

Arbeitszeitkonto Definition

Ein Arbeitszeitkonto stellt ein Instrument zur Erfassung der Arbeitszeit dar und gibt jederzeit den Stand der geleisteten Arbeitsstunden wieder. Der Stand des Arbeitszeitkontos ist von der vertraglichen Regelarbeitszeit abhängig und kann entweder ausgeglichen sein oder Plus- bzw. Minusstunden aufweisen.

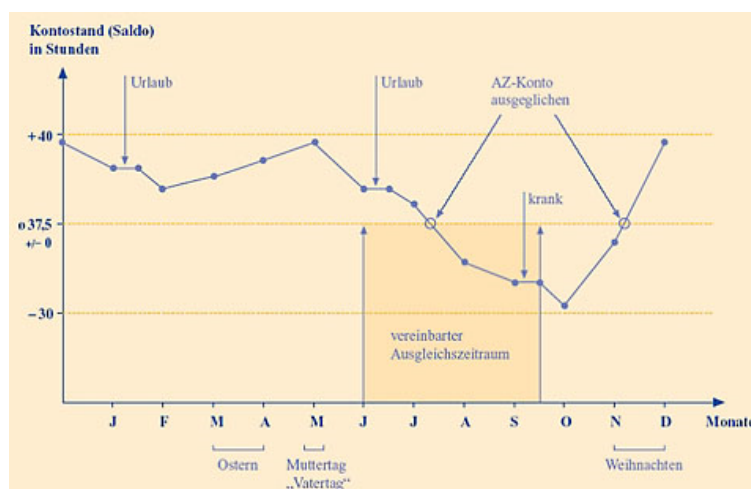
Nachfrageschwankungen können konjunkturell, saisonal kurzfristig oder auch unvorhersehbar sein, z.B. durch die Akquise neuer Aufträge. Dies führt dazu, dass auch die Beschäftigten Schwankungen hinsichtlich ihres Arbeitsumfangs unterliegen. Arbeitszeitkonten zeigen die geleisteten Arbeitsstunden auf und ermöglichen einen Überblick, um den Stundenausgleich herbeizuführen.

In Abgrenzung zu Arbeitszeitkonten dienen Langzeitkonten nicht dem kurz- bis mittelfristigen Zeitausgleich, sondern haben ein höheres Ansparvolumen und zielen auf andere Entnahmewecke, z.B. Sabbaticals ab.

Gestaltung

Bei der Arbeitszeitflexibilisierung mit Hilfe von Arbeitszeitkonten gibt es sehr viele unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten. Anhand der betrieblichen Belange, der Interessen der Beschäftigten und der rechtlichen Rahmenbedingungen ist es nötig, ein individuell erarbeitetes und angepasstes Modell zu entwickeln.

Wie ein solches Modell aussehen kann, verdeutlichen die folgenden Abbildungen, die den Zusammenhang zwischen (saisonalen) Schwankungen am Beispiel des Einzelhandels (hier Parfümerie) darstellen.



Mit Hilfe eines (Jahres-)Arbeitszeitkontos können die (saisonalen) Schwankungen aufgefangen werden. Während der Oster- und Weihnachtszeit sowie an Mutter- und Vatertag steigt das Arbeitsvolumen der Beschäftigten deutlich an und sie arbeiten über ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus. Diese

Stunden werden auf das Konto als Plusstunden gebucht. In Phasen, in denen weniger Arbeit anfällt, der Umsatz sinkt und nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den ganzen Tag gebraucht werden, werden diese Stunden wieder abgebaut. Die Differenzstunden zur vertraglichen Wochenarbeitszeit werden vom Konto abgebucht.

In der Regel wird ein Zeitpunkt (z.B. 31.12.) oder wie in Abbildung 2 ein Zeitraum vereinbart, in dem das Konto einmal die Nulllinie durchschreitet (d.h. der Saldo ist „+/- null“). Im Falle der Parfümerie soll das Arbeitszeitkonto im Zeitraum zwischen dem 1. Juni und dem 15. September (mindestens) einmal ausgeglichen sein.

