ZWK
Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Aus: Ausgabe der AGZWK-Fachkreise für das 4. Quartal 2011

Trend zu verkürzten Arbeitszeiten als Folge des demografischen Wandels – Auswirkungen auf Arbeitszeitmodelle und Gestaltung von Zeitwertkonten (Teil 1)

Der demografische Wandel beherrscht die deutschen Medien nun schon seit Jahren. Vor allem deutsche Unternehmen sehen innerhalb der größten Volkswirtschaften Europas die demografischen Veränderungen neben der Globalisierung und dem technischen Wandel als eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Allerseits bekannt ist, dass politische Maßnahmen wie die Rente mit 67 und die Abkehr von der staatlich geförderten Frühverrentung den unternehmerischen Handlungsdruck in den letzten Jahren massiv erhöht haben. Mittel und Wege zu finden, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der alternden Belegschaften bis zum Rentenalter zu erhalten, wird den Branchen mit der Notwendigkeit flexibler Arbeitszeitgestaltungen ein besonderes Maßnahmenbündel abverlangen. Dabei können Zeitwertkonten eine Schlüsselrolle einnehmen, um beispielsweise altersgerechte Schichtsysteme oder Teilzeitmodelle zweckmäßig einsetzen zu können.

Der folgende Beitrag wird die auslösenden Faktoren benennen, die für eine Änderung der Arbeitszeitgestaltung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sprechen und deren Auswirkungen auf die rechtliche Ausgestaltung von Zeitwertkonten erläutern. Lösungsbeispiele für Schichtmodelle werden in Teil 2 im nächsten Newsletter vorgestellt.

1. Auslösende Faktoren für Arbeitszeitänderungen

Ohne Zweifel ist die Bewältigung der ständig steigenden Arbeitsanforderungen in der immer stärker globalisierten Arbeitswelt die größte Herausforderung eines jeden einzelnen Arbeitnehmers. Wissenschaftlich erwiesen ist, dass die Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter nicht zwangsläufig abnimmt, die Regenerationszeit zum Erhalt dergleichen jedoch steigt[1]. Dieser Erkenntnis kann durch angepasste Arbeitszeitmodelle Rechnung getragen werden. Gerade Teilzeitarbeit kann die physischen und psychischen Belastungen in erheblichem Umfang reduzieren und die Leistungsfähigkeit sichern.

Jahrzehntelange Erfahrung, hohe Fachkenntnis und ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein sind nur einige der Kompetenzen, die vor allem langjährige und ältere Arbeitnehmer vorweisen können. Sie haben meist viele Entwicklungen mitgemacht und verfügen über wertvolle Potentiale, die ein längeres Verbleiben im Unternehmen unerlässlich machen. Flexible Arbeitszeitarrangements helfen den vorzeitigen Wissensabfluss zu verhindern, einen optimierten Wissenstransfer zu organisieren und damit den sich abzeichnenden Fachkräftemangel auszugleichen.

Arbeit zu wechselnden und/oder unüblichen Zeiten, wie Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, verlangt sowohl in physiologischer als auch sozialer Hinsicht hohe Anforderungen an die Arbeitnehmer. Demzufolge wird Schichtarbeit in Verbindung mit Nachtarbeit bereits ab einem Alter von 40 Jahren von Mitarbeitern als besonders belastend empfunden. Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen haben ergeben, dass sich die Arbeit in der Nacht gegen den inneren Zeitrhythmus stellt und der Wiederumstellungsprozess zunehmend schwieriger wird, je länger Nachtschichtblöcke dauern. Kürzere Schlafzeiten, eine schlechtere Schlafqualität und sich kumulierende Schlafdefizite sind die Folgen. Innovative Schichtmodelle in Kombination mit Zeitwertkonten könnten älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, die Belastung durch Schichtarbeit zu reduzieren und gleichzeitig finanzielle Einbußen abzufedern.

