

Arbeitszeitkonten

WAS SIND ARBEITSZEITENKONTEN?

- Funktionieren wie Bankkonten, nur dass statt Geld Zeit verwaltet wird
- Ermittlung der Arbeitszeit in Stunden für einen bestimmten Zeitraum (zum Beispiel ein Jahr) anhand der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit
- Je nach individuellen oder betrieblichen Bedürfnissen variieren die Wochenarbeitszeiten
- Konstante Bezahlung unabhängig der tatsächlich geleisteten Stunden im jeweiligen Monat
- Steuerung der Konten durch Stichtage zur Einlösung oder ein Ampelsystem, wenn Stunden Grenzen unter- oder überschritten werden



&

BLICK IN DIE PRAXIS

Lebensarbeitszeitkonten machen Zahnen Technik zu einem attraktiven Arbeitgeber

Helena Nickels ist Personalleiterin bei der Zahnen Technik GmbH. Das mittelständische Unternehmen ist spezialisiert auf den Bau von Wasser- und Abwasseranlagen. 2018 wurden Lebensarbeitszeitkonten eingeführt.

KOFA: Wie wird das Lebensarbeitszeitkonto bei Ihnen im Unternehmen umgesetzt?

Helena Nickels: Etwa 20 Prozent unserer Mitarbeitenden hat ein Lebensarbeitszeitkonto bei einem Finanzdienstleister eingerichtet. Angeordnete Überstunden oder Resturlaub können von den Mitarbeitenden in ein Entgelt umgewandelt und auf das Konto eingezahlt werden.

Viele Mitarbeitende nutzen das Konto, um für eine Meisterausbildung zu sparen. Wenn genug eingezahlt wurde, können sich die Mitarbeitenden z.B. neun Monate für eine Vollzeitfortbildung freistellen lassen. Ihr Gehalt beziehen sie dann ganz normal weiter. Andere Mitarbeitende nutzen die Ersparnisse, um temporär ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder um eine lange Reise anzutreten.

KOFA: Welche Vor- und Nachteile sehen Sie für Arbeitgeber bei der Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten?

Helene Nickels: Wir haben nur positive Erfahrungen gemacht. Der Verwaltungsaufwand in der Personalabteilung ist gering. Dafür merken wir, dass wir als attraktiver Arbeitgeber mit dem Angebot punkten. Gerade junge und ambitionierte Fachkräfte schätzen es, dass wir durch das Lebensarbeitszeitkonto zum Beispiel eine Meisterausbildungen ermöglichen und so Perspektiven aufzeigen.

CHECKLISTE: Arbeitszeitkonten

Vor der Einführung klären und festlegen

Die technischen Voraussetzungen für das längerfristige Aufzeichnen von Stunden haben wir geschaffen

Wir haben den maximalen Umfang von Plus- und Minusstunden auf dem Arbeitskonto festgelegt

Wir haben Firsten für den Ausgleich der Plus- und Minusstunden festgelegt

Die Form des Ausgleichs (z. B. mehrere Urlaubstage am Stück, einzelne Tage oder stundenweiser Ausgleich) haben wir festgelegt

Es ist geregelt, ob es die Möglichkeit eines Ausgleichs der Stunden über eine vorübergehende Anpassung des Gehaltes gibt

Mit der Belegschaft und den Führungskräften haben wir abgestimmt welche Maßnahmen zum Zeitmanagement eingeführt werden. Denkbar ist zum Beispiel ein Ampelsystem, das den Kontostand veranschaulicht

Der Umgang mit angesparter Arbeitszeit oder nicht verrichteten Stunden im Fall von Veränderungen (z. B. bei Kündigung oder längerer Krankheitsphase) ist geregelt

Die Regelungen wurden in einen Zusatz zum Arbeitsvertrag aufgenommen

VARIANTEN VON LANGZEITARBEITSKONTEN

Jahresarbeitszeitkonten: Vereinbarte Arbeitszeit muss im Jahresdurchschnitt erfüllt werden.

Lebensarbeitszeitkonten: Ansammlung von ausschließlich Plusstunden über die gesamte Beschäftigungsdauer, die zu einem späteren Zeitpunkt in einem Block als Freizeit oder Teilzeit ausgeglichen werden können.

Sabbaticals: Auszeiten von bis zu zwölf Monaten, zur Förderung der zukünftigen Leistungsfähigkeit, der individuellen Weiterentwicklung oder der Persönlichkeitsentwicklung. Die Auszeit kann durch einen Lohnverzicht, angehäufte Überstunden oder einen Sonderurlaub ohne Bezahlung realisiert werden. Zudem kann ein Resturlaub dazu dienen, die Auszeit weiter aufzustocken. Während des Sabbaticals bleibt das Angestelltenverhältnis bestehen. Es muss das alte oder ein neues gleichwertiges Aufgabengebiet für den Sabbatical-Nehmer gesichert sein.



PRAXIS-TIPP

Stichtage für den Ausgleich des Arbeitszeitkontos können Sie kurz vor Beginn von Phasen mit hoher Auslastung wählen. Dadurch kann verhindert werden, dass in einer arbeitsintensiven Phase die Ansammlung von Überstunden ausgereizt wird oder die Anwesenheitszeiten bei geringer Auslastung nicht effizient genutzt werden.

Chancen/Nutzen	Grenzen/Kosten
Kostenersparnis durch flexible Anpassung der Arbeitsstunden an die aktuelle Auftragslage	Notwendigkeit vorausschauender (Jahres-) Planung
Vermeidung von Kündigungen in Zeiten geringerer Auftragslage	Hohe organisatorische Kosten, z. B. durch Insolvenzversicherung
Freiräume können flexibler für Weiterbildung genutzt werden	Hohes Maß an Selbstverantwortung und Führungskompetenz erforderlich
Niedrige Arbeitskosten, da weniger Überstunden zusätzlich vergütet werden	Konfliktpotenzial beim Umgang mit Minusstunden bei Unternehmenswechsel