

Arbeitszeitkonten – Organisation flexibler Arbeitszeiten

Um unterschiedliche Arbeitszeiten über gewisse Zeiträume, wie eine Woche, einen Monat oder gar ein Jahr zu managen und auszugleichen, werden Arbeitszeitkonten geführt. Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden werden mit den vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden gegengerechnet. Die entstandenen Plus- und Minusstunden werden über einen vereinbarten Zeitraum wieder abgebaut und ausgeglichen. Die Konten können in Zeit- und Geldeinheiten geführt werden.

Das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (Flexi-II-Gesetz) unterscheidet zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten.

Kurzzeitkonto

Kurzzeitkonten umfassen alle Arbeitszeitkonten, die eine Ausgleichsspanne bis zu einem Jahr haben. Bei sogenannten Gleitzeitkonten sollte der Zeitausgleich innerhalb einer Woche oder eines Monats erfolgen. Der Arbeitnehmer erlangt dadurch eine größere Flexibilität für z.B. private Angelegenheiten oder auch Betreuungsaufgaben. Jahresarbeitszeitkonten müssen innerhalb eines Jahres wieder „auf Null“ gebracht werden. Sie erlauben z.B. einem Arbeitgeber auf saisonale Schwankungen zu reagieren. In der Hochsaison werden Plusstunden gesammelt, die in der Nebensaison z.B. durch eine komplette Auszeit oder auch einer geringeren wöchentlichen Stundenzahl ausgeglichen wird. Der Saldo der Zeitkonten hat keinen Einfluss auf die Einkommenshöhe. Für Plusstunden fallen i.d.R. keine Zuschläge an, es sei denn, es handelt sich um angeordnete Mehrarbeit. Umgekehrt erfolgt auch kein Entgeltabzug bei Minusabweichungen des Zeitsaldos. Teure Überstundenzuschläge fallen weg und Beschäftigte gewinnen zeitliche Flexibilität in Phasen geringeren Arbeitsaufkommens bei gleicher Lohnfortzahlung.

Beispiel Ampelkonto

Zur aktiven Steuerung flexibler Arbeitszeitmodelle wie der Jahresarbeitszeit empfiehlt sich die Einführung von Ampelkonten. Das Ampelkonto unterscheidet drei Phasen mit unterschiedlichen Kompetenzbereichen. Das Stundenausmaß der einzelnen Phasen richtet sich zum einen nach dem Flexibilitätsbedarf des Unternehmens, zum anderen nach der möglichen Eigenverantwortung der Beschäftigten: Je größer die Schwankungsbreite des Arbeitsanfalls und je geübter die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im eigenverantwortlichen Arbeiten sind, umso höher können die einzelnen Phasen ausfallen. Ziel des Ampelkontos ist die Rückführung der Salden in die „Grünphase“, z.B. einmal innerhalb von zwölf Monaten oder zu einem bestimmten Stichtag. Solange sich die Beschäftigten in der „Grünphase“ befinden, entscheiden sie eigenverantwortlich und flexibel über ihre Arbeitszeit. Wird die gelbe Phase erreicht, besteht Handlungsbedarf. Beschäftigte und Führungskraft sprechen geeignete Maßnahmen ab, um den Zeitsaldo innerhalb des Ausgleichszeitraums wieder in die grüne Phase zurückzuführen. Diese Absprache kann zu bestimmten Zeitpunkten (z. B. jeweils zum Quartalsende) schriftlich festgehalten werden. Je nach Unternehmen kann bei Erreichen der gelben Zone eine Information an den Betriebsrat erfolgen. Wird die „Rotphase“ erreicht, droht das Zeitkonto „aus den Fugen“ zu geraten. Beschäftigte und Vorgesetzte vereinbaren Maßnahmen zur Rückführung des Saldos. Häufig werden

Regelungen getroffen, wonach bei Erreichen der roten Phase die Personalabteilung sowie der Betriebsrat automatisch informiert werden.

Ampelkonto Steuerung der Kumulation in Zeitkonten



Langzeitkonten / Lebensarbeitszeitkonten

Mit Langzeitkonten können Arbeitszeiten an Schwankungen im Arbeitsanfall angepasst werden, die innerhalb eines Jahres nicht auszugleichen sind. Beschäftigte können in arbeitsintensiven Zeiten Plusstunden sammeln. In Lebensphasen, in denen sie mehr Zeit für Familie, Pflege, Weiterbildung oder auch für eine vollständige Auszeit in Anspruch nehmen möchten, kann das angesparte Zeitguthaben eingesetzt werden. Das Gehalt wird in Zeiten der reduzierten oder unterbrochenen Arbeitszeit weiter gezahlt. Guthaben auf Lebensarbeitszeitkonten können für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand verwendet werden.

Langzeitkonten ermöglichen es Unternehmen, flexibel auf langzyklische Auslastungsschwankungen zu reagieren. Überstundenzuschläge können ebenso vermieden werden wie Unterauslastung bei weiterlaufenden Kosten. Auch Personalabbau und Kurzarbeit können vermieden werden. Notwendig ist dafür, dass auch der Arbeitgeber auf das Langzeitkonto zugreifen kann. Beschäftigten bietet das Langzeitkonto den Vorteil, dass sie ihre Arbeitszeiten besser an die verschiedenen Lebensphasen anpassen können, ohne für längere Auszeiten kündigen zu müssen.

Bei der Einführung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten müssen Insolvenzschutz, Sicherheit, Administration, Verzinsung, Übertragbarkeit des Zeitsaldos bei Stellenwechsel oder Tod des/der Beschäftigten beachtet werden. Geregelt wird dies im „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“ (Flexi-II-Gesetz).

- Langzeitkonten müssen als Wertguthaben geführt werden, d.h. sie sind in Geldwert umzuwandeln.
- Der eingezahlte Wert muss dem Arbeitgeberbrutto entsprechen. Die Beträge sind bei der Einzahlung weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig.
- Es muss eine schriftliche Vereinbarung zur Verwendung des Wertguthabens getroffen werden.

- Das Wertguthaben muss gegen Teilverlust (Inflation) und Totalverlust (Insolvenz des Arbeitgebers) gesichert werden.
- Beim Arbeitgeberwechsel kann das bestehende Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden, wenn der neue Arbeitgeber die Fortführung des Kontos nicht übernimmt.
- Sozialabgaben und Steuern werden erst bei Inanspruchnahme des Kontos fällig.

Anspar- und Entnahmemöglichkeiten sollten außerdem klar definiert sein: z.B. Ansparen von Mindestbeträgen, Urlaubsabgeltungen, Weihnachts- und Urlaubsgeld zu bestimmten Stichtagen, Definition von Entnahmemöglichkeiten mit Ankündigungsfristen.