines vorgezogenen Ruhestands für ältere Mitarbeiter:innen**

Allerdings dürfte den meisten Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen nicht wichtig sein, ob der Arbeitgeber Zeitwertkonten führt oder nicht, sondern ob er lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, Auszeiten und flexible und gleitende Übergänge in den Ruhestand anbietet – und das geht ja alles auch ohne solche Konten. Darüber hinaus stehen den obigen Faktoren aber auch noch diese nicht erwähnten Kosten-Faktoren gegenüber:

- ZWK sind für die Betriebe auch und wegen der unverzichtbaren Einbeziehung externer Dienstleister und ihrer rechtlichen Komplexität mit einigem bürokratischen und finanziellen Aufwand verbunden.
- Einbringungen von mehr geleisteter Arbeitszeit und von Urlaubstagen können die Arbeitsproduktivität mindern.
- Bei bloßen Freistellungen aus dem ZWK (also solchen ohne Anpassung der Vertragsarbeitszeit) bleibt das Arbeitsverhältnis unverändert bestehen, weswegen insbesondere auch der vertragliche Urlaubsanspruch unberührt bleibt – anders z.B. als bei Block-Teilzeitarbeit und ruhendem Arbeitsverhältnis. Bei 6 Wochen Urlaubsanspruch muss ein Freistellungsjahr also nur zu ca. 46 Wochen aus dem ZWK finanziert werden.
- Der Arbeitgeber muss seinen Sozialversicherungsanteil in das ZWK ggf. auch oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen einbringen, was für ihn zu entsprechenden Mehrkosten führt.
- Zur Anhebung der Teilnahme-Quote können Subventionierungen erforderlich sein.
- Freistellungen können zu Personalengpässen mit entsprechenden Folgekosten führen – gerade bei Hochqualifizierten, die sich das Ansparen eines ZWK-Guthabens besonders gut leisten können.

Vor diesem Hintergrund empfehle ich Arbeitgebern, ihr – in der Tat unverzichtbares – Auszeiten-Angebot ohne den Einsatz von Zeitwertkonten zu realisieren sowie am Ende des Erwerbslebens mit ihren Mitarbeiter*innen das jeweils im Einzelfall betrieblich wie mitarbeiterseitig passende Ausstiegs-Modell zu vereinbaren, wofür sich in den letzten Jahren die Rahmenbedingungen deutlich verbessert haben (und sich in den kommenden Jahren mit Sicherheit noch weiter verbessern werden): Man denke nur an die Option vorgezogene Teilrente 10-99,99%, den weitgehenden Wegfall der Zuverdienst-Beschränkungen bei Rentenbezug und die künftige „Aktivrente“, was den (zusätzlichen) Einsatz von Zeitwertkonten aus meiner Sicht nicht erfordert.

Fazit

Häufig ist das ZWK eine Mogelpackung, die den Arbeitnehmer*innen mehr verspricht, als es zu leisten vermag. Für den Arbeitgeber ist seine Einführung mit einigem Aufwand verbunden, der meines Erachtens sinnvoller investiert werden kann und angesichts verfügbarer Alternativen auch unnötig ist. Und dieser Aufwand steigt, wenn der Arbeitgeber das ZWK-Angebot dadurch für seine Arbeitnehmer*innen attraktiver gestaltet, dass er z.B. eine Garantie-Verzinsung einbaut, ZWK-Entnahmen im Krankheitsfall unterbricht und auf Zwangs-Entnahmen verzichtet. Umgekehrt wird ein ZWK-Angebot für die Arbeitnehmer*innen (noch) unattraktiver, wenn der Arbeitgeber versucht, damit verbundene Kosten z.B. dadurch zu reduzieren, dass er den Urlaubsanspruch der Mitarbeiter*innen zu vermeiden versucht.

Es ist daher schwierig, eine für beide Seiten tragbare Lösung zu finden – und somit auch nicht verwunderlich, dass nach Auskunft des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit aktuell immer noch nur ca. 3% aller deutschen Betriebe ein solches Konto aufweisen, obwohl die rechtlichen Grundlagen hierfür bereits 1998 geschaffen worden sind.