

Origineller Sparstrumpf

Die Sozialpartner diskutieren die Arbeitszeitkonten: Ende des Jahres sollen sie stehen

LUXEMBURG

ANNETTE WELSCH

Im Bankensektor gibt es sie schon, im Öffentlichen Dienst werden sie gerade eingeführt und nun soll auch endlich ein gesetzlicher Rahmen für den gesamten Privatsektor folgen. Fast 20 Jahre arbeitet man nun an den Arbeitszeitkonten (comptes épargne-temps). Schon die Regierungserklärung der CSV-DP-Koalition von 1999 sah vor, dass gesetzlich eingeführt werden soll, einem Arbeitnehmer zu erlauben, auf einem Konto Ansprüche auf bezahlten Urlaub anzusparen, die er zu einem späteren Zeitpunkt nutzen kann, um persönliche Projekte realisieren zu können, ohne auf unbezahlten Urlaub zurückgreifen zu müssen.

2001 beauftragte der Premierminister den Wirtschafts- und Sozialrat (CES) mit einem Gutachten. Es erging auch ein Fragebogen an sieben Ministerien, wie eine solche Umsetzung in der Praxis gestaltet werden könnte. All das sowie ein weiteres Gutachten des Finanzministerium flossen in das Gutachten des CES ein, das 2004 fertiggestellt

war. 2009 wurde dann auch ein Gesetzesentwurf vorgelegt, der aber keinen der Sozialpartner so richtig zufrieden stellte. Mittlerweile wurde er auch von Arbeitsminister Nicolas Schmit zurückgezogen und die Parole „Zurück auf los“ ausgegeben: Die Sozialpartner erhielten den Auftrag, sich auf Basis des CES-Gutachtens bis Ende des Jahres auf eine Regelung zu einigen. Denn eigentlich sind die Arbeitszeitkonten Bestandteil des Regierungsprogramms 2013-2018.

Die Diskussionen drehen sich grundsätzlich um die Fragen, welche Mindestregelungen im Gesetz festgeschrieben werden sollen, was über die Kollektivverträge ausgehandelt und was auf Unternehmensebene in betrieblichen Abkommen geregelt werden kann. Während die Gewerkschaften eine deutliche Präferenz dafür haben, die Arbeitszeitkonten möglichst sektor- und branchenübergreifend in Kollektivverträgen zu regeln, plädieren die Arbeitgeber dafür, dass wegen der Vielschichtigkeit der Sektoren innerhalb der Sektoren Lösungen möglichst auf der Ebene der Betriebe gefunden wer-

den sollen und dort auch die Diskussionen stattfinden.

Zwei wesentliche Knackpunkte in der aktuellen Diskussion bleiben die finanzielle Absicherung der Arbeitszeitkonten, wie im Falle eines Konkurses, 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. Grundsätzlich soll 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. Desweiteren muss das Gesetz regeln, was die Arbeitszeitkonten speist und was dort nicht hineingehört, wie beispielsweise gesetzliche Urlaubstage. ●

„Ideen, wie die Zeitsparkonten können über Verhandlungen zu originellen Lösungen führen“

AUS DEM CES-GUTACHTEN

DIE VERHANDLUNGSBASIS

Das will der Wirtschafts- und Sozialrat

Der Wirtschafts- und Sozialrat schlägt in seinem Gutachten von 2004 vor:

schen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber geschlossen

VIER HAUPTINSTRUMENTE

- Das **Rahmengesetz** legt die legalen Regeln und Gerüst für die Verhandlungsinhalte fest
- Das Arbeitszeitkontensystem wird aufgrund eines **nationalen Abkommens im Privatsektor** und eines **Gehälterabkommens im öffentlichen Dienst** eingeführt
- Die Organisation wird über einen **Kollektivvertrag** für ein bestimmtes Unternehmen oder für einen Aktivitätssektor festgelegt
- Es wird ein **individuelles Abkommen** zwi-

