



Gewerkschaftliche Grundsatzpositionen zu Langzeitkonten

(überarbeitete Fassung, Stand: 22. Mai 2003)

ver.di Bundesverwaltung
Ressort 2
Tarifpolitische Grundsatzabteilung

**tarifpolitische
grundsätze**

Definition

„Langzeitkonten“ werden hier als Arbeitszeitkonten definiert, deren Anspars- und Ausgleichszeitraum die Ein-Jahres-Grenze überschreitet, aber nicht mehr als maximal sechs bis sieben Jahre beträgt. „Lebensarbeitszeitkonten“ sind keine Langzeitkonten im Sinne dieser Definition.

Während Arbeitszeitkonten als gleitende, variable oder Jahresarbeitszeit-Konten inzwischen weit verbreitet sind, sind Langzeitkonten bislang in der betrieblichen Praxis noch die Ausnahme. Ebenso selten sind Regelungen zu Langzeitkonten, die einen Zeitausgleich über mehrere Jahre vorsehen. Wesentlich im Bankgewerbe, in der Stahlindustrie, der Nahrungsmittelindustrie und in zwei Firmenarifverträgen wurde bisher versucht, den Betriebsparteien einen tarifvertraglichen Rahmen zur Regelung von Langzeitkonten zu geben.

Hintergrund: Flexibilisierungstrends und Interessenlagen

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Das bislang gültige Muster gleichförmiger Arbeitszeitverteilung wird immer mehr durch variable Verteilungsmuster ersetzt. Flexible Zeitkontensysteme gehen einerseits meist einher mit der Ausdehnung der Betriebszeiten, mit Wochenend- und Feiertagsarbeit - und nicht selten mit der Ausdehnung der individuellen Arbeitszeit. Andererseits klagen die Beschäftigten über steigende Leistungsverdichtung und Leistungsdruck. Neue Managementstrategien räumen dem Arbeitsergebnis absolute Priorität ein. In selbstgesteuerten Prozessen sollen die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten den Markterfordernissen anpassen. Eine Auflösung von kollektiven und planbaren Arbeitszeitstrukturen findet vor allem im Dienstleistungsbereich statt.

Die Arbeitgeber in Unternehmen und Verwaltungen begründen die Notwendigkeit weiterer Flexibilisierung der Arbeitszeiten mit optimaler Kapazitätsauslastung, schwankenden Auftragslagen, besserer Kundenorientierung und Kosteneinsparung. Aber auch die Beschäftigten schätzen die Vorteile flexibler Arbeitszeiten, wenn sie dadurch ihre Lebensgestaltung besser mit ihrer Arbeitszeit in Einklang bringen können. Es gibt immer mehr Menschen, die ihr Leben nach der flexiblen Arbeitszeit und den betrieblichen Anforderungen eingeteilt haben und dies auch nicht unbedingt als Mangel oder Verlust an Zeitsouveränität begreifen.

Die Gewerkschaften wurden durch diese Entwicklung in ihrer Arbeitszeitverkürzungspolitik wesentlich zurückgeworfen und agierten in der Frage der Arbeitszeitgestaltung eher aus der Defensive heraus. ver.di hat sich allerdings auf dem Gründungskongress deutliche Ziele zur Arbeitszeitgestaltung gesteckt:

- „.... ver.di will mit den Beschäftigten neue Spielräume für individuelle Zeitwünsche erschließen und absichern. Die Beschäftigten sollen über die Lage ihrer Arbeitszeit und damit über das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit mitbestimmen können ...“
- „.... ver.di fordert einen Anspruch auf einen zeitweiligen Ausstieg oder eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit, verbunden mit Rückkehrrechten für alle Beschäftigten ...“

- Dies ist jedoch nicht möglich ohne gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, „die es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Ansprüche an die Gestaltung ihrer Arbeitszeit wirkungsvoll gegenüber den betrieblichen Interessen durchzusetzen.“

Für die Gewerkschaften muss es darum gehen, die Autonomiespielräume der Beschäftigten wirklich auszuweiten, neue Formen der Überforderung und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu verhindern, durch Arbeitszeitpolitik Sicherheit für die individuelle Lebensplanung zu schaffen und darüber Solidarität neu zu begründen. Arbeitszeitkonten sind prinzipiell zunächst eine technische und organisatorische Form der Abwicklung und Gestaltung von Arbeitszeit. Ob sie zu mehr Freiräumen für die Beschäftigten oder zu einseitigen Rationalisierungsgewinnen für die Arbeitgeber führen, hängt von deren konkreten Gestaltung ab.

