

# Empfehlungen zur Gestaltung von Tarifregelungen bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema:

## Arbeitszeit

Eine alters- und altersgerechte, generationsgerechte und lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung braucht Angebote und Lösungen, die den Beschäftigten in unterschiedlichen Situationen verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen ermöglichen. Hierbei sind die individuellen Gegebenheiten und ihre Veränderungsdimensionen im Lebensverlauf zu berücksichtigen. Das heißt, es müssen verschiedene Variationsangebote zur Verfügung gestellt werden, die die Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensabschnitten nutzen können und bei denen ihnen auch ein Wechsel ermöglicht wird. Eine attraktive Arbeitszeitgestaltung entscheidet auch mit darüber, ob sich qualifizierte Fachkräfte für eine Beschäftigung in dem Unternehmen entscheiden. Daher dient Arbeitszeitgestaltung einerseits der Entlastung älterer Beschäftigter bzw. dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis in die Rente und andererseits der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen und Interessen. Sie dient aber auch gleichermaßen dazu, Beschäftigungsperspektiven zu erhalten und zu schaffen.

Die nachfolgenden Empfehlungen zur Arbeitszeitpolitik im Rahmen alter(n)sgerechter Arbeit bieten eine Grundlage und Orientierung zur Entwicklung konkreter tariflicher Forderungen bzw. für eine betriebliche Ausgestaltung tarifvertraglich verankerter Arbeitszeitregelungen. Sie sind als Anstoß zu verstehen und erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Die Vorschläge lassen sich auch in vielfältiger Weise verknüpfen und erweitern.

## Gestaltungsanstöße

### Kollektive Arbeitszeitverkürzung nutzen

#### *Erläuterung:*

*Bisher erreichte tarifliche Arbeitszeiten dürfen nicht weiter ausgedehnt werden. Arbeitszeitverlängerungen sind abzulehnen. Arbeitszeitverlängerung führt u. a. zu Arbeitsplatzabbau, Verminderung von Lebensqualität, gesundheitlicher Beeinträchtigung (gerade angesichts der Lebensarbeitszeitverlängerung und Arbeitsverdichtung), zur Reduzierung der Lohnentgelte und damit zur Senkung der Reallöhne insgesamt und verhindert Chancengleichheit der Generationen an der gesellschaftlichen Teilhabe und Beschäftigung und Gleichstellung der Geschlechter.*

Kollektive Arbeitszeitverkürzung ist eine gute Voraussetzung, da durch kürzere Arbeitszeiten alle Beschäftigte in unterschiedlichen Konstellationen profitieren würden.<sup>1</sup>

\* Kollektive Arbeitszeitverkürzung:

- trägt zur Beschäftigungssicherung bei,
- kann die Übernahme Auszubildender begünstigen,
- kann zur Schaffung neuer sozialversicherter Beschäftigung beitragen,
- kann sich positiv auf die Fachkräftegewinnung auswirken,
- kann dem arbeitsbedingten Verschleiß vorbeugen und bereits Betroffenen Entlastungsmöglichkeiten ohne Lohnverlust schaffen,
- kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen,
- ist eine Alternative zur individuellen Arbeitszeitverkürzung in Form von Teilzeit oder Minijobs,
- setzt Zeitressourcen frei, die u. a. als individuelle (Weiter)bildungszeiten oder für gesellschaftliches Engagement in Vereinen, Gewerkschaften, NGO's oder Parteien genutzt werden könnten und schafft individuelle Freiräume,
- trägt zur Geschlechtergerechtigkeit bei und
- ist ein Element humaner Arbeitsbedingungen und dient als Ausgleich zu hoher Arbeitsintensität und Leistungsverdichtung. Sie ermöglicht Älteren, länger im Erwerbsprozess zu bleiben und wichtiges Know-how weiter zu geben.

## Arbeitszeit human gestalten

### *Erläuterung:*

*Humane Arbeitszeiten umfassen neben der kollektiven Arbeitszeitverkürzung die Ausgestaltung von Arbeitszeit. Dauer, Lage und Verteilung haben starken Einfluss auf den Lebensrhythmus der Beschäftigten und ihre Lebensqualität.*

*Beispiel: Die durch allgemeine Arbeitszeitverkürzung gewonnene Zeit kann unterschiedlich je nach Branche und persönlichen Anforderungen, als tägliche Verkürzung, als Verkürzung der Wochenarbeitszeit (z. B. von 5 auf 4 Tage) oder als Blockfreizeit oder im Rahmen von Dienstplänen oder Schichtplänen als Verkürzung von Schichten genutzt werden.*

\* Menschengerechte Arbeitszeit hat drei Kriterien zu erfüllen:

- Sie muss schädigungslos sein, darf also keine Schädigungen und Störungen der physischen und psychischen Gesundheit hervorrufen.
- Sie muss beeinträchtigungsfrei sein, also keine nennenswerten Beeinträchtigungen des physischen und psychischen Wohlbefindens hervorrufen.
- Sie muss sozialverträglich sein, also mit den persönlichen Bedürfnissen und Erfordernissen der Beschäftigten vereinbar sein.

\* Arbeitszeitgestaltung sollte:

- dem „Rund um die Uhr“ entgegen wirken,

<sup>1</sup> siehe auch ABC der Arbeitszeitverkürzung, Bremer Arbeitszeitinitiative, 2011