[1] So z.B. in P. Knauth: Schichtplangestaltung – Was machen ältere Beschäftigte, 2007 (http://www.arbeitdemografie.nrw.de/includes/download/Duesseldorf_071109_Knauth.pdf)

Nicht nur die klassische Schichtarbeit, auch die zunehmende sonstige Arbeitszeitflexibilisierung, vor allem im Dienstleistungs- und Gesundheitsbereich, erfordert variable Verfügbarkeiten der Arbeitnehmer in steigendem Maße. Kommen noch private Verpflichtungen hinzu, die sich bei älteren Arbeitnehmern vor allem im Pflegebereich der Angehörigen oder in der Betreuung von Enkelkindern widerspiegeln, bieten flexible Arbeitszeitmodelle hilfreiche Perspektiven.

Die mit der demografischen Veränderung einhergehende Zunahme berufstätiger Eltern führt ebenfalls zu einer steigenden Nachfrage nach Teilzeit-Beschäftigungen. Der aktuelle Familienreport der Bundesregierung weist dementsprechend aus, dass 60 % der berufstätigen Väter und 41 % der berufstätigen Mütter sich kürzere Arbeitszeiten wünschen, während nur 5 % der Väter bzw. 20 % der Mütter längere als die gegenwärtig praktizierte Arbeitszeit bevorzugen würden. Die Mehrheit der berufstätigen Eltern betrachtet demnach eine Arbeitszeit von 25 bis 35 Stunden als ideal.[2]

Ein weiterer Themenkomplex sind die gesundheitlichen Einschränkungen und steigenden Arbeitsunfähigkeitszeiten im zunehmenden Alter. Gesundheitsprävention wird in diesem Zusammenhang oft als Schlagwort verwendet. Dies lässt sich durchaus mit Arbeitszeitprävention kombinieren, denn rechtzeitiges Einlenken in schonendere Arbeitszeitmodelle mit reduziertem Arbeitsumfang kann frühzeitig überlastungsbedingte Krankheiten vorbeugen.

Letztendlich hat eine innovative und altersgerechte Arbeitszeitpolitik nicht nur positiven Einfluss auf die Leistungsfähigkeit von alternden Belegschaften, auch die Arbeitszufriedenheit und die Motivation der betroffenen Arbeitnehmer werden gefördert und wirken sich gewinnbringend auf die Gesamtbelegschaft aus.

Zusammengefasst führen also vor allem folgende vom demografischen Wandel mit beeinflussten Faktoren zu einer steigenden Nachfrage nach verkürzten Arbeitszeiten:

- Der Fachkräftemangel macht es erforderlich, qualifizierte ältere Arbeitnehmer so lange wie möglich an das Unternehmen zu binden und ihnen zu diesem Zweck auch durch flexiblere und nach Wunsch verkürzte Arbeitszeiten entgegen zu kommen.

- Verkürzte Arbeitszeiten werden – nicht nur, aber insbesondere im Zusammenhang mit Schichtarbeit – in vielen Fällen notwendig sein, damit Arbeitnehmer möglichst gesund bis zum Renteneintrittsalter in die Betriebe integriert bleiben können.

- Steigender familiärer Pflegebedarf und der Wunsch nach Vereinbarung von Familie und Beruf führen zu einem wachsenden Anteil von Arbeitnehmern, die neben ihrem Beruf Kindererziehung oder die Pflege von Familienangehörigen leisten wollen, was häufig nur durch reduzierte Arbeitszeit erreicht werden kann.

Die Vielfalt der Gründe und der individuellen Situationen der betroffenen Arbeitnehmer legt es dabei nahe, nicht nur in starren Schemen wie der Wahl zwischen Vollzeitbeschäftigung, Halbtagsarbeit und geringfügiger Beschäftigung zu denken, sondern in zeitgemäßen Arbeitszeitsystemen eine annähernd stufenlose Absenkung der Arbeitszeit zu ermöglichen – was allerdings einige Herausforderungen an die Gestaltung dieser Arbeitszeitsysteme und ggf. damit einhergehender Zeitwertkonten stellt.

