

Lebensarbeitszeitkonto - Ein Mehr für die Arbeitnehmer?

Raphaëlla D'Amico, Form' Action André Renard

Ein Artikel der Online-Zeitschrift www.dautresreperes.be

Das Gesetz über die machbare Arbeit bildet einen gesetzlichen Rahmen um das System des Zeitsparens einrichten zu können. Dieser gesetzliche Rahmen ist anwendbar auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die unter die Anwendung des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen.

Das System des Lebensarbeitszeitkontos ist ein neues Konzept, welches dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gibt, "Zeit" zu sparen (außergesetzliche Urlaubstage, Ausgleichsruhetage, ein Tag der Arbeitszeitverminderung), um sie später im Laufe seiner Arbeit in Form von Urlaub zu nehmen. Auf diese Weise hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, einen Teil seiner Laufbahn selbst zu verwalten und Augenblicke der Erholung einzubauen, wenn ihm das notwendig erscheint.

Dieses System erlaubt es auch dem Arbeitnehmer, gewisse geldliche Elemente zu sparen (Lohnzuschlag, Endjahresprämie,...)

Dieses System ist dazu bestimmt, eine Möglichkeit für den Arbeitnehmer zu schaffen, selber zu wählen, wann er ein bisschen verlangsamen will, wenn er ein wenig mehr Ruhe benötigt. Um als Arbeitnehmer zu bestimmen, wann Sie die Möglichkeit sehen, gewisse Elemente zu sparen und wann Sie die ersparte Menge nehmen wollen.

Freiwillige Basis

Der Arbeitnehmer darf auf keinen Fall gezwungen werden, am System des Lebensarbeitszeitkontos teilzunehmen. Er behält die volle Freiheit. Außerdem ist der Arbeitgeber seinerseits nicht verpflichtet, das System des Lebensarbeitszeitkontos in seinem Unternehmen zu organisieren.

Inkrafttreten des gesetzlichen Rahmens

Das Gesetz über die machbare Arbeit sieht einen gesetzlichen Rahmen vor für das Lebensarbeitszeitkonto, der am 1. Februar 2018 in Kraft getreten ist. Im NAR¹ haben im Februar Gespräche begonnen, um einen überberuflichen Rahmen einzurichten, der auf sektorieller Ebene und Unternehmensebene weiter vervollständigt werden könnte.

Das Gesetz über machbare Arbeit sieht einen gesetzlichen Rahmen vor für das Lebensarbeitszeitkonto, der am 1. Februar 2018 in Kraft getreten ist.

Was kann ein Arbeitnehmer sparen?

Das Gesetz zählt die Zeitelemente auf, die gespart werden können:

- Der neue Kredit der freiwilligen Überstunden, die nicht abgefeiert werden müssen²;
- Konventionelle Urlaubstage, die durch kollektive Arbeitsabkommen anerkannt sind und die frei genommen werden können;

- Durch Anwendung fließender Stundenpläne, die Stunden die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinaus geleistet wurden und die am Ende der Referenzperiode zurückgestellt werden können³;
- Die Überstunden, die im Rahmen einer unvorhergesehenen Notwendigkeit oder außergewöhnliche zusätzliche Arbeit geleistet wurden und die nach Wahl des Arbeitnehmers nicht abgefeiert werden.

Es wird also nicht möglich sein, die Tage des gesetzlichen Urlaubs zu sparen.

Zukünftig könnte ein königlicher Erlass auch vorsehen, dass Geldprämien (z.B. die Endjahresprämie) aufgespart werden, um sie später in Urlaub zu konvertieren.

Einführungsmodus

Durch Sektoren-KAA - bei Fehlen eines Sektorenabkommens mit einer Frist von sechs Monaten ab dem Datum, an dem der Präsident der zuständigen paritätischen Kommission durch eine Organisation, die in der zuständigen paritätischen Kommission vertreten ist oder eines einzelnen Unternehmens damit beauftragt wird, kann ein kollektives Arbeitsabkommen auf Unternehmensebene abgeschlossen werden.

Bemerkung: sowohl ein einzelnes Unternehmen als auch eine Organisation in der paritätischen Kommission kann den Präsidenten der paritätischen Kommission auffordern, Gespräche in der paritätischen Kommission aufzunehmen, mit dem Ziel eines Sektoren - KAA über das Lebensarbeitszeitkonto.

Das Sektoren- oder Unternehmens-KAA muss verpflichtend einen Rahmen entwickeln, der folgende Angaben enthält:

- Die Zeiten, die gespart werden können;
- Die Periode, während der diese Zeitelemente gespart werden können;
- Die Art, wie der Arbeitnehmer die gesparte Zeit nehmen kann;
- Die Bewertung des gesparten Kredits;
- Die Verwaltung und die Garantien für den Arbeitnehmer;
- Die Tilgung.

Dieser Rahmen könnte gegebenenfalls vorsehen, dass das gesparte Guthaben **übertragbar** ist zwischen den verschiedenen juristischen Arbeitgebern **innerhalb des Sektors**. In diesem Fall sieht das KAA vor, wie diese Übertragbarkeit im konkreten Fall angewandt wird.

