

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten im Umsetzungsprozess

Marc-A. DANLOWSKI , Ulrike HELLERT,

Zeitbüro NRW, Heiliger Weg 60, D-44135 Dortmund

Kurzfassung: Unternehmen prüfen welche Potenziale Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten für die betriebliche Arbeitspolitik bieten und wo mögliche Risiken liegen. Dieser Beitrag stellt das Modell in seinen Grundzügen vor und geht der Frage nach, welchen Beitrag es zu einem präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz leisten kann und wo neue Belastungen entstehen können.

Schlüsselwörter: Langzeitkonto, Lebensarbeitszeitkonto, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Partizipation.

1. Relevanz des Themas

Zur Sicherung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit benötigen Unternehmen qualifizierte Beschäftigte, um die sie zum einen auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren und die sie zum anderen an das Unternehmen binden müssen. Zu einem wichtigen Entscheidungskriterium ist für viele Beschäftigte eine optimale Balance zwischen Familie und Beruf geworden, die in der Praxis häufig nicht gegeben ist. Darüber hinaus sind die Grenzen der physischen und psychischen Belastbarkeit bei vielen Beschäftigten bei der Arbeit erreicht. Aus diesem Grund steigt die Nachfrage nach Möglichkeiten eine berufliche Auszeit während oder am Ende des Erwerbslebens zu nehmen. Auf Unternehmensseite wird nach Lösungen gesucht, dieses in die Unternehmensorganisation zu integrieren. Einen Lösungsansatz stellen Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten dar, ein noch relativ junges Instrument, das sehr unterschiedlich konzipiert wird (Hildebrandt 2007). Der Gesetzgeber hat durch die Novellierung des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen [„Flexi-II“-Gesetz] versucht die Nutzbarkeit und die Akzeptanz des Instruments zu erhöhen (Deutscher Bundestag 2008). Problematisch bleibt jedoch die Ambivalenz des Modells durch eine Reihe von Zielkonflikten, insbesondere was den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz betrifft.

2. Modell Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten

Die Begriffe Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten werden oft synonym verwendet. Langzeitkonten sollen die Arbeitszeit während des gesamten Erwerbslebens flexibilisieren, hingegen sind Lebensarbeitszeitkonten fast ausschließlich auf eine Freistellung oder flexiblen Übergang unmittelbar vor Eintritt in die Altersvollrente ausgerichtet (Heide 2008). Bei Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten werden Guthaben in Form von *Zeit* und *Entgelt* (daher weitere Bezeichnung: Zeitwertkonten) mittel- bis langfristig angespart (mindestens 1 Jahr) und durch besondere Verwendungszwecke bei fortlaufenden Entgeltbezügen wieder ausgeglichen. Die Ansparvarianten reichen von klassischer Mehrarbeit und

Urlaubstagen, einer Wochenarbeitszeitverlängerung ohne Entgeltanpassung bis zum Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Durch die vom Gesetzgeber vorgesehene obligatorische Führung von Langzeitkonten in der Einheit Entgelt, sind Ansparvarianten des Faktors Zeit in Entgelt umzurechnen. Die Buchung auf das Langzeitkonto erfolgt grundsätzlich in brutto, d.h. vor Steuern und Sozialversicherungsabgaben. Auch die Entnahmooptionen sind vielfältig: von einem verlängerten Urlaub („Blockfreizeit“) über einen Sabbatical von mehreren Monaten bis zum vollständigen (vorzeitigen) Ausscheiden aus dem Unternehmen. Für die Steuerung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten ist es wichtig, im Implementierungsprozess Regelungen für die effektive und nachhaltige Nutzung des Instruments zu vereinbaren.

