

2 Infoblätter zum Handlungsbereich Arbeitsbedingungen

Frage 2.1 Gestaltung der Arbeitszeit

Kann im Unternehmen den individuellen Arbeitszeitbedürfnissen der Beschäftigten entsprochen werden? Dies betrifft die Dauer und die zeitliche Lage der Arbeitszeit sowie die Flexibilität.

Worum geht's?

Beschäftigte möchten ihre Arbeitszeiten mit ihren individuellen Bedürfnissen in Einklang bringen, sei es, weil sie familiäre Aufgaben in Erziehung oder Pflege übernehmen, sich weiterbilden oder sich ehrenamtlich engagieren wollen.

Die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten betreffen zum einen die Lage der Arbeitszeit, also Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Oder sie wünschen sich eine bestimmte Verteilung der Arbeitstage auf die Woche oder generell mehr Flexibilität, um z. B. auf zeitliche Engpässe bei der Kinderbetreuung oder Pflege reagieren zu können. Manche Beschäftigte würden zum anderen gern die Dauer der Arbeitszeit verändern, z. B. auf Teilzeit gehen oder Elternzeit oder eine längere Auszeit („Sabbatical“) nehmen. Schließlich kann auch der Arbeitsort Einfluss darauf haben, wie lange Beschäftigte arbeiten können: Wenn bestimmte Teile der Arbeit auch mobil erledigt werden können (z. B. im Homeoffice), könnten Beschäftigte – unter Berücksichtigung der durch das Arbeitszeitgesetz gesetzten Grenzen – auch längere Arbeitszeiten vereinbaren.

Hingegen ist eine betrieblich geforderte Flexibilität hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit im Sinne ungeplanter kurzfristiger Änderungen insbesondere für Beschäftigte problematisch, die z. B. wegen familiärer Verpflichtungen auf eine planbare Arbeitszeit angewiesen sind.

Zahlreiche Unternehmen kommen den Wünschen der Beschäftigten entgegen, indem sie bereits Arbeitszeitmodelle anbieten, die den Beschäftigten gewisse Spielräume bei der Arbeitszeitlage oder -dauer eröffnen. Selbst wo eher starre Arbeitszeitregelungen gelten, wird oftmals im Einzelfall nach individuellen Lösungen gesucht. Beide Lösungsansätze tragen dazu bei, den vielfältigen Zeitbedürfnissen der Beschäftigten Rechnung zu tragen und sich als familienfreundlicher Arbeitgeber zu profilieren. Dies macht Unternehmen attraktiv und bringt Vorteile bei der Gewinnung und Bindung von Personal.

Wie ist die Rechtslage?

- **Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz:** Nach dem Pflegezeitgesetz besteht in einer akut auftretenden Pflegesituation ein Anspruch darauf, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben; für diesen Zeitraum kann ein Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch genommen werden. Beschäftigt ein Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Beschäftigte, haben diese Anspruch auf (vollständige oder teilweise) Freistellung, wenn sie pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen. Beschäftigt ein Arbeitgeber regelmäßig mehr als 25 Beschäftigte – wobei die Auszubildenden nicht mitzuzählen sind –, können diese außerdem nach dem Familienpflegezeitgesetz für längstens 24 Monate eine teilweise Freistellung verlangen, wobei die verringerte Arbeitszeit wöchentlich

