

KLOERTEXT - ARBEITSZEITKONTEN

Ein Instrument rein für den Arbeitnehmer

CHRISTOPHE KNEBELER
LCGB

Die Einführung von Arbeitszeitkonten („comptes épargne-temps“), mit denen Arbeitnehmer durch Mehrarbeit Stunden ansammeln, die sie dann für eine bezahlte Arbeitszeitreduzierung einlösen können – wird schon lange diskutiert: 2004 erstellte der Wirtschafts- und Sozialrat (CES) ein Gutachten dazu. Ein Gesetzesentwurf, der 2009 vorgelegt wurde, stellte dann keinen der Sozialpartner zufrieden und wurde deswegen zurückgezogen. Die jetzige Regierung nahm das Thema in ihr Programm auf, seitdem wird vor allem zwischen den Sozialpartnern diskutiert, die bis Ende des Jahres einen Vorschlag machen sollen.

„Wir haben in den vergangenen Monaten ein Papier ausgearbeitet, das auf dem 2004er Gutachten des CES basiert. Es geht grundsätzlich um die Fragen, was im Gesetz festgeschrieben werden soll, was über die Kollektivverträge ausgehandelt und was auf Unternehmensebene in betrieblichen Abkommen geregelt werden kann.

Im Gesetz sollten die generellen Mindestregeln festgehalten sein. Grundsätzlich muss gelten, dass kein Arbeitnehmer zu Arbeitszeitkonten gezwungen werden darf, sondern sie freiwillig anlegt und auch ganz allein darüber entscheidet, wie er sie speist und verwendet. Zeit wird grundsätzlich mit Zeit abgegolten, denn nur in Ausnahmefällen, wie beispielsweise im Todesfall oder beim Konkurs des Unternehmens sollte die Auszahlung von Geld möglich sein. Des Weiteren muss das Gesetz regeln, was die Arbeitszeitkonten speist und was sie nicht speist, wie gesetzliche Urlaubstage beispielsweise.

Zwei wesentliche Knackpunkte in der aktuellen Diskussion bleiben die finanzielle Absicherung der Arbeitszeitkonten sowie die Möglichkeit des Transfers eines Arbeitszeitkontos von einem Betrieb zum nächsten, wenn man den Arbeitsplatz wechselt. Im Idealfall sollte man seine Arbeitszeitkonten mitnehmen können.

Neben dem Gesetz hat der LCGB eine deutliche Präferenz dafür die Arbeitszeitkonten möglichst sektor- und branchenübergreifend in Kollektivverträgen zu regeln. Wir schließen betriebliche Abkommen natürlich nicht aus, jedoch bietet ein Kollektivvertrag mehr Möglichkeiten, die Basisregeln des Gesetzes zu vervollständigen und zu verbessern. Wichtig ist auf jeden Fall, dass die organisatorischen Details des Arbeitszeitkontos auf Unternehmensebene unter Sozialpartnern verhandelt und ausgearbeitet werden, da hier vieles von der Größe des Betriebs abhängt. Hierzu gehören die Frage der Fristen beispielsweise, wann der Arbeitnehmer ankündigen muss, Freizeit in Anspruch zu nehmen, ob der Arbeitgeber es aus Betriebsgründen verschieben kann oder auch Minimal- und Maximalstunden, die angespart beziehungsweise genutzt werden können. Es müssen klare Regeln her, die es zum einen ermöglichen, dass der Betrieb sich organisieren kann, zum anderen aber garantieren, dass die Arbeitnehmer auch vom Arbeitszeitkonto profitieren können.

Flexibilität bei der Arbeit kann und darf nicht immer nur in Richtung der Arbeitgeber gehen, es muss auch für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gesorgt werden. Für den LCGB sind die Arbeitszeitkonten ein Instrument für und im Interesse der Arbeitnehmer – sie sollen hier im Mittelpunkt stehen und eine Arbeitszeitflexibilität in ihrem Sinne erhalten.“