

Die Wahl zwischen Geld und Zeit im Schichtbetrieb einfach ermöglichen!

Unser Autor, Dr. Andreas Hoff, Spezialist für Personaleinsatzplanung, zeigt in seinem neuesten Beitrag auf, wie die Wahl zwischen Geld und Zeit auch im Schichtbetrieb einfach ermöglicht werden kann.

Immer mehr Vollzeitbeschäftigte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten – besonders in der Form zusätzlicher freier Tage, was im Schichtbetrieb naturgemäß besonders naheliegt und gerade hier zur Reduzierung der gesundheitlichen und sozialen Belastungen besonders nützlich ist. Daher kann es nicht erstaunen, dass Tarifverträge den Arbeitnehmer*innen zunehmend die Wahl zwischen Geld und Zeit ermöglichen, wobei es diesbezüglich bisher überwiegend „nur“ um die Verwendung von Entgeltzuwächsen geht. Und das kommt sehr gut an. So hat in 2022 eine, wenn auch nicht repräsentative Befragung von 3.000 Beschäftigten ergeben, dass sich, wenn sie zwischen mehr Geld und mehr Zeit wählen können, 59 Prozent für mehr Zeit entscheiden, 6 Prozent für eine Kombination aus Zeit und Geld und 34 Prozent für eine Sonderzahlung oder monatliche Entgelterhöhung¹.

Wahlmöglichkeiten sind bei Arbeitnehmenden sehr beliebt

Hierfür ein erstes Beispiel: In der Metallindustrie kann seit 2019 ein Teil der Arbeitnehmer*innen,

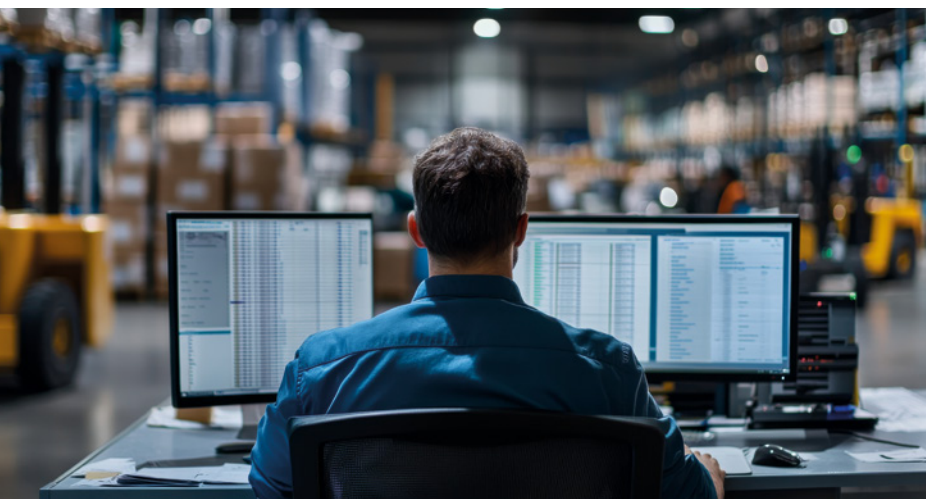
die entweder schichtig arbeiten oder häusliche Pflege- oder Betreuungsaufgaben erfüllen, das damals neu eingeführte tarifvertragliche Zusatzgeld (T-ZUG) in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts in 8 freie Tage pro Jahr umwandeln; in der Ende 2024 beendeten Tarifrunde wurden die diesbezüglichen Wahlmöglichkeiten noch etwas ausgebaut.

Es gibt allerdings auch deutlich darüberhinausgehende Ideen. So fordert die Gewerkschaft ver.di in der gerade anlaufenden Tarifrunde für den öffentlichen Dienst die Einführung eines „Meine-Zeit-Kontos“, auf das die Arbeitnehmer*innen nicht nur Entgeltsteigerungen, sondern auch Überstunden, Zuschläge, o. Ä. buchen können, die dann für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, für zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen genutzt werden können sollen. Auf dieses Konto sollen dann auch die zusätzlichen 3 (für Gewerkschaftsmitglieder 4) freien Tage gebucht werden können, die ver.di als Ausgleich für eine zunehmende Arbeitsverdichtung fordert.

Gemeinsamer Nenner dieser Regelungen bzw. Regelungs-Ideen ist es, Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu geben, ohne Reduzierung der Vertragsarbeitszeit weniger zu arbeiten – also insbesondere als Vollzeitbeschäftigte*r faktisch teilzeitbeschäftigt zu sein. Letzteres führt jedoch, wie nachfolgend gezeigt wird, zu einer – aus meiner Sicht auch rechtlich problematischen – Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, weil bei gleicher effektiver Arbeitszeitdauer unter auch ansonsten gleichen Umständen die Vollzeitbeschäftigten, die sich für Zeit entscheiden, pro Stunde effektiv mehr verdienen als die Teilzeitbeschäftigten, ohne dass dafür ein dies rechtfertigender Grund vorliegen würde.

