

Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos (LAK) bei der Stadtverwaltung Heidelberg



© Gerd Altmann / pixelio.de

Warum beschäftigen wir uns mit diesem Thema?

- Demografische Entwicklung
- Erhöhung der Lebensarbeitszeit
- Geänderte Altersteilzeitregelung
- Anregung seitens der Personalvertretung

Welche Chancen bestehen?

- Mitarbeiter/innen (MA) können flexibler Ihren Eintritt in den Ruhestand bestimmen
- Ein zusätzliches und freiwilliges Angebot zur Arbeitszeitgestaltung erhöht die Motivation der MA
- Arbeitsstunden werden in Lebensphasen mit einer höheren Leistungsfähigkeit erbracht
- Beide Seiten profitieren (Win-Win)



Welche Bedenken bestanden?



- „unnötige“ Überstunden werden produziert („Selbstbedienungsladen“)
- Personalkosten steigen dadurch
- Großer Verwaltungsaufwand
- Einheitliche Regelung für unterschiedliche Beschäftigtengruppen schwierig

Wichtige Vorgaben waren:



- Keine zusätzlichen Arbeitsstunden
- Keine Auswirkungen auf die jährlichen Personalkosten
- Möglichst einfache Rahmenbedingungen und Verfahrensabläufe
⇒ kein wesentlich erhöhter Verwaltungsaufwand
- Möglichst Gleichbehandlung der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen

Was ist das LAK?

- Zeitsparbuch für die Zukunft
- Angesparrt wird nur Zeit (Stunden)
- Keine Verzinsung
- Teilnahme ist freiwillig



Persönliche Voraussetzungen der teilnehmenden MA

- Unbefristete Beschäftigung
- Seit mindestens einem Jahr beschäftigt
- Ansparbegrinn frühestens 20 Jahre vor Regelaltersgrenze

Wie lange und wann können die MA sich freistellen lassen?

- Höchstgrenze: 1 Jahr
- Nur unmittelbar vor dem Ruhestand



Welche Zeiten können dem LAK gutgeschrieben werden?

Arbeitszeitreduzierung (= Einkommensreduzierung) mit Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit

- Gutschrift der Mehrarbeit
- Jährliche Höchstgrenze: 800 Stunden
- Festlegung auf ein Kalenderjahr



Zusätzlich:

Sonderdienste (insbesondere Wahldienst), sofern LAK bereits eingerichtet

Zusatzoption für MA des Tiefbauamts (66), des Landschafts- und Forstamts (67), des Amts für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung (70) und der Feuerwehr (37):



- Angeordnete Überstunden
- Besondere Aufgaben / Schichtdienst
- Kein Freizeitausgleich möglich
- Jährliche Höchstgrenzen: 200 Stunden (Feuerwehr), sonst 160 Stunden

Nettobetrachtung der Arbeitszeit für Freistellungs- und Ansparphase

- Grundlage sind SOLL-Jahresstundenwerte, differenziert nach Beschäftigtengruppen (z.B. Beamte 1.656 Std., Beschäftigte 1.575 Std.)
- Urlaub, Krankheit, Feiertage, sonstige Ausfallzeiten sind pauschal berücksichtigt (= Nettoarbeitszeit)
- Die SOLL-Jahresstunden entsprechen
 - ⇒ rund 200 geleisteten Arbeitstagen
 - ⇒ oder **40** vollständigen Arbeitswochen/Jahr
- Jede Stunde Arbeitszeitreduzierung/Woche ⇒ 40 Stunden Gutschrift/Jahr

Störfallregelung



Zeitguthaben kann nicht durch Freistellung abgebaut werden (z. B. bei Arbeitgeberwechsel, Tod, etc.)

- ⇒ Umrechnung der Stunden in Geld und Auszahlung bei Beschäftigten
- ⇒ Rückabwicklung und Nachzahlung bei Beamtinnen und Beamten

Kostenneutralität / Generationengerechtigkeit



- tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit bleibt bei Arbeitszeitreduzierung unverändert
- Aufteilung der Personalkosten:
 - ⇒ Zahlung an MA für reduzierte Arbeitszeit
 - ⇒ Rückstellung des Restbetrages
- Bei angeordneten Überstunden wird die Vergütung nicht an die MA ausgezahlt, sondern zurückgestellt
- Rückstellungen beim Kämmereiamt im Entstehungsjahr
- Keine Verlagerung der Lasten auf spätere Jahre
- Auflösung der Rückstellung erfolgt erst zur Finanzierung der Freistellungsphase

Ausblick



- Betreten Neuland
- Vorreiterrolle bei den Städten
- Sammeln Erfahrungen
- Pilotphase bis 31.12.2015