- der Gesundheit zuträglich sein,
  - mehr Selbstbestimmung bieten, aber nicht die Selbstausbeutung fördern,
  - lebensphasenorientiert ausgerichtet sein,
  - eng mit anderen Instrumenten zur Gestaltung Guter Arbeit verknüpft werden und
  - beteiligungsorientiert sein.
- \* Arbeitszeit wird erfasst und dokumentiert. Die Beschäftigte erhalten Einblick, Auskunft und einen Ausdruck ihrer geleisteten Arbeitszeiten (Zeitsouveränität wird dadurch nicht eingeschränkt, aber die Zeit für die aufgebrachte Leistung wird transparent).
- \* Erbrachte Arbeitszeiten dürfen nicht verfallen.
- \* Ein nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen für den Organismus im Tagesrhythmus zuträglicher Belastungs- und Erholungskreislauf ist zu gewährleisten (Ruhezeiten, Pausen).  
*Hinweis: Pausenzeiten sind gerade für ältere Beschäftigte von hohem Wert, mit zunehmendem Alter benötigen die Beschäftigten längere Pausen. Ältere Beschäftigte benötigen darüber hinaus längere Regenerationszeiten zur Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit.*
- \* Arbeitszeiten sind für die/den Einzelne/n überschaubar und planbar (konkrete Planbarkeitsanforderungen ggf. mit Ankündigungs- bzw. Ablehnungsfristen formulieren) zu gestalten.
- \* Bei einer flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten (Planbarkeit) dient die tariflich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit als Berechnungsgrundlage und es sind Ausgleichzeiträume festzulegen. Dabei sind tägliche und wöchentliche Höchstgrenzen zu regeln (max. 10 Std. pro Tag und max. 48 Std. pro Woche). Es ist ein kontinuierliches Monatsentgelt zu zahlen  
*Hinweis: Die 48 Stunden beziehen sich nach Arbeitszeitgesetz auf eine 6-Tagewoche, bei einer 5-Tagewoche liegt die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Gesetz bei 40 Stunden. Diese Regelung sollte durch Tarifvertrag (TV) nicht aufgeweicht werden.*
- \* Die Arbeitswoche ist auf 5-Tage begrenzt und mit entsprechenden Sicherungsinstrumenten zu versehen.
- \* Das arbeitsfreie Wochenende soll erhalten bleiben.  
Kann Abend-, Wochenend- und Schichtarbeit nicht eingeschränkt werden, ist den Betroffenen eine verlässliche planbare Freizeit zu sichern. Abweichungen von „Normal- bzw. Standardarbeitszeiten“ sind für die Betroffenen so gering wie möglich zu halten und die Abweichungen von „Normal- bzw. Standardarbeitszeiten“ sind entsprechend zu honorieren und in zusätzlicher Freizeit auszugleichen.
- \* Als Ausgleich für hohe Arbeitsintensität, Leistungsverdichtung tragen kürzere Arbeitszeiten mit vollem Lohnausgleich dazu bei, die Erholungszeit (Regenerationszeit) für die Betroffenen zu erweitern.  
*Hinweis: Angesichts der demografischen Herausforderungen ist das gerade für ältere Beschäftigte ein guter Ausgleichmechanismus. Die Arbeitswissenschaft empfiehlt eine Arbeitszeit von 6 Stunden täglich für Beschäftigte ab dem 60. Lebensjahr. Allerdings ist hier die individuelle Konstitution zu berücksichtigen und sollte daher den Beschäftigten*

*freigestellt sein, wie sie dieses gewonnene Erholungszeitvolumen für sich am besten gestalten.*

- \* Beschäftigte (z. B. im Schichtdienst, auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung, im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement) haben aufgrund eines höheren Regenerationsbedarfes Anspruch auf ... Entlastungstage pro Monat/Jahr.

Oder

Für Beschäftigtengruppen, die zusätzlichen oder besonderen Belastungen ausgesetzt sind, sollten differenzierte Arbeitszeitregelungen/Arbeitszeitreduzierungen mit Lohnausgleich getroffen werden (wenn kollektive Arbeitszeitreduzierungen nicht umsetzbar sind).

- \* Die Einhaltung der gesetzlichen Pausen ist zu sichern, kollektive Pausen als soziale Pausen sollten verankert, aber auch variable Pausengestaltungen über das gesetzliche Maß hinaus während der Arbeit ermöglicht werden.
- \* Arbeitszeitregelungen ermöglichen die Variabilität für verschiedene Lebenssituationen und -phasen der Beschäftigten. Sie umfassen kurzfristige, mittelfristige und langfristigen Gestaltungselemente – von gleich bleibenden täglichen Arbeitszeitrhythmen bis zu flexiblen Kontenregelungen – der Arbeitszeit im Erwerbsverlauf.
- \* Beim Angebot der unterschiedlichen Modelle ist darauf zu achten, dass eine uferlose Ausdehnung der täglichen, wöchentlichen bzw. jährlichen Arbeitszeit verhindert wird (Grenzen setzen). Bisherige Arbeitszeitverkürzungen werden sonst in ihr Gegenteil verkehrt.  
*Hinweis: Je kürzer die tarifliche Arbeitszeit ist, umso mehr Gestaltungsräume der Verteilung und Gestaltung ergeben sich für die/den Einzelne/n. Bei Ausdehnung von Betriebszeiten ist die Belastung für die Betroffenen so gering wie möglich zu halten.*
- \* Mehrarbeit, die auf Anordnung des Arbeitgebers zu leisten bzw. arbeits- und/oder kundengebunden ist, soll durch Zuschläge honoriert werden. Diese Zuschläge sind als Freizeitausgleiche zu gewähren (Faktorisierung) und mit weiteren Maßnahmen zur Belastungsreduzierung zu ergänzen.
- \* Zuschlagsregelungen für sozial und kulturell wertvolle Zeiten (Abend-, Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit) sind zu erhalten. Sie sind vorrangig in Freizeit auszugleichen. Die Gewährung des Freizeitausgleiches sollte zum Teil auf sozial wertvolle Zeiten fallen und von den Betroffenen mit beeinflusst werden können.  
*Hinweis: Angesichts der Wichtigkeit notwendiger Erholungsphasen und der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist der Wert dieser Zeiten klar darzustellen. Eine Personalplanung, in Verbindung mit Weiterbildung sollte entsprechende Vertretungsressourcen aufbauen.*
- \* Samstagarbeit ist (je nach Branche) zu begrenzen. Die 5-Tage-Woche ist beizubehalten. Es ist ein Anspruch auf x zusammenhängende Wochenenden im Monat zu gewähren und sollte auf Freiwilligkeit basieren.
- \* Bei Änderung der Arbeitszeitregelungen sollte eine Personalauswirkungs- und Arbeitsorganisationsprüfung, d. h. Ist-Soll Analyse, durchgeführt werden.

*Hinweis: Im Rahmen der vorausschauenden Gefährdungsbeurteilung (siehe Anstöße Gesundheitsmanagement) können so die Auswirkungen auf die Betroffenen ermittelt und entsprechende Korrekturen bzw. Ausgleichsmaßnahmen entwickelt werden.*

- \* Zur Begrenzung der ständigen Erreichbarkeit für betriebliche bzw. Arbeitsangelegenheiten, die in das Privatleben und die Freizeit der Beschäftigten hineinwirken und damit die Ruhe- und Erholungsphasen der Betroffenen einschränken, sind klare Regelungen (Betriebs- oder Dienstvereinbarungen – BV/DV) zu treffen. Autonomes Arbeiten darf nicht zur permanenten Erreichbarkeit bis in die Privatzeiten/Feierabend hinein führen. Die Regelungen sind gemeinsam mit den Betroffenen zu entwickeln, um eine Akzeptanz für die gefundenen Regeln zu erreichen.
- \* Beim Angebot der Arbeitszeitmodelle soll eine freiwillige Beteiligung ermöglicht werden, wenn dies die Betriebsabläufe zulassen. Es ist zu prüfen, ob Betriebsabläufe so gestaltet werden können, dass Zeitsouveränität möglich ist. Für die Gewährleistung der Freiwilligkeit und ihrer Überprüfbarkeit sowie dem Ausgleich unterschiedlicher Interessen im Team, sind entsprechende Verfahren zu vereinbaren.

