

# Lebensarbeitszeit als Möglichkeit des früheren Ausstiegs (oder: der Weg aus dem Burn-out-Syndrom in der Jugendhilfe)

Die Arbeit in der Jugendhilfe ist eine sehr anspruchsvolle und erfüllende Tätigkeit. Das ist die eine Seite der Medaille. Auf der Kehrseite ist sie aber auch kräftezehrend – sowohl körperlich als auch psychisch. Dieses gilt für alle betreuenden Tätigkeiten. In der Jugendhilfe kommt jedoch erschwerend hinzu, dass die wachsende Distanz zur Klientel zusätzliche Kräfte kosten kann. Wie lange ein Mitarbeiter dieses durchhält, ist eine Frage der persönlichen Belastbarkeit, der Rahmenbedingungen (privat und dienstlich) und der genauen Aufgabenstellung. Entscheidend ist aber auch, welche Möglichkeiten der Mitarbeiter für sich selber sieht, mit seinen vorhandenen Kräften zu haushalten. Besteht für ihn die Möglichkeit, in „guten“ Jahren für die womöglich „schlechten“ Jahre vorzusorgen? Wird ihm ein Ausweg aufgezeigt, wenn er sich den aufreibenden Arbeiten nicht mehr gewachsen fühlt? Dieser Beitrag will sich mit der Frage auseinandersetzen: Wie kann man dem Burn-out in der Jugendhilfearbeit durch organisatorische Maßnahmen vorbeugen?

LEBENSARBEITSZEITKONTO · LANGZEITKONTO · ERWERBSPHASE · GUT „ARBEITSZEIT“ · ARBEITGEBERQUALITÄT

## Der Fall

Schauen wir auf unseren fiktiven Mitarbeiter in der Jugendhilfe: Herrn B. Er ist bereits seit dreißig Jahren in einer Einrichtung der Jugendhilfe tätig. Aktuell leitet er eine Wohngruppe mit schwer erziehbaren jungen Männern. Er betreut sie, führt Gespräche, trägt täglich zahlreiche Konflikte aus. Die wenigen Ruhephasen seines Arbeitstages nutzt er für Mitarbeitergespräche und administrative Aufgaben. Herr B. hat zunehmend das Gefühl, die Welt der von ihm betreuten Jugendlichen nicht mehr zu verstehen. Er schläft schlecht und kann oft die Kraft für den Arbeitstag mit all seinen vielfältigen Aufgabenstellungen und überraschenden Wenden nicht aufbringen. Welche Lösungsalternativen kann der Träger Herrn B. bieten? Einen Job in der Verwaltung? Dies mag im Einzelfall möglich sein, aber es kann selten als echte Lösung in Betracht kommen. Vorruhestand? Dafür ist Herr B. noch zu jung, und die Einbußen wären finanziell nicht vertretbar. Altersteilzeit? Auch dafür ist Herr B. noch zu jung, und darüber hinaus ist die Altersteilzeit ein Auslaufmodell. Herr B. bleiben somit nur folgende Möglichkeiten:

- Durchhalten auf Kosten der eigenen Gesundheit, mit der Gefahr einer anschließenden Erkrankung
- Durchhalten auf Kosten der Arbeitsqualität, mit der Gefahr einer anschließenden Arbeitslosigkeit.

Für Herrn C. in einer anderen Einrichtung der Jugendhilfe wurde bereits zu Beginn seiner Tätigkeit ein „Lebensarbeitszeitkonto“ angelegt. Das dort angesparte Guthaben ermöglicht es ihm, im Alter von 50 Jahren nur noch in Teilzeit zu arbeiten. Mit 58 Jahren kann er ohne finanzielle Einbußen aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Was haben Herr C. und sein Dienstgeber tun müssen, um Herrn C. diesen Ausweg zu bieten?

## Die Lösung

Das Lebensarbeitszeitkonto ist ein Langzeitkonto mit spezieller Zielsetzung: Es dient der Verkürzung der Erwerbsphase durch eine (vollständige oder teilweise) Freistellung von der Arbeit – auch in den Formen eines gleitenden Übergangs in den Ruhe-

stand. Das Arbeitsverhältnis besteht dabei fort und die Bezüge werden weiter gezahlt. Nach Wegfall der Förderung von Altersteilzeitmodellen ermöglichen die Zeitguthaben auf den Lebensarbeitszeitkonten einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand ohne finanzielle Einbußen. Auf das Lebensarbeitszeitkonto können sowohl Arbeitsstunden als auch Teile von Lohn oder Gehalt fließen. Bei der Einbringung von Geld verzichtet der Mitarbeiter auf die Barauszahlung von Arbeitsentgelt, das stattdessen dem Zeitwertkonto gutgeschrieben wird.

Quellen der Einbringung können beispielsweise sein:

- Überstunden
- Urlaubstage (außer Mindesturlaub)
- Überstundenvergütungen
- Urlaubsabgeltungen
- Weihnachts- und Urlaubsgeld
- laufende Bezüge

Steuern und Sozialversicherungen werden erst bei Zugriff auf das Arbeitszeitkonto fällig.