2. Auswirkungen auf die Ausgestaltung von Zeitwertkonten

Sollen die im ersten Abschnitt angesprochenen Flexibilisierungsziele erreicht werden, bedarf es einer entsprechenden rechtlichen Ausgestaltung der Zeitwertkonten. Das wird in manchen Fällen ein Umdenken im Hinblick auf die Bedeutung von Zeitwertkonten im Arbeitsverhältnis erfordern. Da die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Einrichtung und Nutzung von Zeitwertkonten häufig in Betriebsvereinbarungen enthalten sind, konzentriert sich die Darstellung auf dieses Regelungsinstrument.

Voraussetzung für die Nutzung von Wertguthaben zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung unterschiedlicher Lebensphasen ist u.a., dass die zugrundeliegenden ar-

[2] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienreport 2011 – Leistungen, Wirkungen, Trends, Januar 2012

beitsrechtlichen Regelungen eine derartige Verwendung zulassen oder zumindest nicht ausdrücklich ausschließen. Dazu wird vielfach eine Anpassung bestehender Regelungen über Zeitwertkonten, insbesondere der hierzu abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen notwendig sein.
Nach der im Rahmen des FlexiG II geschaffenen gesetzlichen Neuregelung in § 7c SGB IV können Wertguthaben grundsätzlich für eine Vielzahl unterschiedlicher Zwecke eingesetzt werden. Zulässig ist allerdings nach § 7c Abs. 2 eine Beschränkung der Verwendungszwecke. Bestehende Betriebsvereinbarungen über Zeitwertkonten, die häufig vor dem Inkrafttreten des FlexiG II am 1. Januar 2009 abgeschlossen wurden, enthalten eine Beschränkung der Verwendungszwecke in Anlehnung an die vor Inkrafttreten des FlexiG II geltende Regelung in § 170 Abs. 4 Satz 3 SGB III, in dem die Verwendung des Zeitwertkontos nur zum Zwecke der Qualifizierung oder der Freistellung vor dem Bezug einer gesetzlichen Altersrente privilegiert wird. Aber auch bei Betriebsvereinbarungen, die nach dem Inkrafttreten des FlexiG II abgeschlossen wurden, ist häufig eine Beschränkung des Verwendungszweckes auf die rentennahe Freistellung nach § 7c Abs. 1 Ziffer 2a SGB IV zu beobachten. Hauptgrund hierfür dürfte die Regelung zur Führung und Verwaltung von Wertguthaben gem. § 7d Abs. 3 Satz 2 Ziffer 2 SGB IV sein, da bei einer Verwendung des Zeitwertkontos für eine rentennahe Vorruhestandsfreistellung eine Befreiung von den ansonsten geltenden Kapitalanlagevorschriften des SGB IV eintritt. Voraussetzung einer flexibleren Nutzung des Zeitwertkontos ist daher die Erweiterung bestehender betrieblicher Regelungen auf die im Gesetz zugelassenen Verwendungszwecke bzw. die Zulassung der im § 7c SGB IV ausdrücklich genannten Verwendungszwecke in neu abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Öffnung von Betriebsvereinbarungen für eine Teilfreistellung aus dem Wertguthaben. In der Vergangenheit bestand die „gemeinsame Geschäftsgrundlage“ aller an den Zeitwertkonten Beteiligter häufig in der Vorstellung, das Zeitwertkonto für eine mehr oder weniger ausgedehnte Vollfreistellung nutzen zu können. Dies spiegelt sich auch in zahlreichen Modellbeschreibungen wider, in denen stets eine völlige Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht in bestimmten Zeiträumen dargestellt wurde.