Tarifpolitische Grundforderungen zur Einrichtung von Langzeitkonten (Arbeitszeitkonten)

Arbeitszeitkonten müssen den Menschen mehr Zeitwohlstand durch Zeitsouveränität bringen, indem sie längere Freizeitblöcke zur persönlichen Verfügung ermöglichen. Tarifvertragliche Regelungen sollen vor allem Höchstgrenzen, Ansprüche und Ausgleichszeiträume nach folgenden **Eckwerten** festlegen:

1. **Arbeitszeit muss planbar sein;** die Lage der Arbeitszeit muss für die Beschäftigten beeinflussbar sein.
2. **Die Inanspruchnahme der Freizeitansprüche muss geregelt sein. Die Verfügung über Zeitguthaben muss bei den Beschäftigten liegen, bzw. Entnahme darf nicht gegen deren Willen erfolgen.**
3. **Für die „Entnahme“ von Zeitguthaben sollte ein Personalausgleich vorgesehen werden** (bei längeren Freizeitblöcken evtl. nach Ankündigungsfristen).
4. **Zeitkonten müssen zwingend gegen Insolvenz gesichert werden;** der Gesetzgeber ist ebenfalls aufgefordert bessere Grundlagen für die Insolvenzsicherung schaffen.
5. **Arbeitszeit muss erfasst und dokumentiert werden;** die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit ist tarifvertraglich abzusichern. Geleistete Arbeitszeit ist zu vergüten, dem unbezahlten Verfall von Gleitzeit muss entgegengewirkt werden.
6. Arbeitszeitkonten sind nur auf der Grundlage festgelegter Rahmenarbeitszeiten (tägliche u. wöchentliche Höchstarbeitszeiten) zulässig. Es ist eine Festlegung darüber zu treffen, welche Zeitkontingente auf das Zeitkonto transferiert werden können. Mehrarbeit muss tarifvertraglich begrenzt werden. Resturlaubsansprüche sind nicht arbeitszeitkontenfähig.
7. **Mehrarbeit muss vorrangig durch Freizeit abgegolten werden, die entsprechenden Zeitzuschläge können wahlweise auch in bar zur Auszahlung kommen.**

8. Zeitguthaben müssen verzinst werden. Entweder beim Zufluß, d.h. Mehrarbeit fließt mit Zeitzuschlag aufs Zeitkonto, oder der Kontostand wird verzinst. Ein Negativzins für eventuell entstandene Zeitschulden gilt als unzulässig. Ein Schultsaldo ist engen Grenzwerten zu unterwerfen.
9. Betriebsräte brauchen verbesserte Beteiligungsrechte und Mitbestimmungsmöglichkeiten über die Gestaltung von Zeitkonten (und Personalausgleich). Sie wachen zugleich über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und der EU-Arbeitszeitrichtlinie sowie der einschlägigen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.
10. Es sollte ein Mechanismus geschaffen werden, der einen Ausgleich zwischen den Interessen, Zeitguthaben zu sammeln, bzw. Beschäftigte zu bestimmten Zeiten mehr arbeiten zu lassen und den Erfordernissen eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes bewirken kann. (Überlastungsgespräche bzw. Gespräche über die Planung von Freizeitentnahme bei einem hohen Kontenstand, z. B.)

Letztlich geht es um mehr individuelle Freiheit für die Beschäftigten, aber darüber hinaus auch um eine humanere und solidarische Arbeitszeitgestaltung, deren Ziel immer die **Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen** und die gerechtere Verteilung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist.