ZWISCHEN DEN PARTEIEN MÜSSEN ZWINGEND GEREGLT WERDEN

- **Das Ziel:** Dem Arbeitnehmer soll ein persönliches Projekt ermöglicht werden, darüber müssen sich die Parteien verständigen. Die Mehrheit im CES wollte dabei eine größtmögliche Freiheit lassen, eine Minderheit wollte die Projektziele (Reise, Weiterbildung, Familie, Teilzeit, etcetera) begrenzen.
- **Die Quellen:** Festgelegt werden muss, womit das Arbeitszeitkonto gespeist werden kann,

beispielsweise nicht mit Prämien, aber mit Überstunden, wobei ein Maximum vorgesehen werden kann, das auf das Konto gesetzt werden kann oder mit Zusatzurlaubstagen aus dem Kollektivvertrag oder mit Feiertagen oder mit Zuschlägen wie für Nachtarbeit.

- **Der Gebrauch:** Das Rahmengesetz muss garantieren, dass der Arbeitnehmer sein persönliches Projekt zum dem ihm passenden Moment realisieren kann. Im Nationalen Abkommen sollen die Modalitäten geregelt werden: Wer von den Arbeitnehmern muss wem Vortritt lassen? Wann kann verschoben werden? In welcher Frist muss man die Auszeit anmelden?
- **Die Verwaltung** der Arbeitszeitkonten: Der Arbeitnehmer muss auf Anfrage oder zu einem

festgelegten Zeitpunkt einen **Kontoauszug** erhalten. Der Gesetzgeber muss die Richtlinien für die Verwaltung vorgeben, vor allem für die **Garantien** der Einlagen: Hier sind einige Modelle denkbar, wie ein Fonds ähnlich einem Pensionsfonds, eine Versicherung oder eine Absicherung über den Nationalen Beschäftigungsfonds. Eine **paritätische Kommission** soll von den Sozialpartnern eingesetzt werden für den Fall, dass es Interpretationsschwierigkeiten gibt.

DAS STATUT DES ARBEITNEHMERS WÄHREND DER NUTZUNG SEINES ARBEITSZEITKONTOS

- Alle seine vertraglichen Rechte bleiben bestehen. So wird sein Gehalt unverändert weiter so berechnet wie vorher, vertragliche und gesetzliche Gehaltserhöhungen, Zusatzpensionen, die Urlaubsansprüche sowie seine „Ancienneté“ bleiben unangetastet.
- Der Arbeitnehmer muss in den Betrieb und auf seine Arbeit reintegriert werden. Ist dies nach längerer Abwesenheit nicht möglich,

muss ihm ein adäquater Arbeitsplatz angeboten werden.

ZU DEN STEUERLICHE ASPEKTEN

- Die Besteuerung wird zu dem Moment vorgenommen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeitkonten in Anspruch nimmt.
- Der Arbeitgeber wird steuerlich behandelt, als würde er Rücklagen bilden.
- In allen anderen Fällen - wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeitkonten auflöst, wenn er kündigt oder ihm gekündigt wird, wenn er verstirbt, wenn er seine Konten zu einen anderen Arbeitgeber transferiert oder wenn das Unternehmen in Konkurs geht - unterliegt es den Regeln der Einkommenssteuer.

Das Gehalt aus dem Arbeitszeitkonto unterliegt zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der **Sozialversicherungspflicht**.

Die Arbeitszeitkonten werden in bezahlter freier Zeit genommen - Ausnahmen gelten

für den Fall der Kündigung, des Todes oder der Betriebsaufgabe durch den Arbeitgeber (außer einem Konkurs): Dann kann die angesparte Zeit auch in Geld ausbezahlt werden. Die Regelungen dafür müssen von den Sozialpartnern ausgehandelt werden.

Da die Arbeitszeitkonten ein komplett neues Instrument sind, sollte es nach einer gewissen Zeit evaluiert werden, hält der CES noch fest.

In dem Nationalen Abkommen und/oder dem Kollektivvertrag, mit denen die Arbeitszeitkonten eingeführt werden, müssen im Wesentlichen geregelt werden: Die minimale Beschäftigungszeit und Guthabenzeit, bevor ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitszeitkonto profitieren kann, der Zweck, der Kreis der Nutznießer, die Quellen für das Guthaben, die Nutzungskriterien, die Garantien, die Verwaltungsregeln, die paritätische Kommission und die Bedingungen für die Neuverhandlung.