Table 1: Auswahl von Regelungspunkten eines Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkontos

Regelungspunkte	
1.	Geltungsbereich Räumlich Persönlich
2.	Kontogrenzen Obergrenze Untergrenze
3.	Administration Vermögensanlage und -verwaltung Insolvenzschutz
4.	Auswahl Ansparvarianten Varianten des Faktors Zeit Varianten des Faktors Entgelt Kombination mit sonstigen Zeitkonten
5.	Auswahl Entnahmooptionen gesetzlich nach § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV sonstige Entnahmooptionen
6.	Regelungen für Entnahmen Entscheidungskompetenz Zugriffsrechte Ankündigungsfristen
7.	Freistellungsphase während der Freistellung Erkrankung während der Freistellung Rückkehr aus der Freistellung
8.	Störfälle Kündigung, Portabilität Tod des Beschäftigten Insolvenz des Unternehmens

3. Langzeitkonten und präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sind ein Arbeitszeitmodell, dem mehrere Zielkonflikte inhärent sind. Ein Zielkonflikt entsteht durch die Grenzen des Faktors Zeit als Ansparvariante. Um eine Freistellungsphasen von mehreren Monaten, innerhalb eines mittelfristigen Zeitraums, anzusparen, es kaum möglich nur auf Zeitfaktoren zurück zu greifen. Jedoch ist es vielen Beschäftigten aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich auf Entgeltbestandteile zugunsten eines Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkontos regelmäßig zu verzichten (Wotschak 2008). Folglich entsteht, bei vorhandenem Wunsch nach einer längeren Freistellung, z.B. für eine Familienphase, ein zusätzlicher Anreiz für Mehrarbeit und Überstunden und führt somit zu weiteren Belastungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen für den Beschäftigten (Elmerich 2007). Noch deutlicher wird dieses bei der

Ansparvariante Urlaubstage: der Beschäftigte kann Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Bundesurlaubsgesetz gehen, auf ein Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto übertragen (Heide 2008). Dieses kollidiert mit dem Zweck von Urlaubstagen, der Regeneration des Beschäftigten. Unter Gesichtspunkten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollte auf eine solche Ansparvariante vollständig verzichtet werden und die Ansparmöglichkeiten über (Arbeits-)Zeit begrenzt werden. Beschäftigte, die nur über den Faktor Zeit ein Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto ansparen können, sollten auf dieses Instrument zugunsten eines flexiblen Kurzzeitarbeitszeitkontos eher verzichten.

Ein weiterer Zielkonflikt besteht in den Entnahmoptionen der angesparten Guthaben. Unternehmen präferieren häufig Zeitwertkonten ausschließlich im Sinne eines Lebensarbeitszeitkontos, insbesondere trifft dieses auf größere Unternehmen zu (Wotschak 2008). Für Beschäftigte, die sehr hohen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind, stellen Lebensarbeitszeitkonten eine gute Möglichkeit dar vorzeitig ohne Rentenabschläge in den Ruhestand zu gehen. Für die Erhaltung und Steigerung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten ist es jedoch wichtig, auch längere Freistellungsphasen während des Erwerbenslebens in die betriebliche Arbeitsorganisation zu implementieren. Neben dem Aspekt des Gesundheitsschutzes entspricht diese Entnahmeform auch dem Wunsch von Beschäftigten nach einer lebensphasenorientierten Arbeits(zeit)gestaltung. Der Gesetzgeber fördert im „Flexi-II“-Gesetz Entnahmoptionen in Verbindung mit dem Pflegegesetz, dem Elternzeitgesetz sowie dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (Deutscher Bundestag 2008). Insbesondere die Möglichkeit für die Beschäftigten temporär in Teilzeit zu arbeiten (bei vollen Entgeltbezügen) stellt unter Aspekten der betrieblichen Ablauforganisation, den Wünschen der Beschäftigten nach einer besseren Balance zwischen Beruf und Familie und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz eine sehr gute Option dar. Diese sollte nicht, wie nach dem „Flexi-II“-Gesetz möglich, in einer betrieblichen Vereinbarung wieder ausgeschlossen werden.