Begründung

Arbeitszeitkonten haben sich in den letzten Jahren rasch ausgebreitet. Die Organisierung der Arbeitszeit mit Hilfe von Zeitkonten kann den Betrieben erhebliche Kostenvorteile bieten. Zeitkonten erlauben, das betriebliche Arbeitsvolumen variabel nach der aktuellen Auftragslage zu steuern. Ein bedarfsgerechtes Zeitmanagement kann Betrieb und Belegschaft z. B. bei Konjunkturschwankungen Überstunden, Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Kurzarbeit ersparen. Und – Arbeitszeitkonten ermöglichen es den Beschäftigten, flexibler mit Freizeitansprüchen umzugehen und Zeitguthaben in für sie attraktiven Abschnitten einzulösen. Er gewinnt damit ein Stück Zeitsouveränität. Es haben sich die unterschiedlichsten Formen von Zeitkonten herausgebildet – formal lassen sich folgende Grundmodelle unterscheiden: a). Gleitzeitmodelle, b) Überstundenkonten, c) Ansparmodelle, d) Bandbreiten- bzw. Korridormodelle.

Die wesentlichen Parameter für den Spielraum von Zeitkonten bilden erstens die Spannweite der Ausgleichszeiträume und zweitens die Höchstgrenzen für Kontostände. Die Ausgleichszeiträume überschreiten bislang in 90 Prozent aller Fälle von Arbeitszeitkontenregelungen nicht die 1-Jahres-Grenze¹. Die Ober- bzw. Untergrenzen für Kontenstände liegen im öffentlichen Bereich bei maximal 200 Stunden im Plusbereich und 100 Stunden im Minusbereich, in der Privatwirtschaft können sie, wenn sie überhaupt spezifiziert sind, bis zu jeweils 560 Stunden betragen.

¹ Die quantifizierenden Angaben beziehen sich auf die Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI 1999/2000 (H. Seifert, Zeitkonten Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, WSI Mitteilungen 2-2001)

a) Gleitzeitmodelle

Innerhalb bestimmter Bandbreiten (Rahmenzeiten) können Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit um eine feste Mindestarbeitszeit (Kernarbeitszeit) schwanken. Gradmesser für die zeitliche Variabilität ist die Dauer der Kernzeiten, die Spanne der Rahmenzeiten und die Möglichkeit, Zeitdifferenzen aus täglichen und wöchentlichen Soll- und Ist-Zeiten in andere Zeitphasen zu übertragen. Gleitzeit ist bisher die gängigste Form von Zeitkonten. Sie dient vorrangig dazu, die Arbeitszeit kurzfristig zu variieren. Der Ausgleichszeitraum der Gleitzeitkonten beträgt meist wenige Wochen – bis zu drei Monaten.

b) Überstundenkonten

Sie bieten die Möglichkeit, die über die tarifliche Regelarbeitszeit hinaus geleisteten zuschlagpflichtigen Zeiteinheiten nicht finanziell zu vergüten, sondern auf einem Zeitkonto gutzuschreiben und als Freizeitausgleich in einem bestimmten Zeitraum wieder aufzulösen. Der tarifvertraglich geregelte Zeitraum für den Freizeitausgleich bewegt sich in einer Spannweite zwischen einem und zwölf Monaten und in einzelnen Fällen darüber hinaus bis zu 36 Monaten (Chemische Industrie).

c) Ansparmodelle

Sie entstanden mit der tariflichen Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Das Prinzip besteht darin, dass die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten nicht verkürzt wird, und die Differenz zwischen effektiver und tariflicher Arbeitszeit auf einem Zeitkonto gut geschrieben wird. Angesparte Freizeitguthaben können in unterschiedlichen Formen – einzelne freie Tage, Freizeitblöcke, Verkürzung der Lebensarbeitszeit – aufgebraucht werden.

d) Bandbreiten- und Korridormodelle und Jahresarbeitszeitregelungen

Hier gilt die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit als Durchschnittswert, um den die tatsächliche Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Intervalls schwanken kann. Die Abweichungen nach oben und nach unten müssen innerhalb festgelegter Zeiträume (mehrere Monate, ein Jahr oder mehr) ausgeglichen werden. Der Ausgleich kann in einzelnen freien Tagen, Freizeitblöcken oder in phasenweise verkürzter effektiver Arbeitszeit z.B. während schwacher Auftragslagen erfolgen. Die betrieblichen Variationsmöglichkeiten dieser Zeitkontenmodelle sind vielfältig, was die Regelung der einzelnen Zeitelemente (Schwankungsintervall, Höchstgrenzen für Kontenstände, Ausgleichszeitraum usw.) betrifft.