## Schichtarbeit

- \* Schichtarbeit vermeiden hat Vorrang. Schicht- und Nachtarbeit muss wegen ihrer gesundheitsschädlichen Auswirkungen die Ausnahme bleiben.  
*Hinweis: Im Interesse der Beschäftigtengruppen, die nicht bereits durch besondere Regelungen geschützt sind, sollte immer geprüft werden, inwieweit Schicht- und Nachtarbeit vermieden werden kann.*
- \* Schichtarbeit ist nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen in Kombination mit zusätzlichen Entlastungsmaßnahmen in Abhängigkeit von den Anforderungsprofilen der jeweiligen Tätigkeit auszurichten (siehe auch nachfolgende konkretere Gestaltungsbeispiele).
- \* Die Arbeitsorganisation ist so zu gestalten, dass weniger Betroffene in Nachtschicht arbeiten müssen (Grundlage Arbeitsschutzgesetz).
- \* Nachtarbeit ist die Arbeit von ... bis ... Uhr.  
*Hinweis: Die gesetzliche Regelung (23 bis 6 Uhr) sollte dabei zu Gunsten der Beschäftigten großzügiger ausgelegt werden. Jede Arbeit in den späten Abendstunden oder nachts entzieht den Beschäftigten soziale Zeiten oder Ruhezeiten.*
- \* Schichtarbeit ist so zu gestalten, dass ein bis zwei hintereinander liegende Nachtschichten, maximal drei Nachtschichten in Folge geplant sind.  
*Hinweis: Einzelne stattfindende Nachtschichten sind der Gesundheit zuträglicher, da sich Schlafdefizite kaum entwickeln können.*
- \* Einer Nachtschichtphase sollten möglichst lange Ruhephasen folgen, mindestens 24 Stunden, besser jedoch zwei Tage.  
*Hinweis: Der Organismus braucht diese Zeit, um sich nach den Strapazen der Nachtarbeit vollständig zu regenerieren.*

- \* Die Nachtschicht auf 5 bis 6 Stunden täglich bei vollem Lohnausgleich zu verkürzen, trägt dazu bei, Überanstrengung zu verringern und Erholungszeit auszudehnen.
- \* Schichtpläne sind der Gesundheit zuträglich zu gestalten. Der Schichtwechsel sollte vorwärts rollieren: Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht – frei – Frühschicht.  
*Hinweis: Diese Gestaltung entspricht dem natürlichen Rhythmus des Körpers. Der Tag wird verlängert. Die freie Zeit zwischen den Schichten bei Schichtwechsel verlängert sich.*
- \* Schichtpläne sollten eine verkürzte Zyklusdauer abbilden. Ein schneller Wechsel, auch bei Früh- und Spätschicht ist sinnvoll (z. B. 2 Früh – 2 Spät – 3 Nacht – frei oder 2 Früh – 2 Spät – 2 Nacht – frei).  
*Hinweis: Die Anzahl der Frühschichten sollte ebenfalls drei in Folge nicht überschreiten, da der Schlaf vor Frühschichten meist recht kurz ist und dadurch auch zu Schlafdefiziten beitragen kann. Diese Defizite hängen nicht mit mangelnder Bereitschaft der Betroffenen zusammen, früher schlafen zu gehen, sondern mit individuellen Zeiträumen, in denen es schwerer oder leichter fällt, einzuschlafen.*
- \* Bei kontinuierlicher Schichtarbeit ist den Beschäftigten möglichst oft ein freies Wochenende mit zwei zusammenhängenden freien Tagen zu ermöglichen. Fällt ein freier Tag auf das Wochenende, sollte dieser mit einem weiteren freien Tag verknüpft werden, z. B. Freitags bis Sonntag, Freitag und Samstag, Samstag und Sonntag oder Sonntag und Montag.  
*Hinweis: Damit kann die Isolation von familiärer bzw. sozialer Umgebung vermieden werden.*
- \* In der Zeit von Montag bis Freitag ist mindestens ein freier Abend zu gewährleisten, um gemeinsame Zeit mit Freunden und Familie verbringen zu können.
- \* Schichtarbeiter/innen sollten kürzer arbeiten als Beschäftigte in Normalschichten (mit Lohnausgleich oder z. B. durch Umwandlung der Zuschläge in Freischichten). Zwischen zwei Schichten sollte eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden (Ausnahmeregelung des ArbZG von 10 Stunden sollte vermieden werden) liegen.  
*Hinweis: Eine Massierung von Arbeitszeit sowohl täglich als auch wöchentlich führt zu überdurchschnittlicher Ermüdung.*
- \* Beschäftigte im Schichtdienst haben ab dem vollendeten ... (55) Lebensjahr aufgrund ihres erhöhten Regenerationsbedarfes Anspruch auf ... Entlastungstage pro Monat/Quartal/Jahr.  
*Hinweis: Im Demografie-TV von ver.di und VHH ist eine Staffelung im Alter und konkreten Freistellungszeiträume geregelt. Bei Regelungen, die nur einzelne Beschäftigten erfassen, ist eine konkrete Begründung festzuhalten, damit der sachliche Grund (AGG) erkennbar wird.*
- \* Überstunden sollten besonders in der Nachtarbeit eine absolute Ausnahme sein. Sie können zu Überforderung und Überbeanspruchung führen.
- \* Eine Verschiebung des Beginns der Schichtzeiten von 06:00, 14:00 und 22:00 Uhr auf 08:00, 16:00 und 24:00 Uhr kann zu physiologischen und sozialen Vorteilen führen.

