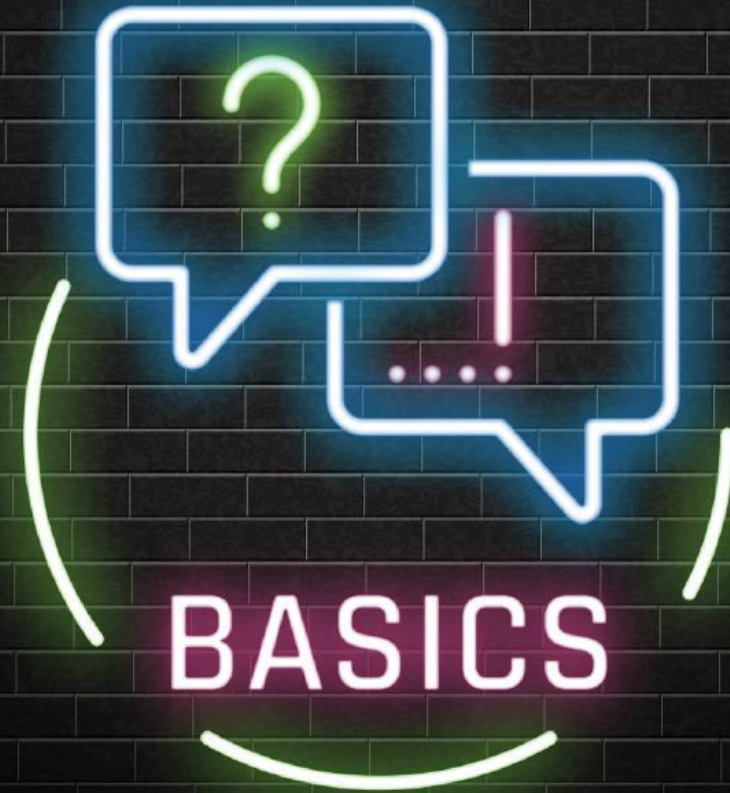


WISSEN
KONPAKT

FLEXIBLE
ARBEITSZEIT

Wahlarbeitszeit

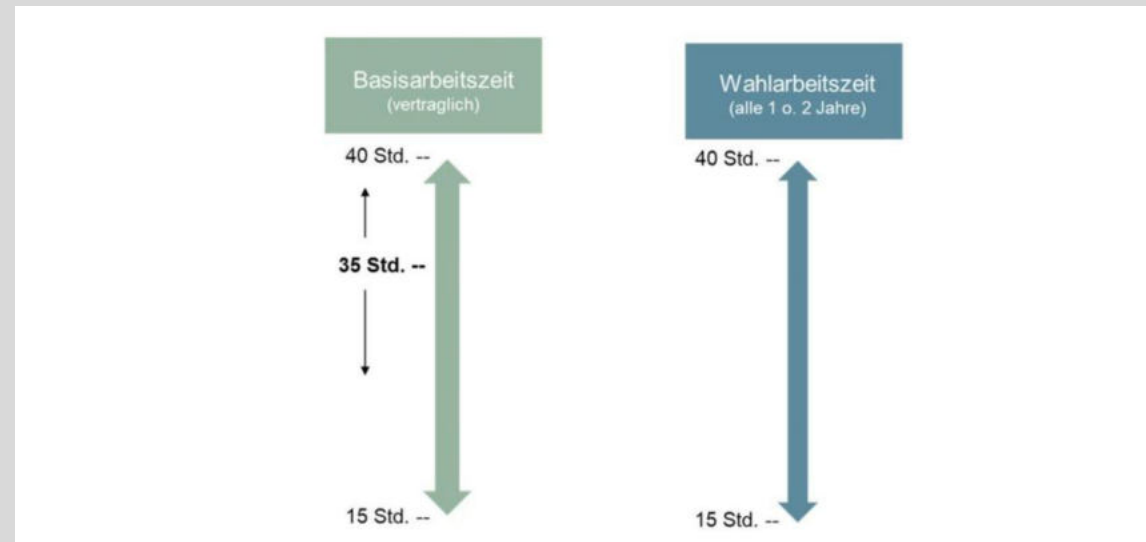


Für Personalverantwortliche
und Geschäftsleitungen

MERKMALE UND VERBREITUNG



- Wahlarbeitszeit erlaubt das Abweichen von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Rahmen von vorübergehender Teilzeit, auch modulare Arbeitszeit genannt.
- Hierbei wird neben der freiwilligen Reduzierung bzw. Anpassung der Arbeitszeit, auch das Entgelt an die neue Stundenanzahl angepasst.
- Das häufigste Modell hierbei ist die Anpassung für die Dauer von 12 oder 24 Monaten.
- Ziel ist es, eine variabelere Gestaltung für die Mitarbeiter*innen zu ermöglichen und die Arbeitszeit an die aktuelle Lebenssituation anzupassen.



