

Flexible Arbeitszeiten | 31.05.2012 | Lesezeit 2 Min.

Kommen und gehen, wie es passt

Mit sogenannten Langzeitkonten können Arbeitnehmer ihre Arbeitszeiten während des gesamten Erwerbslebens flexibel gestalten. Doch bislang bieten nur sehr wenige Unternehmen in Deutschland dieses Modell an.

Eigentlich ist so ein Lebensarbeitszeitkonto eine prima Sache: Über die gesamte Berufstätigkeit hinweg können Arbeitnehmer dort ihre Überstunden, Prämien und Sonderurlaube ansammeln, um bei Bedarf bei vollem Gehalt wochen- oder monatelang frei zu haben – sei es, weil der Mitarbeiter vorübergehend mehr Zeit für die Kinder braucht, ein Sabbatical einlegt, Angehörige pflegt oder vorzeitig in Rente geht.

Seit dem Jahr 2009 ist diese sogenannte biografieorientierte Form der Arbeitszeitgestaltung neu geregelt – durch das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“, auch „Flexi-II-Gesetz“ genannt. Und erst kürzlich forderte die Bundesregierung in ihrer Demografie-Strategie, den Familien mehr Zeitsouveränität zuzubilligen – etwa durch eine flexiblere Elternzeit oder durch Lebensarbeitszeitkonten.

In der Praxis jedoch ist es mit der langfristigen Zeitsouveränität von Arbeitnehmern noch nicht sonderlich weit her (Grafik):

Flexible Arbeitszeiten: Im Finanzsektor und in der Metallbranche am weitesten verbreitet

So viel Prozent der Unternehmen praktizieren dieses Arbeitszeitmodell	Hohe Zeitsouveränität bei Arbeitszeiten	Jahresarbeitszeitkonten	Lebensarbeitszeitkonten
Unternehmensnahe Dienstleistungen, Finanzsektor, Forschung und Entwicklung	75	24	4
Gesellschafts- und personennahe Dienstleistungen	63	43	2
Metall- und Elektrobranche	58	40	3
Großhandel, Verkehr, Logistik, Nachrichtenübermittlung	53	27	0
Einzelhandel, Gastgewerbe	50	35	0
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe und Bauwirtschaft	42	54	2
Alle Unternehmen	58	37	2

Befragung von 1.853 Personalverantwortlichen im Juli und August 2010;
 alle Unternehmen: mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
 Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen
 Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · iwv 22

Gerade mal 2 Prozent der Betriebe in Deutschland, also rund 40.000 Unternehmen, führen Lebensarbeitszeitkonten.

Etwas besser sehen die Quoten in einzelnen Branchen aus, zum Beispiel bei den unternehmensnahen Dienstleistern, im Finanzsektor und in der Metall- und Elektro-Industrie, wo durchschnittlich 3 bis 4 Prozent der Unternehmen Langzeitkonten anbieten (Grafik).

Vorreiter bei der Einführung solcher Konten war übrigens die Stahlindustrie, die bereits im Jahr 2000 einen entsprechenden Rahmentarifvertrag vereinbarte; ein Jahr später zogen die privaten Banken nach.

Doch nicht nur die Branche, auch die Unternehmensgröße spielt eine Rolle, wenn es

um die Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitregelungen geht. Eine Befragung von TNS Infratest im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums hat gezeigt, dass größere Betriebe eher Gleitzeitkonten, Jahresarbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit und Lebensarbeitszeitkonten (Kasten) praktizieren als kleinere Unternehmen:

Neun von zehn Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten führen Arbeitszeitkonten, von den Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern ist nur jeder Dritte dabei.



Die wichtigsten Arbeitszeitmodelle

Gleitzeit

Bei der Gleitzeit können die Beschäftigten den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit selbst wählen. Manchmal gibt der Betrieb eine Gleitspanne, wie beispielsweise 6.00 bis 20.00 Uhr, oder eine Kernzeit vor, in der alle Mitarbeiter am Arbeitsplatz sein müssen. Die restliche Zeit können sie – unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes – selbst bestimmen. Zusätzlich müssen die Beschäftigten beachten, dass ihr Zeitkonto bestimmte Grenzen nicht über- bzw. unterschreitet.

Jahresarbeitszeitkonto

Bei einem Jahresarbeitszeitkonto oder auch Kurzzeit-/Flexi-Konto wird die tatsächlich geleistete Arbeit – inklusive Urlaub, Fehlzeiten und Mehrarbeit – des Beschäftigten erfasst und mit der arbeits- oder tarifvertraglich zu leistenden Arbeitszeit verrechnet. So entstehen auf dem persönlichen Zeitkonto jedes Mitarbeiters Zeitschulden oder Zeitguthaben. Nach zwölf Monaten werden die Plusstunden entweder auf ein Lebensarbeitszeitkonto übertragen oder in Freizeit ausgeglichen, in seltenen Fällen auch ausbezahlt – je nach Arbeits- und Tarifvertrag.