*Hinweis: Jede Schicht erlaubt eine Mahlzeit im Familienkreis, für Früh- und Spätdienst werden bessere Voraussetzungen geschaffen, Schlaf zu finden, Störungen mit Schlafrythmen anderer Familienmitglieder werden gemindert. Der spätere Beginn der Nachtschicht ist günstiger, da das physiologische Leistungstief (zwischen 2 und 4 Uhr) in der ersten Schichthälfte liegt und dadurch die Leistungsfähigkeit nicht schon durch übermäßige Ermüdung aufgrund bereits getaner Arbeit herabgesetzt ist. Der Abend kann noch mit der Familie verbracht werden und am Morgen die Einschlafphase zu einer Zeit erfolgen, in der Familienmitglieder oder Nachbarn das Haus bereits verlassen haben.*

- \* Schichtpläne könnten flexible Beginn- und Endzeiten erhalten. Damit könnten unterschiedliche Belastbarkeit der Beschäftigten, ihr eigener Typ („Lerche“ oder „Eule“) und individuelle Zeitanforderungen (Öffnungszeiten der Kindereinrichtung, Anfahrtswege, Pflegeaufgaben) berücksichtigt werden.
- \* Eine Reduzierung von Grenzwerten für gesundheitsschädliche Arbeitsstoffe bzw. störende und schädliche Umgebungseinflüsse (z. B. Lärm, Kälte, Hitze) sollte über das arbeitswissenschaftlich festgelegte Maß hinaus erreicht werden. Angesichts der Zunahme von Stressoren und der damit verbundenen Beanspruchung, sind in dem Bereich tätige Menschen besonders anfällig, da das Immunsystem bereits angekratzt ist. Dies gilt im Besonderen in Bereichen, in denen Mehrarbeit geleistet wird. Ist dies nicht möglich, sollte die Arbeitszeit mit Lohnausgleich reduziert werden.
- \* Die Gestaltung bzw. die Veränderung von Schichtarbeit und Schichtplänen ist in enger Zusammenarbeit mit den Betroffenen zu entwickeln und vor einer dauerhaften Umsetzung in einem befristeten Zeitraum zu erproben und nachzusteuern.

## Arbeitszeitkorridor

- \* Die Arbeitszeit ist zu erfassen. Für den Ausgleich ist ein Arbeitszeitkonto zu führen und Ausgleichszeiträume festzulegen (z. B. Jahresarbeitszeitkonten).
- \* Der Arbeitszeitkorridor ist als kollektive Regelung zu gestalten. Er sollte ggf. auf freiwilliger Basis erfolgen.  
*Hinweis: Nicht für individuelle Regelungen öffnen, da sonst tarifliche AZ Regelungen unterlaufen werden könnten, eine BV kann regeln, für welche Bereiche der Korridor eingeführt wird.*
- \* Der Arbeitszeitkorridor bietet Möglichkeiten wöchentlicher Arbeitszeitschwankungen im Minus- und Plusstundenbereich, ohne dass Zuschläge fällig werden.
- \* Der Korridor umfasst ... Stunden (nicht zu weit von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichen). Eine tägliche Höchstarbeitszeit und Mindeststundenzahl pro Tag sind festzulegen.
- \* Geteilte Dienste sollten dadurch nicht ermöglicht werden. Für Teilzeitbeschäftigte ist eine eigenständige Regelung des Umfangs und der Freiwilligkeit erforderlich.
- \* Die Definition zu Mehrarbeit/Überstunden, Zuschlagsregelungen sollte beibehalten bzw. ergänzt werden, wenn von der geplanten Arbeitszeit durch AG abgewichen wird.

- \* Zuschläge für unsoziale Zeiten bleiben unberührt, werden auch im Korridor gezahlt.
- \* Die Verfügungsgewalt über die Verteilung ist zu regeln. Arbeitgeber und Beschäftigte/r sollen beide ihre Interessen anmelden. Das kann durch eine langfristige (4 Wochen) Grobplanung im Arbeitsteam mit dem/der Vorgesetzten, einer x Tage vor Beginn getroffenen Feinplanung, die Planungssicherheit (Personaleinsatzplanung) auf beiden Seiten ermöglicht, gewährleistet werden.
- \* Die Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung bei einer Korridorüberschreitung ist zu regeln.
- \* Bei kurzfristigen Änderungen unter x Tagen vor Beginn des Einsatzes durch die Leitung/Vorgesetzten erhält der/die Beschäftigte eine Flexibilisierungszulage (Einzelheiten könnten in einer BV geregelt werden).  
*Hinweis: Dadurch entsteht mehr Verbindlichkeit von Absprachen und mehr Planungssicherheit besonders für die Beschäftigten.*

## **Arbeitszeitkonten – Jahresarbeitszeitkonten (Ampelkonten) bzw. Konten zur flexiblen Gestaltung (im Sinne von SGB IV)**

- \* Für den Zeitraum ... (52 Wochen) ist das Stundensoll zu ermitteln (Berücksichtigung Urlaub, Freistellung, Feiertage etc.).
- \* Grundvoraussetzung ist eine Zeiterfassung mit Anspruch auf Einsicht oder monatlicher Kontostand mit Gehaltsabrechnung.
- \* Die täglichen Höchstarbeitszeiten betragen ... Stunden, die wöchentliche Höchstarbeitszeiten ... Stunden, es sind Höchst- und Minderarbeitszeitstunden festzulegen, die eingestellt werden dürfen.  
*Hinweis: Der Umfang könnte bereichsbezogen festgelegt werden. Hier wäre ein äußerster Rahmen denkbar, der im Betrieb präzisiert werden könnte. Eine Regelung, wie viele Zuschläge in Form von Zeit auf das Konto gebucht werden können und wie die Arbeitsbelastung in der Arbeitszeit zu bewerten ist, um dann die Zeitsalden festzulegen, könnte auch betrieblich konkretisiert werden (vielleicht ein Aufhänger für Gefährdungsanalysen zur Ermittlung).*
- \* Für jeden/jede Beschäftigte wird auf freiwilliger Basis ein Zeitkonto eingerichtet, dass am ... mit dem Saldo „Null“ beginnt. Bis dahin aufgelaufene Überstunden oder Zuschläge, soweit sie nicht bis zum ... abgegolten sind, sind auf Wunsch der/des Beschäftigten auszuzahlen oder auf das Konto zu buchen.
- \* Jede/r Beschäftigte erhält mit der monatlichen Gehaltszahlung einen Ausdruck seines Saldos zum Stichtag ...
- \* Die betriebliche Interessenvertretung hat das Recht, die Unterlagen über Führung der Arbeitszeitkonten jederzeit einzusehen.



- \* Der Verteilzeitraum eines Arbeitszeitkontos soll ... Wochen bzw. Jahre betragen. (Zu empfehlen sind max. 52 Wochen oder darunter – längere Zeiträume über Zeitwertkonto regeln.)
- \* Auf dem Arbeitszeitkonto ist die Arbeitszeit der/des Beschäftigten einschließlich evtl. Plus- oder Minusstunden, Mehrarbeit, Überstunden bzw. Zuschläge, die in Zeit entgolten werden können, zu buchen.
- \* Will der/die Beschäftigte einen Zeitausgleich vornehmen, hat er/sie dies rechtzeitig dem Arbeitgeber (schriftlich) mitzuteilen. Dies ist, falls erforderlich, bei der Dienstplangestaltung/Personaleinsatzplanung zu berücksichtigen. Dafür sind in der BV/DV entsprechende Fristen für die Dienstplanung/Personaleinsatzplanung festzulegen,

z. B. folgende Fristen:

- bis 2 Stunden – x Tag vorher;
- mehr als 2 Std bis 8 Std x Tage vorher
- von einem bis drei Tage x Tage vorher  
usw.