- mindestens 15 Stunden betragen muss. Für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger besteht die Möglichkeit dieser Freistellungen auch bei Pflege in außerhäuslicher Umgebung. Darüber hinaus besteht ein Rechtsanspruch auf teilweise oder vollständige Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase von bis zu drei Monaten. Die Begleitung kann auch außerhäuslich erfolgen, also z. B. in einem Hospiz. Pflegebedürftigkeit ist nicht erforderlich. Für die Dauer der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz- oder dem Familienpflegezeitgesetz gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) auf Antrag ein zinsloses Darlehen.
- **Teilzeit- und Befristungsgesetz:** Beschäftigt ein Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden), können diese unter bestimmten Voraussetzungen eine Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen. Und sie haben später einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung, wenn der Wunsch besteht, die Arbeitszeit wieder zu verlängern (§§ 8 und 9 TzBfG).
 - **Brückenteilzeit:** Seit dem 01.01.2019 besteht unter bestimmten Voraussetzungen auch ein Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum (§ 9a TzBfG). Nach Ablauf des Zeitraums kehrt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Dieser Anspruch auf sog. Brückenteilzeit besteht nur gegenüber Arbeitgebern, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Zusätzlich existiert für Arbeitgeber, die in der Regel 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen eine „Überforderungsklausel“. Insoweit muss nur einer bzw. einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Anspruch gewährt werden.
 - Zugunsten in Teilzeit beschäftigter Mitarbeitender gibt es ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot: Sie dürfen ohne Vorliegen eines Sachgrundes wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (§ 4 TzBfG).
 - **Wertguthaben** (auch Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten oder im Steuerrecht Zeitwertkonten genannt) können für längerfristige Freistellungen von der Arbeitsleistung genutzt werden; sie ermöglichen den Beschäftigten Flexibilität und Freiraum in ihrer gesamten Erwerbsbiografie. Hierbei sparen Beschäftigte Arbeitsentgelt oder Arbeitszeit in einem Wertguthaben (§ 7b ff. Viertes Buch Sozialgesetzbuch) an. Diese werden später für längerfristige Freistellungen eingesetzt: die Beschäftigten erhalten während der Freistellung ihr Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben und bleiben sozialversichert. Erst beim Entsparen werden die Sozialversicherungsbeiträge und die Steuern fällig. Wertguthaben können flexibel sowohl für gesetzliche Freistellungszwecke – wie z. B. Pflege- oder Elternzeit – als auch für mit dem Arbeitgeber vereinbarte Freistellungen – z. B. für Weiterbildung, Sabbaticals oder eben den Übergang in den Ruhestand – eingesetzt werden. Die gesetzlichen Regelungen lassen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten zu.



Was können Sie tun?

- Fragen Sie die Beschäftigten nach ihren Arbeitszeitinteressen. Anregungen für einen Fragebogen liefert die Statistik Arbeitszeit aus gb-check (www.gb-check.de).
- Ermöglichen Sie flexible Arbeitszeitmodelle, z. B.:
 - Gleitzeit
 - Vertrauensarbeitszeit
 - Wunschkonzeptplanung (bei Schichtarbeit)
 - (Wochen-, Monats-, Jahres-) Arbeitszeitkonten
 - flexible Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage
 - Einrichten von Langzeitarbeitskonten oder Zeitwertkonten
 - Führen in Teilzeit
- Haben Sie schon geprüft, ob manche Aufgaben von Beschäftigten auch außerhalb des Unternehmens, also mobil, z. B. von zu Hause aus, erledigt werden können?
- Nehmen Sie Rücksicht auf die konkreten Arbeitszeitinteressen von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen, wenn Sie Beginn und Ende von Besprechungen, Sitzungen, Versammlungen etc. festlegen. In den meisten Fällen können Besprechungen auf den Vormittag gelegt werden.
- Berücksichtigen Sie bei Weiterbildungsmaßnahmen die Arbeitszeitmodelle von Teilzeitbeschäftigten oder klären Sie mit Beschäftigten, die familiäre Verpflichtungen haben, die Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildungen.
- Beziehen Sie klar Stellung, wenn Sie negative Bemerkungen über Teilzeitbeschäftigte oder Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen durch Teammitglieder oder Führungskräfte hören.

Weiterführendes

BMAS (Hg.): Zeit und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben. Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele, Berlin 2015: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a874-zeit-und-ortsflexibles-arbeiten-betriebe.html>

BMAS (Hg.): Monitor „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, Berlin 2015: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a873.pdf?blob=publicationFile&v=2>

Hinweise und Informationen zur „Brückenteilzeit“ nach § 9a TzBfG finden sich auf der Internetseite des BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/Fragen-und-Antworten-Brueckenteilzeit/faq-brueckenteilzeit.html>

Der Leitfaden „So sag ich’s meinen Vorgesetzten. Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren“ unterstützt Beschäftigte dabei, gemeinsam mit der Führungskraft gute Lösungen für eine familienbedingte Auszeit oder ein flexibles Arbeitszeitmodell zu finden. Beschäftigte erhalten Tipps, wie sie sich auf das Personalgespräch vorbereiten und welche eigenen Ideen und Vorschläge sie einbringen können, um Elternzeit und Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten--75702>