Arbeitszeitkonten stoßen sehr weitgehend auf die Akzeptanz der Beschäftigten. Ihnen wird in der betrieblichen Praxis zumindest ein beschränkter Gestaltungsspielraum bei der Entnahme von Zeitguthaben zugestanden, denn nur 4% der befragten Beschäftigten geben an, dass der Vorgesetzte allein entscheidet. 90% sind der Ansicht, in Abstimmung mit Kollegen oder Vorgesetzten über ihr Konto verfügen zu können.

Die Problematik der Zeitkonten – aus gewerkschaftlicher Sicht – liegt zunächst genau in den Punkten, wo Zeitkonten sich von Bankkonten unterscheiden. Hier die eher ‚technischen‘ Probleme mit Zeitkonten:

- Die Verfügung über die Kontobewirtschaftung liegt im allgemeinen nicht bei der Kontoinhaberin. Die Betriebe sichern sich letztlich ihre Gestaltungs- und Entscheidungsrechte über Zeitpunkt und Ausmaß der Bewegungen bei An-

sparen und Entnahme auf den Zeitkonten der Beschäftigten. Dreh- und Anelpunkt für Zeitsouveränität bilden die Verfügungsrechte und –Möglichkeiten über die Bewirtschaftung der Zeitkonten.

- Es ist kaum gängige Praxis, Zeitguthaben oder –schulden zu verzinsen. Unter dieser Voraussetzung haben Zeitguthaben für die Betriebe daher die Funktion eines zinslosen Kredits durch die Beschäftigten. Da aber auch Zeitschulden meist zinsfrei sind, wird hier ein Gleichgewicht von Kapital und Arbeit suggeriert. In der Praxis übersteigen die durchschnittlichen Zeitguthaben aber die durchschnittlichen Schuldenstände um das fast Vierfache. Die Unternehmen erhalten dadurch erhebliche Liquiditäts- und Kostenvorteile.
- Bankguthaben verfallen nicht. Zeitguthaben sind nur bedingt vor dem Verfall geschützt. Ist die Obergrenze der Ansparmöglichkeit erreicht, werden weitere Plusstunden oft „gekappt“. Über das Volumen der insgesamt „gekappten“ Zeitguthaben gibt es keine genauen Zahlen aber häufig geäußerte Vermutungen, daß das Volumen der ersatzlos gestrichenen Zeitguthaben – der geleisteten aber nicht (in Zeit oder Geld) bezahlten Arbeit – erhebliche Ausmaße hat. Der Verfall der Zeitguthaben ist ein gravierendes Problem, das die bisher gängigen Arbeitszeitkontenmodelle mit sich bringen. Regelungen, die sicherstellen, daß Zeitguthaben der Beschäftigten nicht verfallen sind dringend erforderlich. Hier könnten sich Langzeitkonten als Lösung erweisen. Die Zeitguthaben könnten automatisch auf ein Langzeitkonto umgebucht werden, das größere Freizeitblöcke ermöglicht.

Neben dieser ‚technischen‘ Problematik gilt es auch gesundheitsrelevante, soziale und politische Implikationen abzuwägen:

- Arbeitszeitschutz: Zeitkontenmodelle ermöglichen und bezwecken Phasen hoher Konzentration von Arbeitszeit. Für den einzelnen Beschäftigten können diese Phasen eine starke bis übermäßige Beanspruchung mit sich bringen. Hier sollte über Gesundheit und Arbeitskraft schützende Regelungen nachgedacht werden.
- Beschäftigung: Zeitkonten sind ein Element von Rationalisierungsstrategien. Sie ermöglichen den Unternehmen eine kostengünstige Anpassung der Arbeitszeiten an Konjunkturschwankungen und den Stammbelegschaften eine relativ dauerhafte Beschäftigung. In den Randbereichen häufen sich gleichzeitig befristete Arbeitsverhältnisse als Ausdruck eben dieser gleichen Optimierungsstrategie. Zunehmende (Ab-)Spaltungen und Schichtungen auf den Arbeitsmärkten und ungünstige Beschäftigungswirkungen sind die Folgen.
- Nur Sprungbrett für weitergehende Rationalisierungsstrategien: Der Trend weist über Zeitkonten hinaus auf deren Ablösung durch eine ergebnisgesteuerte Zeitgestaltung, bei der Dauer, Lage und Verteilung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit als mehr oder minder fest vereinbarte Größen allmählich verschwinden. Die Arbeitszeit als Regelungsgegenstand des Arbeitsverhältnisses verliert bei diesen Arbeitsformen an Gewicht, während Ergebnis und Erstellungstermin als vertragliche Eckgrößen an Bedeutung gewinnen.