(Hängt auch vom Stundenvolumen ab, das ermöglicht werden soll.)

Die Ablehnung ist der/ dem Beschäftigten nach folgenden Fristen mitzuteilen. Erfolgt bis dahin keine (schriftliche) Ablehnung des Arbeitgebers aus dringenden betrieblichen Gründen, gilt der Antrag als genehmigt.

- \* Wird ein bereits genehmigter Zeitausgleich kurzfristig vom Arbeitgeber widerrufen, so ist das betroffene Zeitkontingent um x % zu erhöhen.
- \* Das Minussaldo ist auf ... Stunden im Berechnungszeitraum der (52 Wochen) ... begrenzt. Es verfällt zu Gunsten des/der Beschäftigten, wenn der Ausgleich aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen konnte und das Minussaldo nicht durch Inanspruchnahme des /der Beschäftigten verursacht wurde.
- \* Ampelphasen

- Grünphase

Jeder/em Vollzeitbeschäftigten steht ein Dispositionsrahmen von plus x / minus (unter ...- je nach tariflicher Arbeitszeit) Stunden zur Verfügung. In dieser Phase kann der/die Beschäftigte ihre/seine Arbeitszeit frei disponieren.

- Gelbphase

Wird dieser Rahmen überschritten, ist die gelbe Phase erreicht. Diese geht von plus x/minus x bis plus x/minus x (max. ...).

Betriebsrat oder gebildeter Arbeitszeitausschuss ist von dem/der Vorgesetzten zu informieren, wie eine Rückführung in die grüne Phase geplant ist. In dieser Phase fallen Zeitzuschläge von x % an, die dem Zeitkonto gutgeschrieben werden (evtl. differenzieren nach dem/der Verursacher/-in).

- **Rotphase**  
Die rote Phase beginnt mit x Plusstunden bei Vollzeitbeschäftigten. Minusstunden sind nicht mehr zulässig. Die rote Phase darf nur mit Genehmigung des/der Vorgesetzten und nach Zustimmung durch die betriebliche Interessenvertretung erreicht werden. Es ist mit dem/der Beschäftigten/Betriebsrat (Arbeitszeitausschuss) und Vorgesetzten/m ein Abbauplan zu erarbeiten, um die Stunden am Ende des ... Zeitraumes zu erreichen. Je nach Ursache des Erreichens der Phase sind in einer Betriebs-/bzw. Dienstvereinbarung Maßnahmen zu regeln (Personalausgleich, Ersatzkräfte, Vertretungsregelungen). Ab der ... Plusstunde wird ein Zuschlag von x % fällig, der ins Zeitguthaben überstellt oder ausgezahlt wird.  
  
Sollte der Abbauplan aus dringenden betrieblichen oder in der Person liegenden Gründen nicht mehr im festgelegten Zeitraum erfolgen können, ist er spätestens bis ... auszugleichen, ist dies aus ... Gründen ebenfalls nicht möglich, ist der Zeitanteil mit Zuschlägen auszuführen. (Damit nicht noch mehr Zeit aufläuft, könnten Gründe in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.)
- Für Teilzeitbeschäftigte sind die Phasen entsprechend zu berechnen.
- Werden Stunden nicht abgebaut, weil Anträge auf Zeientnahme durch den/die Beschäftigte in der grünen Phase immer wieder abgelehnt wurden, fallen x % Zuschläge an. In diesen Fällen sind Maßnahmen (BV) zu ergreifen, die dem/der Beschäftigten Vorrang bei der Zeitgewährung einräumen.
- Die Führung von AZ-Konten entbindet nicht von der Personaleinsatzplanung. Die Berechnung der Zeitansprüche (plus/minus) oder Krankheitszeiten werden entsprechend der Planung im Konto verrechnet.
- Sofern zum Ausgleich von Arbeitszeitguthaben Freistellung vereinbart ist und an einzelnen Tagen trotzdem Arbeit anfällt und der/die Beschäftigte auf freiwilliger Basis die Tätigkeit wieder aufnimmt, ist ein Flexizuschlag zu gewähren.
- Der Anspruch auf tarifliche Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird durch eine flexible Arbeitszeitregelung über Arbeitszeitkonten nicht berührt.

*Hinweis: Die in anderen Abschnitten vorgestellten Empfehlungen sollten bei der Entwicklung eines Jahreskontos einbezogen werden.*

## Zeitwertkonten- Regulationsanforderungen

### *Erläuterung:*<sup>2</sup>

*Das Konzept der differenzierten Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf berücksichtigt die Tatsache, dass sich die Arbeitszeitinteressen und Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten in*

---

<sup>2</sup> Details siehe ver.di-Grundsätze (beschlossen vom Bundestarifausschuss) und ver.di-Broschüre „Die Zeiten ändern sich – Zeiten im Lebensverlauf“, Zeitflexrechner

den einzelnen Lebensphasen ganz unterschiedlich darstellen und deshalb auch unterschiedliche Angebote und Optionen erforderlich sind. Hierzu zählen:

- Auszeiten für Beschäftigte mit Kindern und Pflegeverpflichtungen,
- Auszeiten zur Qualifizierung und Weiterbildung,
- Kurzfreistellungen und Sabbaticalangebote,
- flexible Übergänge in die Rente auch in Kombination mit Altersteilzeitkonzepten.

Das Zeitwertkonto (§§ 7 ff Sozialgesetzbuch IV) muss bestimmte Bedingungen erfüllen, um als sicher und attraktiv angenommen zu werden. Damit diese Optionen allen Beschäftigten zugutekommen und intensiv genutzt werden können, ist das Arbeitszeitmodell arbeitgeberseitig finanziell zu unterstützen.

- \* Eine präzise Beschreibung der Zeitwertkonten ist erforderlich,
  - für die vereinbarte Zweckbestimmung,
  - um die Guthaben für spätere Freistellungen anzusparen,
  - um zu gewährleisten, dass die Guthaben ausschließlich von den Beschäftigten abgerufen werden können und
  - damit Überschneidungen mit Zeitkonten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung vermieden werden.

Die Zweckbestimmung/Entnahmemöglichkeit sollte über die gesetzlich vorgeschlagenen Zwecke hinausgehen.