Fair und außerdem viel einfacher ist es, von den Mitarbeiter*innen gewünschte Umwandlungen von Geld in Zeit stattdessen mittels Reduzierungen der Vertragsarbeitszeit zu realisieren – wie im folgenden Beispiel:

¹ Siehe Kevin Ruf et. al., Tarifliches Wahlrecht: Warum die Mehrheit der Beschäftigten lieber mehr Zeit hätte als mehr Geld, IAB-Forum 22.7.2024



Die Regelarbeitszeit beträgt 40h/w und wird gleichmäßig auf MO-FR verteilt, das Monatsentgelt beträgt 4.000 Euro (brutto – stets auch im Folgenden).

Der Arbeitgeber möchte seinen Mitarbeiter*innen nun die Möglichkeit geben, die anstehende Entgelterhöhung um 5 Prozent ganz oder teilweise „in Zeit“ zu nehmen, wobei ihre diesbezügliche Entscheidung zu einem späteren Zeitpunkt auch wieder mit Wirkung für die Zukunft revidiert werden können soll. Dazu bietet er ihnen an, ihre Vertragsarbeitszeit künftig innerhalb eines Korridors von 38-40h/w in Schritten selbst zu bestimmen: Und zwar mit 6 Monaten Ankündigungsfrist zum folgenden Kalenderjahr, damit hierdurch eventuell bewirkte Reduzierungen oder, wenn Arbeitnehmer*innen auf eine höhere Vertragsarbeitszeit wechseln, Anhebungen der Personalkapazität bei Bedarf noch rechtzeitig ausgeglichen werden können, sowie zwecks Vereinfachung der Urlaubsberechnung (auch in diesem Zusammenhang empfiehlt sich die Forcierung des Prinzips „Urlaubsjahr = Kalenderjahr“).

Wechselt ein*e Mitarbeiter*in nun auf 39h/w, beträgt sein*ihr Monatsentgelt unter Berücksichtigung der 5 Prozent Entgeltsteigerung 4.095 Euro, sodass er*sie hierdurch im Ergebnis etwas mehr als die Hälfte des monatlichen Entgeltzuwachses von 200 Euro „in Zeit“ umsetzt. Wechselt er*sie auf 38h/w, bleibt das Monatsentgelt in etwa gleich (ganz genau nimmt es um

10 Euro auf 3.990 Euro ab), sodass hiermit der gesamte Entgeltzuwachs und ein kleiner Teil des Bestandsentgelts „in Zeit“ umgewandelt wird.

Im Schichtbetrieb werden diese Arbeitszeitverkürzungen am einfachsten so umgesetzt, dass die betreffenden Mitarbeiter*innen pro tatsächlichen oder planmäßigen Arbeitstag bei z. B. durchschnittlicher 5-Tage-Woche und 8h Arbeitszeit pro Schicht eine Arbeitszeitkontogutschrift von 0,2h bzw. 0,4h erhalten, woraus sich dann vor krankheitsbedingten Ausfällen ca. 5,5 bzw. 11 individuelle Freischichten pro Jahr ergeben.

Bei künftigen Entgelterhöhungen kann der Wahl-Korridor dann einfach entsprechend erweitert werden – z. B. auf 36–40h/w, etc. Oder es wird gleich mit einem auf das Bestandsentgelt erweiterten Ansatz lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung gestartet, der den Mitarbeiter*innen etwa die Möglichkeit gibt, ihre Vertragsarbeitszeit immer wieder neu zwischen z. B. 32h/w (im vorliegenden Beispiel bedeutete dies eine durchschnittliche 4-Tage-Woche) und 40h/w festzulegen („Wahlarbeitszeit“).

1 Siehe hierzu meinen Beitrag „Wahlarbeitszeit: Grundlage mitarbeiterorientierter Arbeitszeitgestaltung“ zu: Inka Knappertsbusch/Gerlind Wisskirchen (Hg.), Die Zukunft der Arbeit. New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit gestalten, Wiesbaden 2023: Springer Gabler, S. 115–121 (auch auf www.arbeitszeitsysteme.com – Text 21 unter Arbeitszeitflexibilisierung)

Was für den Wahlarbeitszeit-Ansatz spricht

1. Keine Gefahr, die Wertguthaben-Schwelle zu überschreiten

Sozialversicherungs- und steuerrechtlich unaufwändig zu führen sind nur solche Arbeitszeitkonten, die das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen²: Hier werden ggf. eigentlich fällige Sozialversicherungsbeiträge und Steuern einfach gestundet. Mithilfe solcher Konten können die Vertragsarbeitszeiten bedarfs- und bedürfnisgerecht verteilt werden – und genau dies möchte der Gesetzgeber mit der Herausnahme solcher Konten aus den weitgehenden Wertguthaben-Vorschriften (siehe im Folgenden) fördern und nimmt dabei sogar die

Gefahr des Verlustes von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers in Kauf.