Die im ersten Abschnitt dargestellten Flexibilisierungsbedürfnisse gehen dem gegenüber von einer Kombination aus einer in unterschiedlichem Umfang tatsächlich ausgeübten Teilzeitbeschäftigung und dem Einsatz des Wertguthabens zur Abmilderung der durch die Verringerung der Beschäftigung an sich einhergehenden Entgeltverluste aus. Neben der Erweiterung der Verwendungszwecke ist daher auch die Zulassung einer Teilfreistellung notwendig. Neuere Musterbetriebsvereinbarungen sehen zum Teil eine solche Teilfreistellung neben der Vollfreistellung ausdrücklich vor; bestehende Betriebsvereinbarungen sollten aus Gründen der Rechtssicherheit entsprechend erweitert werden. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass bei der Verwendung eines Zeitwertkontos in Ergänzung zu einer tatsächlich ausgeübten Teilzeitbeschäftigung erhebliche Gestaltungs- und Finanzierungsspielräume bestehen. Gemäß § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV darf in der Zeit der Freistellung das Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt der vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweichen. Die gesetzliche Regelung stellt also bei der Angemessenheitsprüfung nicht darauf ab, welches Arbeitsentgelt ohne die Freistellung hätte gezahlt werden müssen, sondern auf das Arbeitsentgelt in dem gesetzlich definierten Referenzzeitraum.

Die Bandbreite der Angemessenheit wird von den Spitzenverbänden der Sozialversicherung in deren Rundschreiben vom 31. März 2009 unter Ziffer 3.3.4 (Seite 21) zwischen 70 und 130 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts im Referenzzeitraum angesetzt. Je nach Umfang der tatsächlich ausgeübten Teilzeitbeschäftigung wird daher das Wertguthaben ggf. nur geringfügig belastet, um eine Gesamtvergütung zu erreichen, die den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben ebenfalls klargestellt, (a.a.O.) dass für die Vergleichsbetrachtung das gesamte Arbeitsentgelt aus der tatsächlich ausgeübten Teilzeitbeschäftigung und der Entsparung des Wertguthabens mit dem Referenzeinkommen verglichen wird. Allerdings ist zu beachten, dass die Angemessenheit der Vergütung in der Freistellungsphase auch Gegenstand einschlägiger Tarifnormen sein kann. Bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen ist daher stets zu prüfen, ob und inwieweit einschlägige Tarifnormen die Nutzung der gesetzlichen Angemessenheitsvorschriften zulassen.

Soll - insbesondere aus Arbeitnehmersicht – die Verbindung einer tatsächlich ausgeübten Teilzeitbeschäftigung mit der Entsparung eines Wertguthabens eine realistische Perspektive sein, muss neben dem Aufbau eines entsprechenden Wertguthabens auch der verlässliche Zugang zu einer Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden. Soweit Wertguthaben durch Dotierungsbeiträge der Arbeitnehmer aufgebaut werden, wird dies immer in der Erwartung geschehen, dieses Wertguthaben später auch zweckgerichtet nutzen zu können.

Dies setzt in Fällen der angestrebten Teilfreistellung die Möglichkeit voraus, zu dem selbst gewählten Zeitpunkt die Arbeitsleistung herabsetzen zu können. Die bestehenden gesetzlichen Vorschriften reichen hierzu allein erkennbar nicht aus. Zwar räumt § 8 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes dem Arbeitnehmer an sich einen Rechtsanspruch auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ein. Der Arbeitgeber darf dem Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers aber nach Abs. 4 Satz 1 allgemeine betriebliche Gründe entgegenstellen. Ob der Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers realisiert werden kann, ist für ihn daher nicht von vorneherein erkennbar. Abgesehen davon, dass dies ein Motivationshindernis im Hinblick auf die Dotierung des Wertguthabens durch Eigenbeiträge des Arbeitnehmers darstellt, stellt sich dann aber auch die Frage nach der generellen Eignung eines Wertguthabens zur Verfolgung von Freistellungszielen, die in Kombination mit einer Teilzeitbeschäftigung verfolgt werden sollen. Denn im Rahmen der Regelung nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes kommt es letztlich stets auf eine individuelle Fallbetrachtung an. Bei Meinungsverschiedenheiten ist der Arbeitnehmer unter Umständen zu einer langwierigen individuellen Durchsetzung des Teilzeitverlangens gezwungen, ohne dass ihm dabei der Erfolg sicher wäre. Die Nutzung des Wertguthabens für Teilfreistellungszwecke erfordert demgegenüber einen von den Umständen des Einzelfalles unabhängigen Zugang zu einer Teilzeitbeschäftigung. Die Voraussetzungen hierfür können wiederum in einer Betriebsvereinbarung über die Nutzung von Zeitwertkonten geschaffen werden. So könnte dem Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung ein Anspruch auf Abschluss einer Teilzeitvereinbarung verschafft werden, der ggf. von der Erfüllung weiterer, abstrakt genereller Voraussetzungen abhängt. Beispielsweise könnte in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in welchem zeitlichen Umfang eine Teilzeitbeschäftigung neben der Entsparung eines Wertguthabens ausgeübt wird. Rahmenregelungen könnten auch für die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung vorgesehen werden.