- \* Zeitwertkonten sollten tarifvertraglich verankert werden, da in der Regel bestehende Tarifregelungen angepasst werden müssen, die Regelungen z. T. sehr komplex sind und in Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien unter Umständen der notwendige Druck fehlt, Arbeitgeber zu einer fairen Beteiligung zu zwingen.
- \* Zeitwertkonten sind zwingend in Geld zu führen. Das monatliche Arbeitsentgelt darf in der Ansparphase bestimmte Grenzen nicht unterschreiten und in der Entnahmephase Mindest- und Höchstgrenzen nicht unter- bzw. überschreiten (§7b SGB IV)
- \* Arbeitgeber müssen sich an der Finanzierung der Zeitwertkonten durch einen Eigenbeitrag beteiligen, z. B. im Rahmen von Demografiefonds.
- \* Die angesparten Guthaben incl. Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung sind zwingend von der ersten Einzahlung an gegen Insolvenz zu sichern. Die Regelung zur Insolvenzsicherung sollte unbedingt Bestandteil des Tarifvertrages sein und die Nutzung des Kontos erst zulässig sein, wenn es für den Insolvenzschutz klare Abmachungen gibt (Ausnahmen im öffentlichen Dienst). Ebenso zu regeln sind dabei der Durchführungsweg, die Form der Wertanlage und die Sicherung des Werterhalts (SGB IV beachten).
- \* Die Einrichtung von Zeitwertkonten muss doppelt freiwillig sein. Der/die Beschäftigte muss wählen können, ob er/sie ein derartiges Konto wünscht und er/sie entscheidet über die Zuflüsse in sein/ihr Konto.
- \* Sofern bei den Möglichkeiten zum Ansparen (Zuflüsse) geleistete Arbeitszeiten und darauf evtl. anfallende Zeitschläge in das Konto transferiert werden können, ist ein Über-

beanspruchungsschutz im Sinne einer Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten zu vereinbaren (siehe allgemeine Arbeitszeitgestaltung).

- \* Tariflicher Erholungsurlaub darf nicht in Zeitwertkonten eingestellt werden.  
*Hinweis: Die tarifliche Erhöhung des gesetzlichen Urlaubs ist als Ausgleich für die Belastungen in der Arbeit hart erkämpft worden. Erholungsurlaub dient der Regeneration und dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und kann nicht in die Zukunft verschoben werden.*
- \* Die Kostenverteilung (Verwaltungskosten) für die Einrichtung und für den Betrieb/die Pflege der Zeitwertkonten ist festzulegen (Arbeitgeberbeteiligung). Ebenso benötigt es einer klaren Regelung der Verzinsung und dem Anspruch auf Zinserträge (ArbeitnehmerIn).
- \* Während der Freistellungsphase bestehen das Arbeitsverhältnis und die damit verbundenen Verpflichtungen des Arbeitgebers fort, z. B. sind tarifliche Leistungen weiter zu gewähren. Der/die Beschäftigte ist jedoch von seiner/ihrer Arbeitsverpflichtung entbunden, da er/sie während dieser Zeit, das angesparte Guthaben ausgezahlt erhält.
- \* In der Freistellungsphase dürfen Zeiten der Erkrankung und Urlaub nicht zur Schmälerung des Zeitwertkontos führen.
- \* Es ist ein klares Verfahren zum Ansparen, für die Freistellung und für Störfälle zu regeln.
- \* Sinnvoll in diesem Zusammenhang sind auch Regelungen, die klarstellen, was mit dem Arbeitsvolumen geschieht, wenn Beschäftigte längere Freistellungen in Anspruch nehmen, wie die Rückkehr auf den Arbeitsplatz erfolgt, welche begleitenden Maßnahmen für den Wiedereinstieg (Wiedereingliederungs-/Personalentwicklungsgespräche) oder den gleitenden Übergang in die Rente ergriffen werden, wie bei Mutterschutz und Elternzeit zu verfahren ist, wenn diese Zeiten z. B. in die Freiphasen fallen.

## Teilzeitarbeit

### *Erläuterung:*

*Der individuellen Reduzierung der Arbeitszeit mit entsprechendem Lohnverzicht ist eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich in Richtung „Kurze Vollzeit als Chance für alle – mehr Zeit für mich“<sup>3</sup> vorzuziehen. Das von ver.di vorgeschlagene Konzept wird jedoch nicht gleich heute oder morgen umgesetzt werden können, dazu braucht es einer intensiven Diskussion und starken Durchsetzungsbereitschaft. Dennoch sollte in den jeweiligen Branchen geprüft werden, ob eine kollektive tarifliche Arbeitszeitverkürzung, der individuellen - Teilzeit – in der Auseinandersetzung Vorrang eingeräumt wird. Unabhängig von dem Fortgang der Diskussionen und ggf. ersten Schritten, werden Beschäftigte aus den verschiedensten Gründen ihre Arbeitszeit individuell reduzieren bzw. von Arbeitgeberseite nur Teilzeitstellen angeboten werden. Hier gilt es die Bedingungen für diese Beschäftigten diskriminierungsfrei zu gestalten.*

<sup>3</sup> Broschüre: „Mehr Zeit für mich – Impulse für eine neue Arbeitszeitpolitische Debatte“, ver.di-Bundesverwaltung, Tarifpolitische Grundsatzabteilung, 2015

- \* Qualifizierte Teilzeitarbeit ist auf Wunsch der Beschäftigten unabhängig von ihrer Position zu ermöglichen. Die Beweislast der Nichtvereinbarkeit aus betrieblichen Gründen liegt beim Arbeitgeber (ggf. ergänzenden BV/DV). Sie ist als gleichberechtigte Arbeitszeitform anzuerkennen.
- \* Arbeitsplätze, die öffentlich und/oder innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden sind auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben. Hierbei ist die Interessenvertretung rechtzeitig einzubeziehen.
- \* Bei Nichteignung einzelner Arbeitsplätze ist dies der Interessenvertretung gegenüber zu begründen; § 92 BetrVG bleibt unberührt. Das nähere Verfahren regelt eine BV/DV, insbesondere: Planung, Form der Information an die Beschäftigten, Umwandlung von Arbeitsplätzen in Teilzeit bzw. Vollzeit usw.
- \* Die Umwandlung der Arbeitsplätze darf nicht zur Reduzierung des Arbeitszeitvolumens insgesamt führen. Es sind arbeitsorganisatorische Maßnahmen zu ergreifen, die ein Zusammenlegen von Stellenanteilen ermöglichen und so einer Leistungsverdichtung entgegenwirken.
- \* Grundsätzlich können alle Beschäftigte verlangen, dass ihre Arbeitszeit ohne Angabe von Gründen verringert wird.
- \* Die/der Beschäftigte muss die Verringerung ihrer/seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens bis ... (3 Monate\*) vor Beginn geltend machen. Dabei hat sie/er die gewünschte Verteilung anzugeben.
- \* Für individuelle Not- und Härtefälle besteht ein Anspruch auf kurzfristige, kurzzeitige Reduzierung bzw. ganze Freistellung.  
*Hinweis: Diese zusätzliche Möglichkeit soll dazu dienen, auf unvorhersehbare Situationen, besonders in der Pflege, reagieren zu können. Ausgleiche der Zeitverteilung könnten im Rahmen von Wahlarbeitszeit wieder vorgenommen werden bzw. als (un)bezahlte Freistellung erfolgen.*
- \* Der/die Beschäftigte soll den Zeitraum der Verringerung seiner Arbeitszeit mitteilen (garantiertes Rückkehrrecht). Dem Wunsch der/des Beschäftigten hat der Arbeitgeber nachzukommen, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Gründe entgegen. Diese hat der Arbeitgeber unter Einbeziehung der Interessenvertretung nachzuweisen. Es ist zu prüfen, ob durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen eine Genehmigung des Teilzeitantrages ermöglicht werden kann.  
*Alternative: Die dringenden betrieblichen Gründe im Tarifvertrag festlegen oder aus dem TzBfG herausnehmen.*
- \* Besteht bei mehreren Beschäftigten gleichzeitig der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung und würde die Genehmigung aller Anträge zur Beeinträchtigung des Betriebsablaufs führen, berät eine paritätisch besetzte Kommission über den Vor- bzw. Nachrang von Anträgen. (In einer BV können das Verfahren und evtl. entsprechende Kriterien vereinbart werden, an denen sich die Kommission orientiert.) Die Entscheidung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber nach Abstimmung mit der Interessenvertretung spätestens ... (1 Monat\*) vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitzu-

