

Zielkonflikte

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten im Umsetzungsprozess

Autor: Marc-A. Danlowski, Zeitbüro NRW

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten gewinnen in der betrieblichen Diskussion zunehmend an Bedeutung. Insbesondere Betriebsräte haben einen hohen Informationsbedarf, ehe sie mit dem Unternehmen über die Möglichkeit einer Einführung eines solchen Modells sprechen (verhandeln) möchten. Aber auch Unternehmensverantwortliche haben gute Gründe umfassende Informationen über Langzeitkonten, auch aufgrund zahlreicher rechtlicher Änderungen (Flexi II-Gesetz), einzuholen. Denn einerseits bieten zwar Langzeitkonten Unternehmen und Beschäftigten zahlreiche Chancen, andererseits stößt man im Einführungs- und Umsetzungsprozess auf mehrere kritische Zielkonflikte. Diese lassen sich vor allem in drei Regelungsbereichen beobachten: Ansparen, Entnahmen sowie die Freistellungsphase. Einige ausgewählte Zielkonflikte sind Thema dieses Beitrags.

1. Ansparen

Beschäftigte können, je nach Vereinbarung, Mehrarbeit, Überstunden, Überträge aus Kurzzeitkonten sowie bei einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit ohne Entgeltanpassung, (Arbeits-)Zeit auf ein Langzeitkonto buchen. Ein zentraler Zielkonflikt entsteht durch die Grenzen des Faktors Zeit als Ansparvariante. Um eine Freistellungsphase von mehreren Monaten innerhalb eines mittelfristigen Zeitraums anzusparen, ist es kaum möglich alleine auf Zeitfaktoren als Ansparvariante zurückzugreifen. Andererseits können viele Beschäftigte aus wirtschaftlichen Gründen nicht regelmäßig auf Entgelt zugunsten eines Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkontos verzichten. Folglich entsteht bei dem durchaus vorhandenen Wunsch von Beschäftigten nach einer mehrmonatigen Freistellungsphase ein zusätzlicher Anreiz zu Mehrarbeit und Überstunden. Für Unternehmen besteht das Risiko von wenig produktiver Mehrarbeit. Für Beschäftigte können kontinuierlich längere Arbeitszeiten unter Umständen zu (weiteren) gesundheitlichen Belastungen führen. Dieses wiederum kann sich mittel- bis langfristig ebenfalls negativ für das Unternehmen auswirken. Noch deutlicher zeigt sich diese Problematik bei der Variante Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, auf ein Langzeitkonto zu übertragen. Sinn und Zweck von Urlaub ist in erster Linie die Regeneration des Beschäftigten. Aus diesem Grund sollte auf die Ansparvariante Urlaubstage vollständig verzichtet und das Ansparen über den Faktor (Arbeits-)Zeit insgesamt begrenzt werden. Beschäftigte, die nur über Zeitvarianten ansparen können, sollten zugunsten eines flexiblen Kurzzeitkontos auf ein Langzeitkonto eher verzichten.

2. Entnahmen

Unternehmensverantwortliche bevorzugen häufig unter Kostenaspekten und aus arbeitsorganisatorischen Gründen reine Lebensarbeitszeitkonten. Für Beschäftigte, die sehr hohen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind, stellen Lebensarbeitszeitkonten tatsächlich eine gute

Möglichkeit dar vorzeitig aus dem Unternehmen auszuscheiden und bis zum Eintritt in die Altersvollrente weiterhin Arbeitsentgelt zu beziehen. Durch das Auslaufen der staatlich geförderten Altersteilzeit gewinnt diese Option weiter an Attraktivität. Allerdings stellt sich die Frage der genauen Ausgestaltung dieser Freistellung. Viele Unternehmen und Beschäftigte präferieren häufig ein vollständiges Ausscheiden aus dem Unternehmen - analog der passiven Phase im Blockmodell der Altersteilzeit. Eine aktuelle Studie der University of Maryland zeigt jedoch erneut, welche gesundheitlichen Vorteile eine Reduzierung der Arbeitszeit, anstelle eines kompletten Ausstiegs im Alter hat. Wer schrittweise aus dem Berufsleben ausscheidet, wird der Studie nach seltener krank, bleibt geistig länger fit und schwerere Erkrankungen treten seltener auf. Es ist aber immer zu beachten, dass gerade bei älteren Beschäftigten die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit individuell stark variieren.