Lebensarbeitszeitkonto

Lebensarbeitszeitkonten oder auch Langzeitkonten mit Wertguthabenvereinbarungen sind darauf angelegt, die über die gesamte Berufstätigkeit angesparten Zeit- und Geldeinheiten in Form von bezahlter Freistellung abzugelten – entweder als mehrmonatige Auszeit (Sabbatical), als gleitender Ausstieg aus dem Arbeitsleben oder als vorzeitiger Ruhestand. Die Arbeitszeitguthaben müssen in Entgelt umgerechnet und die Lebensarbeitszeitkonten in Geld geführt werden. Die Mitarbeiter können Arbeitszeit (Plusstunden des Jahresarbeitszeitkontos, übergesetzlicher Urlaub) oder Arbeitsentgelt (Prämien, Weihnachts- und Urlaubsgeld) in das Lebensarbeitszeitkonto einspeisen. Das Wertguthaben der Lebensarbeitszeitkonten kann auch für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Vertrauensarbeitszeit

Die Vertrauensarbeitszeit ist ein Modell flexibler Arbeitszeit, bei dem die Beschäftigten selbst den Beginn, das Ende und den Umfang ihrer täglichen Arbeitszeit bestimmen. Sie arbeiten ergebnisorientiert nach vereinbarten Zielen. Eine Zeiterfassung durch den Betrieb erfolgt nicht. Es liegt in der Verantwortung der Beschäftigten selbst, das Arbeitszeitgesetz einzuhalten und maximal zehn Stunden am Tag zu arbeiten.

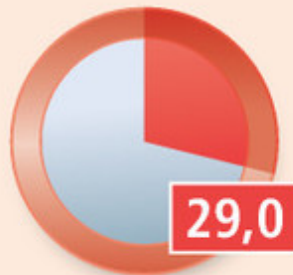
Haben sich die Unternehmen erst einmal für flexible Arbeitszeiten entschieden, dann bieten sie oft mehrere Varianten an. Die meisten Betriebe beschränken sich allerdings auf Modelle mit kurzen Ausgleichszeiträumen. Vor der Einführung von Langzeitkonten schrecken viele Firmen immer noch zurück. Selbst Betriebe, die bereits Kurzzeitkonten eingerichtet haben, hegen Vorbehalte gegen flexible Arbeitszeitmodelle, deren Zeitraum ein Jahr überschreitet.

Die Skepsis gegenüber Langzeitkonten hat mehrere Gründe. Unternehmen befürchten vor allem den bürokratischen Aufwand der komplizierten Kontenführung sowie kostspielige Formen der Insolvenzversicherung.

Lebensarbeitszeitkonten: Kaum verbreitet

So viel Prozent der Unternehmen
praktizieren ...

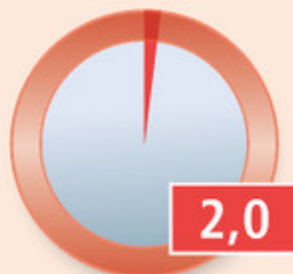
Gleitzeit-, Überstunden-
oder Flexi-Konten mit
einem Ausgleichszeitraum
von bis zu einem Jahr



Gleitzeit-, Überstunden-
oder Flexi-Konten ohne
festgelegten Ausgleichs-
zeitraum



Gleitzeit-, Überstunden-
oder Flexi-Konten mit
einem Ausgleichszeitraum
von mehr als einem Jahr



Langzeitkonten
mit Wertguthaben
für längere
Freistellungen



Befragung von 4.699 Geschäftsführern, Personalleitern
oder Filialleitern von September bis Oktober 2010;
Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigten
Ursprungsdaten: TNS
Infratest Sozialforschung

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · iwd 22

Unsicherheiten gibt es auch bei der Übertragung der angesammelten Tage, Wochen

und Monate: Weil erst so wenige Arbeitgeber Lebensarbeitszeitkonten führen, können die Beschäftigten bei einem Stellenwechsel nur selten ihre angesparte Arbeitszeit mitnehmen.

Immerhin hat das Flexi-II-Gesetz hier eine Möglichkeit geschaffen: Hat der Beschäftigte schon mehr als 15.750 Euro (alte Bundesländer) oder 13.440 Euro (neue Bundesländer) angespart, dann kann das Geld auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden und erhöht so die spätere Altersrente.

SCHULEWIRTSCHAFT-Unternehmenspreis: Vorbildliche Betriebe gesucht

Unter der Schirmherrschaft von Bundeswirtschaftsminister Philipp Rösler und dem Motto „Mein Engagement macht Schule!“ zeichnet das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT erstmals Unternehmen aus, die sich in besonderer Weise für die Zusammenarbeit mit Schülerinnen und Schülern eingesetzt haben. Bewerbungen werden bis zum 13. Juli 2012 auf der neu gestalteten Homepage www.schulewirtschaft.de angenommen. Die Preisträger werden Ende Oktober in Frankfurt/Main ausgezeichnet. Seit fast 60 Jahren baut das bundesweite Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Brücken zwischen der Schule und der Wirtschaft. Dadurch erhalten Lehrer und Schüler die Möglichkeit, ihre Kenntnisse über die Wirtschafts- und Arbeitswelt vor Ort zu erweitern. Die Unternehmen, die sich im Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT betätigen, sind auf vielfältige Art und Weise aktiv: Sie arbeiten zum Beispiel kontinuierlich in Arbeitskreisen mit, unterhalten eine feste Partnerschaft mit einer oder mehreren Schulen oder senden Experten in den Unterricht. Sie öffnen ihre Türen für die Schulen und stellen den Lehrkräften und Schülern ihr Know-how zur Verfügung.