
LEBENSARBEITSZEIT / SABBATICALS

Bedeutung der Lebensarbeitszeit

Die Lebensarbeitszeit ermöglicht eine Flexibilisierung der Arbeitszeit über das gesamte Berufsleben hinweg, sodass in verschiedenen Lebensphasen in unterschiedlichem Umfang gearbeitet wird. Arbeitszeiten, die über das vereinbarte Pensum hinausgehen, können auf einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben und für einen früheren Eintritt in die Rente oder längere Blockfreizeiten genutzt werden. Zu den letzteren zählen beispielsweise die sogenannten Sabbaticals – kurze bis längere Auszeiten von mehreren Monaten bis zu einem Jahr.

Die angesparten Stunden können auf unterschiedliche Weise zustande kommen. Einerseits besteht die Möglichkeit, Überstunden aus einer Vollzeitbeschäftigung auf das Lebensarbeitszeitkonto zu übertragen. Diese Ansparung von Mehrarbeit wird allerdings aus gesundheitlichen Gründen als problematisch angesehen und generiert auch nur geringe Zeitguthaben. Eine andere Option ist die Beschäftigung in Teilzeit, wobei die tatsächliche Arbeitszeit weiterhin einer Vollzeitstelle entspricht. Die daraus entstehenden Zusatzstunden werden dann auf dem Lebensarbeitszeitkonto erfasst und der einbehaltene Lohn in Freistellungszeiten ausgezahlt. Eine Alternative für längere Auszeiten am Stück bietet unbezahlter Urlaub, für den auch kein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden muss. Dafür müssen die Beschäftigten aber auch in der Lage sein, entsprechende Zeiten ohne Gehaltszahlungen zu finanzieren.

Damit ein Lebensarbeitszeitmodell eingeführt werden kann, muss der Arbeitgeber grundsätzlich dazu bereit sein, längere Freizeiten als Ausgleich zu gewähren. Auch ist vorab zu klären, wie das Zeitguthaben bei Insolvenz des Unternehmens oder Ausscheiden der Arbeitnehmenden aus dem Betrieb abgesichert ist.

Vor- und Nachteile für Beschäftigte und Arbeitgeber

Die Lebensarbeitszeit ermöglicht Beschäftigten eine verbesserte Work-Life-Balance. Die Option zum langfristigen Ansparen von Zeitguthaben hilft bei der Verwirklichung unterschiedlichster individueller Zeitbedürfnisse, die auch längere Zeitspannen umfassen können. Die dem vorausgehende Ansparphase des Zeitguthabens mit Aufschub der Auszahlung eines Lohnanteils müssen Beschäftigte sich jedoch leisten können, um die Vorteile des Modells ausnutzen zu können.

Unternehmen können die Lebensarbeitszeit dafür nutzen, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren: anfallende Überstunden können den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend gutgeschrieben werden. Die höhere Zeitautonomie aufseiten der Beschäftigten kann sich zudem in verbesserter Motivation und höherer Produktivität materialisieren. Dem steht der zusätzliche Planungsaufwand gegenüber, um einen reibungslosen Arbeitsablauf auch während längerer Freistellungszeiten der Beschäftigten zu garantieren.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Neben dem generell verbindlichen Arbeitszeitgesetz sind bei der Umsetzung des Lebensarbeitszeitmodells zusätzlich das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-II-Gesetz) zu beachten. Letzteres schreibt vor, dass die Beteiligten Regelungen zur Absicherung der Wertguthaben finden müssen. Die Durchführung von Sabbaticals unterliegt keinen spezifischen gesetzlichen Vorgaben. Hier gilt es individuelle Regelungen oder betriebliche Vereinbarungen zur beidseitigen Zufriedenheit zu treffen. Beschäftigte haben nach Beendigung längerer Freizeiten etwa kein grundsätzliches Recht auf Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz. Dieses muss bei entsprechendem Bedarf vor dem Antritt vereinbart werden. Ebenso sollte die Vereinbarung die Aspekte Krankheit, Kündigung und Kündigungsschutz thematisieren.

Hinweise zur Ausgestaltung

Aus gesundheitlichen Gründen ist davon abzuraten, den Aufbau von Zeitguthaben durch Mehrarbeit aus einer Vollzeitstelle regelhaft zu erlauben. Die Beanspruchung durch die zusätzliche Arbeitszeit ist dabei auf Dauer zu hoch. Die durchschnittliche Tagesarbeitszeit sollte stattdessen acht Stunden im Mittel nicht überschreiten.

Der Wunsch, das eigene Lebensarbeitszeitkonto durch eine längere Auszeit auszugleichen, sollte zudem frühzeitig im Betrieb kommuniziert werden – zumal im Regelfall kein gesetzliches Anrecht darauf besteht. Gute Gelegenheiten für ein Sabbatical sind Veränderungen der Arbeitssituation – etwa Projektabschlüsse, Abteilungswechsel o.ä. Sind Beschäftigte dadurch für längere Zeit nicht anwesend, gilt es Ausgleichsregelungen zu finden. Dadurch entstehende Überlastungen anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten vermieden werden.

Quelle:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. Dortmund.