Quelle: [Trumpf GmbH & Co. KG](#)

VORTEILE



Aus Betriebsicht

- Betriebe bieten ihren Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität und tragen so zu ihrer eigenen Arbeitgeberattraktivität bei.
- Betriebe erreichen eine höhere Arbeitszufriedenheit bei den Beschäftigten, die so arbeiten können, wie es gerade zu ihrem Leben passt.
- Betriebe schaffen mit diesem Modell vielfach höhere Produktivität, weil das Betriebsklima insgesamt entspannt und motivierend ist.
- Für Betriebe kann Wahlarbeitszeit eine strukturierte Form sein, mit sich verändernden Zeitwünschen umzugehen.

Aus Beschäftigtensicht

- Beschäftigte haben über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg, die Möglichkeit, ihr Arbeitszeitmodell an die aktuelle Lebensphase anzupassen.
- Beschäftigte erhalten durch Wahlarbeitszeit eine sehr individuelle Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung.

NACHTEILE



Aus Betriebssicht

- Personalbereich und Führungskräfte haben einen höheren Planungs- und Koordinierungsaufwand.
- Betriebe haben vielfach Schwierigkeiten, befristeten Ersatz mit niedrigen Stundenkontingenten zu finden.
- Führungskräfte sehen ein Konfliktpotenzial, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht allen Teammitgliedern ihr Wahlmodell genehmigen können.

Aus Beschäftigtensicht

- Beschäftigte müssen ihre Lebenssituation für die nähere Zukunft abschätzen und sich für ein bis zwei Jahre festlegen.
- Nicht alle Wünsche der Beschäftigten können aufgrund betrieblicher Gründe umgesetzt werden. Dies führt manchmal zu Konflikten in der Belegschaft.
- Beschäftigte müssen eventuell Aufgaben ihrer Kolleg*innen übernehmen, die nur etwas kürzertreten wollen.

PRAXISBEISPIEL



Trumpf GmbH & Co. KG

Das Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodell bei TRUMPF bietet den Beschäftigten die (Wahl-) Freiheit, jährlich oder alle zwei Jahre neu zu entscheiden, wieviel Zeit sie für ihre berufliche Tätigkeit verwenden möchten und wann sie längere Freizeitblöcke realisieren. Damit geht TRUMPF auf die unterschiedlichen Lebensphasen und -entwürfe, die familiären Situationen und die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten ein und passt auch die ehemals starre Arbeitsorganisation an die neue Agilität des Unternehmen, also seine flexible Anpassungsfähigkeit an sich dauernd wandelnde Rahmenbedingungen an.

Jede*r Beschäftigte legt zunächst seine bzw. ihre vertragliche, wöchentliche Basisarbeitszeit fest (zwischen 15 und 42 Stunden). Anschließend legt er oder sie für ein oder zwei Jahre die Wahlarbeitszeit fest. Die Wahlarbeitszeit bei TRUMPF liegt zwischen 15 und 42 Stunden. Nach einem Jahr kann er oder sie entweder zur Basisarbeitszeit zurückkehren oder eine neue Wahlarbeitszeit festlegen. Die Bewilligung der Anträge richtet sich nach den betrieblichen Belangen.

Quelle: [Trumpf GmbH & Co. KG](#)

HINWEISE UND QUELLEN



Weitere
Informationen
zum Thema

Trumpf GmbH & Co. KG (2019): So funktioniert Wahlarbeitszeit bei TRUMPF:
https://www.trumpf.com/de_DE/presse/onlinemagazin/so-funktioniert-wahlarbeitszeit-bei-trumpf/

In unserer ZEITREICH-Toolbox finden Sie noch weitere Produkte zu flexiblen Arbeitszeiten:



[Trainingsunterlagen](#)



[Schritt-für-Schritt-Vorgehen](#)



[Informationen zur Mitbestimmung](#)



[Empfehlungen für Führungskräfte](#)

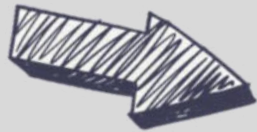


[Empfehlungen für Teams](#)



[Empfehlungen für Sozialpartner](#)

Darüber hinaus zahlreiche Beispiele guter Praxis und Wissen kompakt zu weiteren Arbeitszeitmodellen.



[Lesen Sie mehr ab Seite 68...](#)



Autorenteam:
Christiane Flüter-Hoffmann, Andrea Hammermann,
Oliver Stettes, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.



Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



©Institut für Beschäftigung und Employability IBE

1. Auflage 2021

2. Bildnachweis: istockphoto.com

IMPRESSUM



Förderer und Partner