Oftmals ist unklar, was mit dem Saldo des Arbeitszeitkontos geschieht, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Urlaub hat oder erkrankt. Wie Abbildung 2 zeigt, verändert sich der Saldo in diesen Fällen nicht. Das bedeutet, dass das jeweilige Guthaben so lange konstant bleibt bis die betreffende Person ihre Arbeit wieder aufnimmt.

Arbeitszeitkonten funktionieren nicht nur bei relativ planbaren saisonalen Schwankungen, sondern können durch flexiblere Regelungen auch bei anderen Schwankungstypen sinnvoll eingesetzt werden.

Vor der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos ist zu prüfen, ob es eine arbeitsvertragliche Einschränkung oder Regelungen in einer Betriebsvereinbarung gibt, die bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle berücksichtigt werden müssen.

Grundsätzlich erfolgt die Entlohnung der Beschäftigten auch bei schwankender geleisteter Arbeitszeit verstetigt. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen sollte das Konto auf „null“ gebracht, also ausgeglichen werden. Des Weiteren ist es sinnvoll, maximale Guthaben bzw. die Höhe maximal möglicher Minusstunden des Arbeitszeitkontos (schriftlich) zu vereinbaren.

Weitere zu treffende Regelungen betreffen die Festlegung eines Ausgleichszeitraums (hier ist u. a. §3 ArbZG zu beachten), Abgrenzungskriterien von flexibler Arbeitszeit und Mehrarbeit, die Art der Arbeitszeiterfassung und die Zugriffsrechte der Beschäftigten darauf sowie Art und Umfang des Freizeitausgleichs (bspw. stundenweise oder in Verbindung mit Urlaub).

Es ist sinnvoll den Beschäftigten Entscheidungskompetenz unter Berücksichtigung betrieblicher und arbeitsorganisatorischer Belange bei der Freizeitentnahme einzuräumen. Ebenso muss klar sein, unter welchen Umständen der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin selbige ablehnen kann.

Variante des Arbeitszeitkontos: Ampelkonto

Eine Form des Arbeitszeitkontos stellt das Ampelkonto dar. Je nach Ausmaß der Über- oder Unterschreitung bestimmter Stundengrenzen greifen unterschiedliche Regelungen. Die Festlegung der Ober- und Untergrenzen richtet sich größtenteils nach den betrieblichen Belangen und den Zielen, die mit der Kontoeinrichtung verfolgt werden.

Beispiel für die Ausgestaltung eines Ampelkontos:

Grüne Phase: bspw. bis +/- 20 Stunden

Der oder die Beschäftigte verwaltet diesen Stundenbereich eigenverantwortlich. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange können Zeitentnahmen nach Absprache mit den Kolleginnen und Kollegen erfolgen.

Gelbe Phase: bspw. bis +/- 40 Stunden

Der oder die Beschäftigte vereinbart gemeinsam mit den Kolleginnen oder Kollegen sowie dem oder der Vorgesetzten Maßnahmen, um sein bzw. ihr Zeitkonto auszugleichen.

Rote Phase: bspw. bis +/- 60 Stunden

Beschäftigte und Vorgesetzte analysieren gemeinsam den hohen Zeitkonto-Saldo und vereinbaren z.B. eine Freizeitentnahme oder treffen individuelle Lösungen, die zum gewünschten Zeitausgleich führen.

Durch eine konsequente Beobachtung und Regulierung des Arbeitszeitkontos kann sichergestellt werden, dass sich – bis auf Ausnahmefälle – keine Zeitguthaben ansammeln, die durch Freizeitausgleich quasi nicht mehr abgebaut werden können.

Vor- und Nachteile

Unternehmen profitieren durch die Nutzung von Arbeitszeitkonten durch eine Feinabstimmung zwischen Arbeitskräfteeinsatz und Arbeitsanfall. Auf schwankende Auftragslagen kann optimal reagiert werden. Gleichzeitig werden unproduktive Leerzeiten vermieden, was die Arbeitsproduktivität der Beschäftigten steigert. Arbeitszeitkonten können die Personalkosten senken, da die Überstundenvergütung wegfallen kann.

Wenn die Beschäftigten die Möglichkeit haben, über ihre persönliche Arbeitszeit mit zu entscheiden, verbessert das die Chancen auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Work-Life-Balance, was sich positiv auf die Arbeitsmotivation der Beschäftigten auswirkt.