Unabhängig von der Art der Quelle wird das Zeitkonto in Geld geführt. Die Kontoführung entspricht im Grunde der eines Bankkontos; das Wertguthaben erwirtschaftet eine Rendite. Die Bestimmungen des Gesetzes zur Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II) gewähren dem Arbeitnehmer hierbei einen hohen Schutz. So ist die Kapitalanlage in Aktien oder Aktienfonds auf maximal 20% zum Zeitpunkt der Anlage begrenzt. Eine Abweichung davon ist möglich, sofern dies in einem Tarifvertrag vereinbart wurde oder das Zeitwertkonto ausschließlich für Freistellungen vor Bezug der gesetzlichen Rente in Anspruch genommen werden soll. Unabhängig von der Höhe der Aktienquote muss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens (= Freistellung) ein Rückfluss, mindestens in Höhe der eingezahlten Beiträge, gewährleistet sein. Dies gilt nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis z.B. auf Grund von Kündigung, Invalidität oder Tod endet und das Guthaben ausgezahlt wird (Störfall).

Die Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, die angesparten Wertguthaben gegen Insolvenz zu sichern. Anerkannt werden eine Treuhand oder ein gleichwertiges Sicherungsmodell, ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell. Die Deutsche Rentenversicherung Bund wird dies zukünftig regelmäßig überprüfen. Die Insolvenzsicherung muss dabei den Arbeitgeberbeitrag ohne eine Berücksichtigung einer Bemessungsgrenze umfassen. Mitarbeiter haben das Recht, ihr Wertguthaben unter bestimmten Voraussetzungen bei Ausscheiden aus dem Unternehmen auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen. Der Arbeitnehmer hat außerdem einen Anspruch auf Übertragung seines Wertguthabens auf seinen neuen Arbeitgeber. Eine Zustimmung des alten Arbeitgebers ist dabei nicht erforderlich.

### Die Schwierigkeiten

Bei der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ist es wichtig, eine ganze Reihe von Rahmenbedingungen zu beachten: Neben rechtlichen Rahmenbedingungen (Arbeitsvertrag, Dienst-/Betriebsvereinbarung) müssen Regelungen in Tarifverträgen und das Flexi II berücksichtigt werden. Auch Fragen der Ausgestaltung der Konten, der Verzinsung und des Umgangs mit Störfällen (wie vorheriges Ausscheiden) müssen vorher bedacht werden. Doch die Verantwortung für das Wohl der Mitarbeiter, die Qualität der Arbeit und die Möglichkeit der Steigerung der eigenen Arbeitgeberattraktivität scheinen zunehmend mehr Arbeitgebern diese Mühe wert zu sein. Dennoch ist die Umsetzung vielen verwehrt, weil die von ihnen angewandten Arbeitsrechtsregelungen die Führung von Lebensarbeitszeitkonten schlicht nicht abbilden.

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) beispielsweise schweigt sich zu diesem Themenkomplex vollständig aus; für ihn endet ein Jahr aus arbeitszeitlicher Sicht am 31. Dezember. Wenige Stunden können in das nächste Jahr übertragen werden, jedoch ist diese Verfahrensweise von einem flexiblen Umgang mit dem Gut „Arbeitszeit“ weit entfernt.

Andere kirchliche Arbeitsrechtsregelungen stehen dem Themenbereich „Lebensarbeitszeit“ offener gegenüber: Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR-EKD) vermitteln dem Dienstnehmer einen Anspruch auf Eröffnung eines Lebensarbeitszeitkontos. Recht ausführlich äußern sich auch die AVR-Württemberg sowie die AVR-Caritas; einige andere kirchliche Arbeitsrechtsregelungen eröffnen zumindest die Möglichkeit, eine Dienstvereinbarung zur Führung von Langzeitarbeitskonten zu schließen (z. B. AVR-Bayern).

### FAZIT

Ein flexibler Umgang mit dem Gut „Arbeitszeit“ kann auch in Non-Profit-Unternehmen wesentlich zur Arbeitsqualität, zur Mitarbeiterzufriedenheit und zur Arbeitgeberattraktivität beitragen. Lebensarbeitszeitkonten können hierzu einen Beitrag leisten. Letztlich sollten allerdings nicht der anzuwendende Tarif und die regionale Zugehörigkeit darüber entscheiden, ob Mitarbeiter und Unternehmen dieses Flexibilisierungsinstrument in Anspruch nehmen wollen.

#### Anke S. Ebel

Rechtsanwältin  
CURACON Weidlich  
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Tel. 02 51/53 03 50-560  
anke.ebel@curacon-recht.de

#### Hans Ulrich Menken

Wirtschaftsprüfer/Steuerberater  
CURACON GmbH  
Tel. 02 51/9 22 08-227  
hans.menken@curacon.de