Mit der Regelung hinsichtlich eines etwaigen Zugangs zu einer Teilzeitbeschäftigung eng verbunden ist die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitnehmer überhaupt in den Genuss einer Freistellung aus seinem Wertguthaben kommt. In bestehenden Betriebsvereinbarungen ist diese Frage häufig nur für den Fall der rentennahen Vorruhestandsfreistellung geregelt. Hinsichtlich anderer Freistellungsanlässe findet sich nicht selten die Aussage, ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Umsetzung des Freistellungswunsches bestehe nicht. Zusätzlich wird häufig vom Arbeitnehmer verlangt, die begehrte Freistellung mit Ankündigungsfristen von bis zu zwölf Monaten zu beantragen. Derartige Regelungen passen für die Umsetzung von Freistellungswünschen etwa im Zusammenhang mit Pflege- oder Elternzeit erkennbar nicht. Um die Nutzung von Zeitwertkonten für kurzfristig auftretende (Teil-) Freistellungsanlässe zu nutzen, muss daher einerseits dem Arbeitnehmer ein Freistellungsanspruch verschafft werden und andererseits die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Ankündigungsfrist vor Beginn der Freistellung so ausgestaltet werden, dass sie sowohl dem Interesse des Arbeitgebers an der Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf und an einer vorausschauenden Personalplanung als auch dem Interesse des Arbeitnehmers an der zweckorientierten Freistellung entspricht. Denkbar ist in diesem Zusammenhang die Staffelung der Ankündigungsfristen nach der Dauer der begehrten Freistellung. Vorstellbar ist auch, die erforderlichen Ankündigungsfristen nach dem Freistellungszweck weiter zu differenzieren. Dabei sollte die Ankündigungsfrist nicht unangemessen lang ausgestaltet werden. In diesem Zusammenhang sei darauf verwiesen, dass die Ankündigungsfrist nach § 3 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes für Freistellungen von längstens sechs Monaten lediglich zehn Arbeitstage beträgt. Der ursprüngliche Gesetzesvorschlag für ein Familienpflegezeitgesetz vom 19.10.2010 sah ebenfalls einen kurzen „Antragskorridor“ von einem Monat, beginnend mit dem zweiten Monat vor der erstrebten Freistellung, vor. Daran kann man sich auch bei der Gestaltung betrieblicher Ankündigungsfristen orientieren.

Vielfach werden – gerade bei der Inanspruchnahme von Wertguthaben im Zusammenhang mit Pflegezeiten und Elternzeit – Freistellungsbedürfnisse auftreten, ohne dass bereits ein (ausreichendes) Wertguthaben besteht. Es wird sich daher künftig verstärkt die Frage stellen, unter welchen Bedingungen die in § 7 Abs. 1a SGB IV angelegte Möglichkeit einer „Vorfinanzierung" der Freistellung durch den Arbeitgeber genutzt werden kann. Hinsichtlich der in Frage kommenden Möglichkeiten bietet ebenfalls der ursprüngliche Gesetzgebungsvorschlag zum Familienpflegezeitgesetz vom 19.10.2010 bereits Anschauungsmaterial. Da eine Auseinandersetzung mit dieser Frage den Rahmen dieses Beitrages sprengen würde, soll dieser Gedanke hier jedoch zunächst nicht weiter vertieft werden.

Michael Mostert, Dr. Burkhard Scherf, Antonie Walz

Diese Ausarbeitungen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt nach aktuellem Recht erstellt. Eine Haftung kann nicht übernommen werden.