Außerdem berücksichtigt der Rahmen die **Dimension des Geschlechts**. Dies bedeutet, dass darauf geachtet werden muss, dass Arbeitnehmer ebenso wie Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit erhalten, Elemente zu sparen. Jemand, der teilzeitig arbeitet, müsste ebenfalls die Möglichkeit haben, Elemente zu sparen.

**Der Rahmen berücksichtigt die Dimension des Geschlechtes.
Dies bedeutet, dass man darauf achten muss, dass
Arbeitnehmer ebenso wie Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit
erhalten, Elemente zu sparen.**

Neben den Modalitäten der Betreuung müssen folgende Aspekte ebenfalls durch KAA geregelt werden:

- Schätzung, was getan wird, wenn die gesparte Zeit genommen (oder bezahlt) wird;
- Die Art, wie das Lebensarbeitszeitkonto verwaltet wird und die Garantien für die Arbeitnehmer;

- Das Schicksal des Lebensarbeitszeitkontos, wenn das Unternehmen liquidiert wird;
- Die eventuelle Einrichtung eines Höchstwertes, was die Kreditmenge betrifft, die gespart werden kann⁴;
- Die eventuelle Einrichtung einer Begrenzung der Kreditmenge, die genommen werden kann;
- Die Bestimmung, wer schlussendlich über den Augenblick entscheidet, wann der Kredit genommen werden darf, der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber, oder gemeinsame Entscheidung?
- Die Art der Tilgung.

Wie wird das System des Zeitsparens verwaltet?

Das System des Lebensarbeitszeitkontos kann auf drei verschiedene Arten verwaltet werden:

- entweder durch den Arbeitgeber selbst, in diesem Fall ist er verpflichtet, die erforderlichen Garantien für die Zahlungen vorzusehen;
- oder durch eine externe Institution, zum Beispiel eine Bank oder eine Versicherungsgesellschaft;
- oder durch den Existenzsicherheitsfonds des betreffenden Sektors.

Was geschieht, wenn man die Arbeitsstelle verlässt?

Im Augenblick, in dem sein Engagement endet, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf integrale Zahlung seiner gesparten Zeit. Wenn der Arbeitgeber die Verwaltung übernimmt (und nicht ein externer Organismus), muss er die erforderlichen Zahlungsgarantien stellen.

Bewertung

Endlich bestimmt das Gesetz, dass diese neuen Vorschriften durch den nationalen Arbeitsrat ab dem 1. Januar 2019 bewertet werden müssen.

Was muss man davon behalten?

- Dass das Laufbahnsparen ein Luxus ist, den viele sich nicht werden leisten können. Denn wenn es erlaubt, Urlaub später zu nehmen, den Sie durch Ihre Arbeit erhalten haben oder indem Sie einen Teil Ihres Lohnes (z.B. eine Prämie) konvertiert haben, bedeutet es auch, dass Ihre Arbeitslast es Ihnen nicht erlaubt, eine gewisse Anzahl Urlaubstage zu nehmen oder sich eine bestimmte Summe Geld auszahlen zu lassen.

Außerdem darf man das Laufbahnsparen nicht als eine Alternative zum Zeitkredit sehen, der darin besteht, zeitweilig die Arbeit zu unterbrechen oder zu verkürzen, mit Recht auf Unterstützung, die durch die Allgemeinheit finanziert wird, und nicht durch den jeweiligen Arbeitnehmer.

- Dass es noch zahlreiche Schattenseiten gibt betreffend die Umsetzung des Lebensarbeitszeitkontos.
- Was geschieht bei Tod des Arbeitnehmers? Können die Rechtsnachfolger ein gleichwie geartetes Anrecht auf das Lebensarbeitszeitkonto geltend machen?
- Was geschieht bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit? Kann das ONEm dem Arbeitnehmer, der über ein Lebensarbeitszeitkonto verfügt, die Unterstützung verweigern?
- Endlich, wenn man die Möglichkeit gibt, finanzielle Elemente zu sparen, werden nur die Arbeitnehmer, die bereits über einen genügend hohen Lohn verfügen, diese Möglichkeit ausschöpfen können.

Unter diesen Arbeitnehmern findet man wenig Frauen und junge Arbeitnehmer.

Als Schlussfolgerung "*demjenigen, der hat, wird reichlich gegeben und wird im Überfluss leben, aber demjenigen, der nichts hat wird alles genommen, selbst das, was er besaß*"⁵¹

Fußnoten

¹ Nationaler Arbeitsrat

² Art. 4 Gesetz über die machbare Arbeit. Quote der 100 "freiwilligen" Überstunden, für die keinerlei Grund angegeben werden muss, es wird nur ein individuelles Einverständnis des Arbeitnehmers mit seinem Arbeitgeber verlangt.

³ Art. 68 Gesetz über die machbare Arbeit.

⁴ Und dies, um zu verhindern, dass der gesparte Kredit so hoch wird, dass es de facto nicht mehr möglich sein wird, ihn zu nehmen und dass es problematisch würde im Falle des Wechsels des Arbeitgebers.

⁵ Effekt Matthieu