teilen. Erfolgt bis zu diesem Zeitpunkt keine schriftliche Mitteilung, gilt der Antrag als genehmigt.

- \* Die/der Beschäftigte kann bei Ablehnung des Antrags eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach Ablauf von ... Jahren verlangen. Bei erstmaliger Ablehnung nach ... (Monaten/Jahr).
- \* Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit darf die Sozialversicherungsgrenze zur Arbeitslosenversicherung nicht unterschreiten. Wünschen die Beschäftigten ausdrücklich eine Stundenzahl, die diese Grenze unterschreitet, sind sie vor Abschluss der Vereinbarung auf die sozial- und steuerrechtlichen Konsequenzen hinzuweisen. Die Interessenvertretung ist vor Abschluss der Vereinbarung einzubeziehen.
- \* Die tägliche Mindestarbeitszeit beträgt ... (3 Std. nach TzBefrG), sofern für den Tag ein Arbeitseinsatz erfolgt (Wege- und Arbeitszeit müssen in einem gesunden Verhältnis stehen), Kapazitätsorientierte Arbeit bzw. Arbeitszeit auf Abruf ist nicht statthaft. Eine Abweichung darf nur auf Wunsch oder mit Zustimmung der/des Beschäftigten erfolgen. Die Interessenvertretung ist beim Verfahren zu beteiligen. Eine BV/DV regelt das genaue Verfahren der Mitbestimmung.
- \* Der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit darf nicht zum Verlust der erreichten Position in der Betriebshierarchie, zum Statusverlust, zur Herabqualifizierung bzw. zur Verweisung an andere Arbeitsorte führen, es sei denn, die Beschäftigten stimmen dem ausdrücklich zu. Die betriebliche Interessenvertretung ist zu beteiligen.
- \* Teilzeitbeschäftigte dürfen zu Mehrarbeit/Überstunden nicht verpflichtet werden. Auf Wunsch können sich die Beschäftigten an der Leistung von Mehrarbeit beteiligen. Mehrarbeit muss in einem Verhältnis von ... % zur vereinbarten Arbeitszeit stehen. Der Einsatz ist rechtzeitig, mindestens ... (Tage/Wochen) bekannt zu geben.  
*Hinweis: Viele Teilzeitbeschäftigte haben ihre Arbeitszeit aus persönlichen oder familiären Erfordernissen reduziert. Für sie wird eine kurzfristige Anforderung zur Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden zu einer enormen organisatorischen Herausforderung. Sie müssen private und betriebliche Verpflichtungen in kurzen Zeiträumen neu vereinbaren.*
- \* Die/der Beschäftigte erhält für den flexiblen Einsatz über die Teilzeitvereinbarung hinaus einen Flexibilisierungszuschlag, der vorrangig in Freizeit auszugleichen ist. In besonderen Störfällen (sind zu definieren) kann der Zuschlag ausgezahlt werden.  
*Hinweis: In vielen Bereichen werden bevorzugt Teilzeitbeschäftigte eingestellt, um flexibel auf Kundenströme, Servicenachfragen zu reagieren. Hier wird von den Beschäftigten oft eine Bereitschaft zur Mehrarbeit eingefordert, die für die Arbeitgeber kostengünstiger ist, da in vielen Fällen keine Überstundenzuschläge anfallen.*
- \* Für Teilzeitbeschäftigte, die in den Bereitschaftsdienst integriert werden, sind Begrenzungen von ... Stunden beim täglichen/wöchentlichen Bereitschaftsdiensteinsatz festzulegen. Abweichungen sind nur auf Wunsch der/des Beschäftigten zulässig.
- \* Arbeitsorganisation und Kommunikationsstränge sind so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte im gleichen Maße wie Vollzeitbeschäftigte einbezogen werden.

- \* Teilzeitbeschäftigte mit dem Wunsch, die Arbeitszeit wieder zu verlängern, sind bei gleicher Eignung bei der Besetzung von Stellen mit höherem Zeitvolumen als bisher vereinbart, bzw. Vollzeitstellen zu berücksichtigen. Sollte die Eignung durch ergänzende Fort- und Weiterbildung erreicht werden können, sind sie bei Qualifikationsmaßnahmen zu berücksichtigen, um dadurch eine Vollzeitstelle zu erlangen (Einzelheiten zum Vorrang von Anträgen, Verfahren bei Ablehnung, zur Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen, zur Konfliktlösung und Beteiligung der Interessenvertretung könnten in einer BV/DV geregelt werden).
- \* Teilzeitarbeit ist grundsätzlich als Stundenvolumen zu vereinbaren, es sei denn, die Beschäftigten wünschen eine prozentuale Regelung.  
*Hinweis: Die Festlegung des Stundenvolumens sichert die Höhe bei Änderungen des tariflichen Vollzeitvolumens und verhindert einen Automatismus in der Absenkung.*
- \* Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen ihrer Teilzeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Dies bedeutet u. a.
  - in Bezug auf sämtliche Arbeitsbedingungen, z. B. bei Betriebszugehörigkeit,
  - haupt- und nebenberuflicher Teilzeitbeschäftigung,
  - in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile (Grundentgelte, Zulagen, Leistungsentgelte etc.),
  - bei flexiblen Arbeitszeiten, die nur bei Teilzeitbeschäftigten praktiziert werden, keine Differenzierung zwischen Gruppen von Teilzeitbeschäftigten.
- \* Eine unterschiedliche Behandlung ist nur statthaft, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen. (Die Gründe können im Tarifvertrag ausgebaut bzw. begrenzt werden.)
- \* Beschäftigte dürfen wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte auf Teilzeit aus diesem Tarifvertrag bzw. der BV/DV keine Benachteiligungen erfahren.
- \* Teilzeitbeschäftigte haben unabhängig vom Arbeitszeitvolumen Anspruch auf den gleichen zeitlichen Umfang an betrieblicher Fort- und Weiterbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen ist dafür Sorge zu tragen, dass sie auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Das Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist so zu regeln, dass entsprechend dem Anteil der Beschäftigten in Teilzeit- und Vollzeit Plätze zur Verfügung gestellt und ausgeschrieben werden. Die Interessenvertretung ist bei der Planung/Durchführung, den Auswahlkriterien und bei der Ablehnung von Anträgen zu beteiligen. Eine paritätisch besetzte Kommission ist im Beschwerde-/Streitfall einzurichten.  
  