Für die Erhaltung und Steigerung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bei kontinuierlicher Arbeitsverdichtung ist es, entgegen der Praxis vieler Unternehmen, genauso wichtig die Möglichkeit längerer Freistellungsphasen während des Erwerbslebens zu schaffen. Neben dem Aspekt des Gesundheitsschutzes entspricht diese Entnahmeform auch dem Wunsch von Beschäftigten nach einer lebensphasenorientierten Arbeits(zeit)gestaltung. Der Gesetzgeber sieht ausdrücklich diese Form von Freistellungen in Kombination mit dem Pflegegesetz, dem Elternzeitgesetz sowie dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vor. Insbesondere die Möglichkeit bei fortlaufenden vollen Entgeltbezügen für die Dauer der Entnahme in Teilzeit zu arbeiten, stellt unter verschiedenen Aspekten eine sinnvolle Option dar. Der Beschäftigte steht dem Unternehmen auch während der Freistellungsphase zeitweise zur Verfügung, was den arbeitsorganisatorischen Aufwand in der Regel verringert. Des Weiteren reduziert sich die Belastung für den Beschäftigten durch die geringere Wochenarbeitszeit und ermöglicht eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie. Führungskräfte sollten darauf achten, dass das zu leistende Arbeitspensum des Beschäftigten seinen reduzierten Arbeitszeiten angepasst wird und keine neuen Belastungen entstehen. Die gesetzlich vorgesehenen Freistellungsmöglichkeiten sollten nicht, wie nach dem Flexi II-Gesetz möglich, in einer vertraglichen Vereinbarung wieder ausgeschlossen werden.

3. Freistellungsphase

Ein Zielkonflikt während der Freistellungsphase kann entstehen, wenn der Beschäftigte in dieser Zeit einer Nebenbeschäftigung nachgeht. Im Vordergrund sollte in dieser Zeit jedoch die Regeneration des Beschäftigten oder die Verwirklichung seiner individuellen Ziele (bspw. Familienzeit) stehen. Dieses ist nur sehr begrenzt oder überhaupt nicht mit einer Nebenbeschäftigung vereinbar. Betriebsvereinbarungen sehen hier meistens jedoch meistens keine Verbote vor, höchstens Beschränkungen hinsichtlich einer Tätigkeit für einen Wettbewerber oder notwendiger vorheriger Genehmigung durch das Unternehmen.

Eine weitere kritische Situation entsteht, wenn der Beschäftigte während der Freistellungsphase erkrankt. Unter einer Erkrankung werden hier nicht

wenige Ausfalltage (z.B. in Folge eines grippalen Infekts) verstanden, sondern Ausfallzeiten von mehreren Wochen oder Monaten. In der Zeit der Freistellung besteht - unabhängig von der Ausfalllänge - mangels Arbeitsverpflichtung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeld. Daraus folgt, dass der Beschäftigte, trotz nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit, die Krankheitstage vollständig aus seinem angesparten Wertguthaben auf dem Langzeitkonto finanzieren muss. Obwohl der Beschäftigte den Zweck seiner Freistellung kaum oder gar nicht verwirklichen kann, trägt er einseitig das Risiko einer Erkrankung. Unter dem Gesichtspunkt einer fairen Risikoverteilung ist für den Fall einer Freistellung *während* des Erwerbslebens zu empfehlen eine alternative Regelung zu vereinbaren, auch wenn diese zu Lasten des Unternehmens geht. Eine Möglichkeit besteht darin §9 Bundesurlaubsgesetz anzuwenden, d.h. die Tage einer nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit nicht vom Langzeitkonto abzuziehen. Im Falle eines *reinen* Lebensarbeitszeitkontos ist von einer solchen Vereinbarung eher abzuraten, da sonst Ansprüche des Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen über das Beschäftigungsverhältnis hinaus entstehen können, was nicht zuletzt auch steuerrechtlich problematisch ist.

Zusammenfassung

ausgewählte Ziele - Zielkonflikte in bestimmten Regelungsbereichen

Ziele (Auswahl)	Regelungsbereiche	Zielkonflikte (Auswahl)
Steigerung und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen	Ansparen Grenzen des Faktors Zeit als Ansparvariante	Mehrarbeit/Überstunden gesundheitliche Belastungen unproduktive Mehrarbeit Ansparen von Urlaub
Erhaltung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten	Entnahmen	Freistellungszeitpunkt Interessenkonflikte Lebensarbeitszeitkonto vollständiges oder schrittweises Ausscheiden
Bindung und Rekrutierung von Fachkräften / Personal	Freistellungsphase	Nebenbeschäftigung Erkrankung des Beschäftigten

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten bieten Unternehmen und Beschäftigten eine Vielzahl von Möglichkeiten innerhalb der betrieblichen Arbeitsorganisation. Die ausgewählten Beispiele (Zielkonflikte) verdeutlichen aber gleichzeitig die unterschiedlichen Wirkungen dieses

Instruments. Hierauf sollten Unternehmensverantwortliche, Betriebsräte, Beschäftigte und ggf. externe Berater/innen im Einführungs- und Umsetzungsprozess achten. Dieses sollte einen möglichen Verzicht auf dieses Modell miteinschließen.