Wenn im Rahmen eines Langzeitkontos Entnahmen in Form eines (mehrmonatigen) Sabbaticals vereinbart wurden, ist die Zeit der Freistellung von der Arbeit ein weiterer Aspekt, der die Ambivalenz dieses Arbeitszeitmodells unterstreicht. Zweck eines Sabbaticals ist die Regeneration des Beschäftigten oder die Verwirklichung seiner individuellen Präferenzen (Familienzeit, Weltreise etc.). Wenn der Beschäftigte während der Freistellung einer (Neben-)Beschäftigung nachgeht, wird der originäre Zweck kaum zu erreichen sein. Betriebsvereinbarungen sehen hier meistens jedoch keine Verbote vor, höchstens Beschränkungen hinsichtlich einer Tätigkeit für einen Wettbewerber oder notwendiger vorheriger Genehmigung durch den Arbeitgeber (Böker 2007). Ein weiteres Beispiel ist die Erkrankung des Beschäftigten während der Freistellungszeit. In der Freistellungsphase besteht mangels Arbeitsverpflichtung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeld (Heide 2008), d.h. der Beschäftigte trägt einseitig das Risiko einer Erkrankung. Trotz nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit würden Entnahmen aus seinem Langzeitkonto entnommen, jedoch der Zweck seiner Freistellung nicht verwirklicht werden. Unter Gesichtspunkten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und einer fairen Risikoverteilung, bedarf es an dieser Stelle zwingend einer betrieblichen Vereinbarung. So sollten im Falle einer Erkrankung während der Freistellung die Tage (Wochen/Monate) einer nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit nicht vom Langzeitkonto abgezogen werden und analog § 9 Bundesurlaubsgesetz angewandt werden.

4. Fazit und Ausblick

Langzeit- und Lebensarbeitskonten bieten Unternehmen und Beschäftigten eine Vielzahl von Chancen und Optionen innerhalb der betrieblichen Arbeitsorganisation, auch für einen präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz. Trotzdem nutzen gerade einmal 7,3% der Beschäftigten dieses Arbeitszeitmodell (Groß/Schwarz 2006). Neben der Komplexität des Instruments und Problemen wie den Insolvenzschutz und die Portabilität der Guthaben bei Ausscheiden aus dem Unternehmen, liegt dieses auch an der betrieblichen Kommunikation und der Vorgehensweise im Einführungsprozess. Bei einer neuen Arbeitszeitorganisation generell und bei Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten im Speziellen besteht ein hoher Informations- und Diskussionsbedarf seitens der Beschäftigten (Elmerich 2007). Oftmals werden jedoch Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten nicht partizipativ und maßgeschneidert - entsprechend der individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten – entwickelt (Wotschak 2008). Lediglich die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats werden beachtet. Die Beispiele für die ambivalenten Wirkungen von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten im Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz verdeutlichen, wie wichtig ein partizipatives Vorgehen ist. Neben der Schließung einer Betriebsvereinbarung sollte mit jedem Beschäftigten, der ein Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto nutzen möchte, eine individuelle Zielvereinbarung über die Ansparwege und das Ansparziel vereinbart werden. Dabei sollten immer auch Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beachtet werden und unter Umständen auch auf dieses Modell verzichtet werden.

5. Literatur

1. Böker, K.-H. 2007, Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten: Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 59, 60
2. Deutscher Bundestag 2008, Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen. Drucksache 16/10289 und 16/10693
3. Elmerich, K., Knauth P., Sohn J. 2007, Lebensphase statt Kalender. PERSONAL 03/2007: 20, 22
4. Groß, H., Schwarz, M. 2006, Betriebs- und Arbeitszeiten 2005 – Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Sozialforschungsstelle Dortmund: 87
5. Heide, S. 2007, Lebensarbeitszeitkonten aus arbeitsrechtlicher Sicht. Mannheimer Schriften zum Unternehmensrecht, Mannheim: 28, 86, 91
6. Hildebrandt, E. 2007, Vorteile und Potenziale von Langzeitkonten. WSI-Mitteilungen 11/2007: 621
7. Wotschak, P., Hildebrandt, E., Scheier, F. 2008, Langzeitkonten – Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen?. WSI-Mitteilungen 11+12/2008: 620, 621