

WO STEHEN WIR?

Eine Frage der Zeit

Kommen Arbeitszeitkonten noch in dieser Legislatur?

Wer träumt nicht davon, einmal komplett eine Auszeit zu nehmen oder beruflich leiser zu treten und das ohne finanzielle Einbußen? Ein sogenanntes Sabbatjahr, auf Englisch Sabbatical, nehmen oder ein Arbeitszeitmodell zum Beispiel mit Teilzeitarbeit, um sich mehr um den Nachwuchs oder um Angehörige kümmern zu können, wenn ein Pflegefall eintritt oder endlich die lang erwünschte Weiterbildung machen oder einfach früher in den Ruhestand gehen oder, oder, oder. Mit dem Instrument der Arbeitszeitkonten ist es möglich und es wird auch gerne genutzt. Das weiß man aus dem Bankensektor, der seit einem Dutzend Jahren in seinem Kollektivvertrag die Arbeitszeitkonten verankert hat. Man habe eine positive Resonanz von den Mitarbeitern, die sich von der Maßnahme sehr oft zusätzliche Urlaubstage über das Jahrespensum heraus nehmen - längere Urlaubszeiten seien keine Seltenheit. Es werde in manchen Fällen auch benutzt, um früher in den Ruhestand zu wechseln, heißt es aus der BIL. Und auch die BGL, die seit 2010, seit der Fusion mit BNP Paribas, mit Arbeitszeitkonten arbeitet bestätigt, dass 77 Prozent ihrer Mitarbeiter ein solches Konto führen. Dort wird es hauptsächlich für den früheren Einstieg in die Pension genutzt. Das kann aber momentan noch täuschen, denn das Instrument ist jung und dass ältere Mitarbeiter eher früher in Pension gehen wollen, denn sich noch weiterbilden oder familär bedingten bezahlten Urlaub nehmen, ist verständlich. Die meisten, vor allem von den jungen Mitarbeitern, lassen sich die Überstunden eher ausbezahlen als sie anzusparen, heißt es aus den Reihen der Beschäftigten. Für eine Evaluation ist es wohl noch zu früh.

Erfahrungen wird man demnächst auch im öffentlichen Dienst machen können, wo mit dem neuen Gehälterabkommen nun die Möglichkeit, Arbeitszeit anzusparen, eingeführt wird. Die Diskussionen im Pri-

vatsektor laufen dagegen schon viel länger. Es sollte 1999, als der nationale Beschäftigungsplan - das sogenannte PAN-Gesetz zur Regelung der Arbeitszeitorganisation - eingeführt wurde, ein weiteres Puzzleteil werden. Nicht nur für neue Methoden zur Arbeitsorganisation, sondern auch zur Weiterführung der Tendenz, alle diese Fragen zunehmend in die Hände der Sozialpartner zu legen. So wurde der Wirtschafts- und Sozialrat (CES) mit einem Gutachten zu den Arbeitszeitkonten beauftragt, das er 2004 auch vorlegte und das nun die Basis darstellt für neue Verhandlungen unter Sozialpartnern. Wobei ja bekannt ist, dass die Stimmung dort nicht die beste ist und schon gar nicht mehr, seit der Reform des PAN-Gesetzes, die Arbeitsminister Nicolas Schmit in der Frage der Flexibilisierung ganz im Sinne der Gewerkschaften löste, nachdem sich die Sozialpartner nicht einig wurden. Nach der Reform des Elternurlaubs, der auch sehr viel Entgegenkommen von den Betrieben fordert, damit jungen Familien die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gelingt, und der Diskussion über die Reform der Sonderurlaube, scheint im Moment eher das Maß ein bisschen voll zu sein. Dabei würden nach Einschätzung von Arbeitsmarktforschern von Arbeitszeitkonten sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebe profitieren. Die Beschäftigten gewännen an Flexibilität und könnten so leichter Familie und Beruf vereinbaren. Betriebe wiederum würden mit diesem Instrument in die Lage versetzt, Auftragsspitzen ohne bezahlte Überstunden abzufeiern. Irgendwann müssen sie dann aber dennoch auf ihren Arbeitnehmer verzichten und das ist oftmals nicht so leicht zu ersetzen.

Eigentlich sollten die Arbeitszeitkonten noch in dieser Legislatur verabschiedet werden. Bis Ende des Jahres sollen sich die Sozialpartner einig sein. Mal sehen.

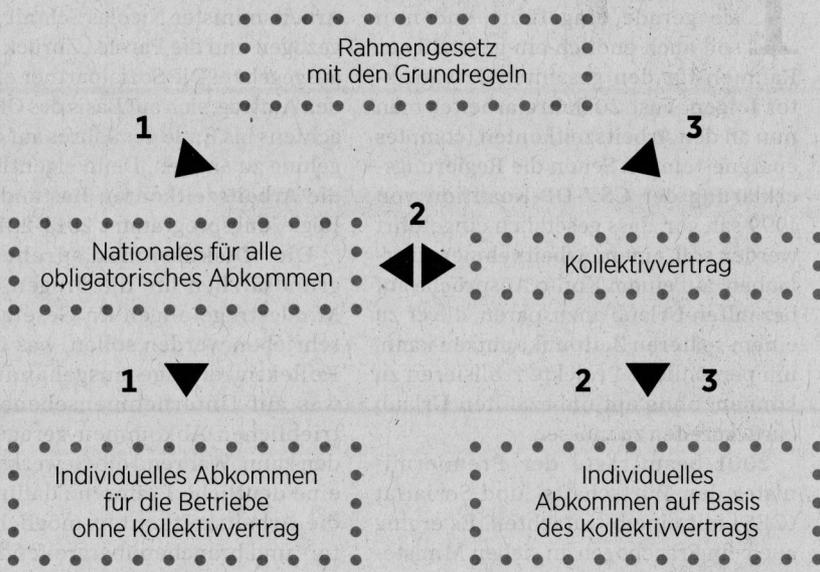
ANNETTE WELSCH

RAUM FÜR INDIVIDUELLE WÜNSCHE

DIE MINDESTVORSCHRIFTEN DER EU

Als Arbeitgeber müssen Sie sicherstellen, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (einschließlich Überstunden) ihrer Beschäftigten über einen Bezugszeitraum von höchstens **4 Monaten 48 Stunden** nicht überschreitet. Ihre Beschäftigten müssen über eine tägliche Ruhezeit von mindestens **11** zusammenhängenden Stunden verfügen. Außerdem müssen Sie Ihren Beschäftigten über einen Bezugszeitraum von höchstens **2 Wochen** pro Zeitraum von **7 Tagen** mindestens **24 Stunden** ununterbrochene Ruhezeit gewähren. Über die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten hinaus hat jede/r Beschäftigte Anspruch auf mindestens **4 Wochen** bezahlten Urlaub pro Jahr.

DIE TARIFAUTONOMIE RESPEKTIEREN



- 1 Verhandlungssache, wenn kein Kollektivvertrag
- 2 Verhandlungssache im Rahmen des Kollektivvertrags, der das Nationale Abkommen ergänzt, ihm aber nicht untergeordnet ist
- 3 Verhandlungssache im Rahmen des Kollektivvertrags

OBEN Das sieht Brüssel vor, der Rest ist Gestaltungsfrage

Quelle: EU-Kommission

UNTEN So soll es dem Wirtschafts- und Sozialrat (CES) nach hierarchisch funktionieren

Quelle: WSR