Tarifverträge zu Langzeitkonten (4 Skizzen ausgewählter Regelungen)

a) Bankgewerbe

Im Bankgewerbe wurde im Juli 2001 – zunächst befristet auf 5 Jahre - ein Tarifvertrag zur Regelung von Langzeitkonten abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag steckt einen Rahmen ab für freiwillige Betriebs- und Dienstvereinbarungen – diese sind Voraussetzung für die Einrichtung von Langzeitkonten - und für notwendige freiwillige Vereinbarungen mit den ArbeitnehmerInnen. Es können bis zu 175 Stunden im Jahr angesammelt werden. Eine Verzinsung der Guthaben ist grundsätzlich vorgesehen. Prinzipiell können auf dieses Konto Gehaltsbestandteile, Arbeitsstunden und Mehrarbeitszuschläge eingestellt werden. Das lässt der TV offen und empfiehlt eine betriebliche Regelung. Nicht eingestellt werden können Urlaubstage, denn 30 Tage Urlaub im Jahr sind notwendig zur Erholung. Es handelt sich grundsätzlich um ein Arbeitszeitkonto. Die Entnahme kann nur in Zeit erfolgen. Als Verwendungszweck wird eine ‚Längere Freistellungs- oder (befristete) Teilzeitphase‘ festgelegt. Auch Insolvenzsicherung und ‚Mindestanforderungen für die betriebliche Regelung‘ wurden festgelegt. Hier sind auch ‚Modalitäten der Freizeitentnahme‘ zu regeln. (TV im Wortlaut: siehe Anhang!)

b) Debis-Tarifvertrag

Geregelt wird das Konto für die Differenz zwischen tariflicher 35-Stunden-Woche und tatsächlicher 40-Stunden-Woche. Der Debis-Tarifvertrag regelt 5-Jahres-Konten und ‚Langzeitkonten‘ (hier handelt es sich um Lebensarbeitszeitkonten). Der Ausgleichszeitraum für das 5-Jahres Konto beträgt 5 Jahre. Das höchstmögliche Guthaben beträgt 550 Stunden. Dem Konto können pro Jahr maximal 135 Stunden zufließen. Guthaben aus dem 5-Jahres-Konto werden abgebaut durch Qualifizierungsmaßnahmen und Blockfreizeiten. Hier ist ein Mindestanspruch von 6 Wochen in 5 Jahren geregelt. Das übrige Guthaben wird nach 5 Jahren in ein Lebensarbeitszeitkonto überführt.

c) Stahlindustrie. Ähnlich wie im Debis-Tarifvertrag werden hier Konten für die Differenz zwischen der tariflichen 35 und der tatsächlichen 40-Stunden-Woche geregelt. Angespart werden können 169 Stunden im Jahr. Die Entnahme kann während des Arbeitslebens oder auch zur vorzeitigen Freistellung aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis erfolgen.

d) Nahrungsmittelindustrie

Der ‚Zusatztarifvertrag (ZTV) für die Nährmittel, Suppen- und Kaffeemittelindustrie‘ legt die tarifliche Arbeitszeit auf 37 Stunden und die mögliche tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 40 Stunden fest. Die Differenz kann auf einem Konto gutgeschrieben werden. Maximal kann ein Freizeitguthaben von drei Monaten angesammelt werden. Dazu bedarf es bei einem 8-Stunden-Tag und einer 40-Stunden-Woche einer Anspartezeit von 802 Arbeitstagen bzw. vier Jahren. Der Arbeitszeitausgleich kann durch bezahlte Freistellung an einzelnen Tagen oder durch einen oder mehrere Freizeitblöcke – oder aber auch durch Lebensarbeitszeitverkürzung erfolgen.