

Flexible Arbeitszeiten auch im Handwerk

Die SHK Brause GmbH steckt „im Sommerloch“. Es kommen einfach keine Aufträge herein. Die Menschen haben Urlaub, denken an Freizeit oder sonst was und wollen den Sommer genießen. Man kümmert sich um vieles, nur nicht darum, die Heizung für den Winter fit zu machen oder ein neues Badezimmer installieren zu lassen. Meister Brause denkt über die Einführung flexibler Arbeitszeit nach.

1. Wann spricht man von „normaler“, wann von „flexibler“ Arbeitszeit?

Unter „normaler“ Arbeitszeit versteht man eine Zeit zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche, die sich in der Regel auf fünf Wochentage verteilt. Sie bleibt in ihrer zeitlichen Lage starr. Sobald Abweichungen bezüglich Umfang, Dauer oder Lage der Arbeitszeit vorliegen, handelt es sich um „flexible“ Arbeitszeiten.

2. Welches sind die Vorteile der flexiblen Arbeitszeit für die Unternehmer?

Zum einen können Auftragsflauten besser abgefangen werden – es wird einfach weniger gearbeitet. In Zeiten guter Auftragslage können Mehrarbeitsstunden angesammelt werden. Fehlzeiten wegen Krankheit oder Urlaub können besser abgefangen werden und verursachen keine Störungen im Betriebsablauf. Andererseits kann so auch prompt auf Kundenwünsche reagiert werden, in dem die Arbeits- und Betriebszeiten zeitweilig erhöht werden, ohne Mehrkosten zu verursachen.

3. Gibt es auch Vorteile für die Arbeitnehmer?

Viele Beschäftigte sind durchaus bereit, in Stoßzeiten mehr zu arbeiten. Dafür können sie ihre freien Zeiten – z. B. Urlaub – leichter planen. Insgesamt ist es so für den Betrieb viel einfacher, die Interessen der Arbeitnehmer mit einzubeziehen. Letztendlich weiß der Arbeitnehmer, dass er somit seinen Beitrag für einen möglichst sicheren Arbeitsplatz leistet.

4. Wie könnte so ein Modell der flexiblen Arbeitszeit aussehen?

Im Handwerk findet man am häufigsten eine Kombination aus einem so genannten „Jahresarbeitszeitkonto“ und einem „Zeitkonto“. Hierzu liegen bereits recht umfangreiche Erfahrungen vor – auch und erst recht im Bereich Sanitär-Heizung-Klima. Für Betriebe, die ihre Betriebs- und Öffnungszeiten erweitern wollen, sind die Modelle der „Bereichsfunktionszeit“ und der „Wahlarbeitszeit“ sinnvoll.

5. Was ist das „Jahresarbeitszeitkonto“?

Es wird eine Arbeitszeit vereinbart, die erst im Durchschnitt von 12 Monaten erreicht werden muss. Die Arbeitnehmer erhalten ein festes Monatsentgelt, das sich aus den zu leistenden Monats-Arbeitsstunden errechnet. Mit einem solchen Jahresarbeitszeitkonto kann bestens auf eine schwankende Nachfrage reagiert werden.

6. Wie funktioniert das „Zeitkonto“?

Es wird als so genanntes „Ampelkonto“ geführt, das den Ausgleich von Plus- und Minusstunden regelt. Das zweistufige Ampelkonto hat sich bereits bewährt. Es hat – wie die Fußgängerampel – zwei Phasen: eine grüne und eine rote. Grün gibt die Grenze für die Anzahl an Plus- und Minusstunden vor, innerhalb derer die Beschäftigten ihren Arbeitseinsatz in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft länger oder kürzer gestalten können. Wird diese Grenze über- oder unterschritten, gelangen die Arbeitnehmer in eine rote Phase. Sie soll nur im Ausnahmefall und auf ausdrückliche Anordnung erreicht werden. Beispiel (bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 29 und 40 Stunden):

bis + 60 Stunden	rot
bis + 40 Stunden	grün
+/- 0 Stunden	–
bis – 14 Stunden	grün
bis – 20 Stunden	rot