Besteht eine Vereinbarung, bei der die Beschäftigten bei Qualifizierungsmaßnahmen Zeitanteile einbringen, ist dem persönlichen Zeitregime der Teilzeitbeschäftigten Rechnung zu tragen und es sind Absprachen zu vereinbaren, die es den Betroffenen ermöglichen, diese Zeiten anzusparen, bzw. über einen längeren Zeitrahmen die „Zeitschulden“ abzubauen. (siehe Anstöße Weiterbildung)
- \* Einmalzahlungen (z. B. Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld) werden nach der durchschnittlichen individuellen Arbeitszeit im Zeitraum des vor der Auszahlung liegenden Kalenderjahres berechnet. Soziale und betriebliche Leistungen sind auf ihren Diskriminierungsgehalt zu prüfen und zu korrigieren.

*Hinweis: Die mit Inanspruchnahme von Teilzeit verbundenen Nachteile bei der Gewährung sozialer/betrieblicher Leistungen sind abzuschaffen (z. B. sind für die Berechnung der Ansprüche aus Versorgungswerken oft die letzten Jahre ausschlaggebend, d. h. AZ-Verkürzung in dieser Zeit kann zur dauerhaften Reduzierung der Rentenleistung führen. Hierzu muss eine Prüfung des konkreten Tarifvertrages vorgenommen werden und eine Anpassung erfolgen.*

- \* Es ist dafür zu sorgen, dass durch geeignete Qualifizierungsstrategien Vertretungsressourcen herangebildet und weiterentwickelt werden, um Ansprüche im Rahmen der Zeitsouveränität der Beschäftigten sicherzustellen.
- \* Arbeitsorganisation, Arbeitsmengen, Leistung, Personalausstattung und des Schutz vor Überlastung sind bei der Einrichtung und Gewährung von Teilzeitarbeit entsprechend anzupassen.

## Wahlarbeitszeit

- \* Die/der Beschäftigte kann auf Antrag mit Einhaltung einer Frist von ... auch einen Mix aus Voll- und Teilzeitarbeit für einen Zeitraum ... beantragen. Die einzelnen Zeitabschnitte sind mit der Beantragung vorzulegen. Eine Verlängerung/Fortführung kann vereinbart werden. Für die Beantragung, Ablehnung und die Mitbestimmung der Interessenvertretung gelten die entsprechenden Regelungen für die Beantragung von Teilzeit bzw. der Rückkehr zur Vollzeitarbeit.

*Hinweis: Weiter Regelungserfordernisse für Beschäftigte mit Wahlarbeitszeiten lassen sich aus den jeweiligen anderen Abschnitten zur Arbeitszeit ergänzen oder andere Regelungen werden auf die Handhabung für diesen Personenkreis ggf. konkretisiert.*

- \* Vollzeitbeschäftigte können im Rahmen eines Arbeitszeitkorridors (siehe oben) ihre täglich zu leistende Arbeitszeit bis zu einer Mindestarbeitszeit/Höchstarbeitszeit von ... Stunden eigenständig wählen.

Die Stundenerfassung erfolgt über ein Arbeitszeitkonto. Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, die angesammelten Stunden eigenverantwortlich stunden-, tage- oder wochenweise abzubauen. Dabei sind das Ansammeln von Plus- und Minusstunden bis zu ... im Zeitraum von ... Monaten/Jahr zulässig.

*Hinweis: Hierzu müssen dann Regelungen entsprechend einem Gleit- oder Jahreszeitkonto, ggf. in Verbindung mit einem Zeitwertkonto, getroffen werden (siehe oben).*

## Pflegesensible Arbeitszeiten

### *Erläuterung:*

*Für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung ergeben sich in Bezug auf die Arbeitszeiten besondere Herausforderungen.*

*Je mehr allgemeine Freiräume bestehen (siehe Arbeitszeitgestaltung in diesen Anstößen), umso einfacher ist es für die Beschäftigten, die Pflegeverantwortung stressfreier und in Eigenregie wahrnehmen zu können.*



*Ein wichtiger Aspekt bei der Entwicklung von konkreten Umsetzungsangeboten ist die aktive Einbeziehung der Betroffenen. Ein kollegialer Umgang und Kommunikationsverfahren, die Transparenz und Akzeptanz schaffen, sind hierbei unerlässlich.*

Weitere Hinweise in: „Anstöße zur Gestaltung von Tarifregelungen bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema: Beschäftigte mit Pflegeverantwortung“

## Familienfreundliche Arbeitszeiten

### *Erläuterung:*

*Auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist entscheidend, wie viele Spielräume die Beschäftigten unabhängig von ihrer persönlichen Situation bereits haben. Je mehr sie selbstbestimmt (unter bestimmten Schutzrahmen) entscheiden können, je weniger werden differenzierte Regelungen erforderlich. Die bisher dargestellten Gestaltungsanstöße können hier unterstützend wirken.*

*Geben die Arbeitszeitregime im Unternehmen diese allgemeinen Freiräume nicht her, gilt auch hier, in einem engen Austauschverhältnis mit den Betroffenen Angebote zu entwickeln. Auch hier ist darauf zu achten, diese transparent, nachvollziehbar und für alle Beschäftigten, unabhängig ihres Status im Unternehmen, zu gestalten.*

Herausgeberin  
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung Ressort 2, Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

v.i.S.d.P.  
Andrea Kocsis  
stellvertretende ver.di-Vorsitzende  
Bearbeitung: Sylvia Skrabs  
2016-02