Da es sich z. B. beim von ver.di geforderten „Meine-Zeit-Konto“ schon wegen der hiermit realisierbaren Entgeltumwandlungen nicht um ein solches Arbeitszeitkonto handelt, wird hiermit die Wertguthaben-Schwelle ebenso überschritten wie schon bei dessen, u. a. in § 10 TVöD als „Arbeitszeitkonto“ geregelten Vorläufer, bei dem es ebenfalls nicht um die flexible Verteilung der Vertragsarbeitszeiten geht, sondern um die Umwandlung von Entgeltansprüchen in Zeit.

Wertguthaben bringen jedoch einen erheblichen administrativen Zusatzaufwand mit sich. Insbesondere müssen sie grundsätzlich (jeweils im Einzelfall zu klären) gegen Insolvenz gesichert und „in Geld“ geführt werden und schließen den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung (auch oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen) ein. Darüber hinaus müssen diesbezüglich besondere

2 Siehe hierzu Christian Rolfs u. a., Recht und Praxis der Arbeitszeitkonten, München 2017, S. 96

sozialversicherungsrechtliche Aufzeichnungen vorgenommen werden, kann das Wertguthaben eventuell zu einem neuen Arbeitgeber mitgenommen werden und gibt es Vorschriften hinsichtlich der Anlage von Wertguthaben.

Somit besteht bei Umwandlungen von Geld in Zeit immer die Gefahr der Überschreitung der Wertguthaben-Schwelle, während Arbeitszeitverkürzungen (auch in Form von freien Tagen) diesbezüglich keinerlei Risiko beinhalten.

2. Keine Besserstellung der Zeit-Option

Geld-Zeit-Wahloptionen führen häufig dazu, dass – wie gleich an einem Beispiel gezeigt wird – insbesondere Vollzeitbeschäftigte, die sich für Zeit entscheiden, ein höheres effektives Stundenentgelt erhalten als vergleichbare Teilzeitbeschäftigte. Dies halte ich nicht nur rechtlich für problematisch, sondern auch für angesichts des sich aller Wahrscheinlichkeit nach ausweitenden Arbeitskräftemangels nicht angezeigt, weil dieser mit einem solchen Anreiz sogar noch verschärft werden könnte.

Doch nun zum angekündigten Beispiel:

*Die Vertragsarbeitszeit beträgt $[5 \times 8h =] 40h/w$, das Entgelt 21 Euro/h und der Urlaubsanspruch 30 Tage pro Jahr (das ich hier und im Folgenden vereinfachend mit 52 Wochen annehme). Der*Die Mitarbeiter*in kommt in den Genuss von 10 freien Wochenfeiertagen pro Jahr und erhält ein 13. Monatsgehalt.*

Damit beträgt die effektive Jahresarbeitszeit $[40h/w \times (52w - 6w \{30 \text{ Tage}\} \text{Urlaub} - 2w \{10 \text{ Tage}\} \text{freie Wochenfeiertage}) =] 1760h$, sodass bei 8h Arbeitszeit pro Tag planmäßig 220 Tage gearbeitet werden muss. Das Jahresentgelt liegt bei 47.320 Euro, das effektive Stundenentgelt somit bei 26,89 Euro.

*Würde diese*r Mitarbeiter*in unter sonst gleichen Umständen 38h/w arbeiten, reduziert sich Jahresarbeitszeit und -entgelt proportional auf 1.672h bzw. 44.954 Euro, sodass das effektive Stundenentgelt gleichbleibt. Setzt er*sie die Arbeitszeitverkürzung in ganzen freien Tagen um, muss er*sie planmäßig $[1.672h/a : 8h/Arbeitsstag =] 209 \text{ Tage pro Jahr}$ arbeiten. Jeder der zusätzlichen 11 arbeitsfreien Tage kostet ihn*sie daher auf den ersten Blick 215,09 Euro. Er*Sie verliert allerdings Teilzeit-bedingt zusätzlich noch $[(6w + 2w) \times 2h/w =] 16h \text{ pro Jahr bezahlte Freistellung an Urlaubs- und Wochenfeiertagen}$, was diesen Preis entsprechend erhöht.*

*Nehmen wir nun an, dass ein*e vollzeitbeschäftigte*r Mitarbeiter*in die letzte Entgelt-*

*erhöhung um 5 Prozent von 20 Euro/h auf 21 Euro/h in Freizeit konsumieren wollte und durfte. Sein*Ihr Jahresentgelt beträgt damit unverändert 45.066,67 Euro. Die 5 Prozent Entgelterhöhung – sie macht 2.253,33 Euro pro Jahr aus – wird auf Basis des neuen Stundenentgelts von 21 Euro in einen Freistellungsanspruch von 107,30h pro Jahr umgewandelt, der die effektive Jahresarbeitszeit auf $[1.760h - 107,30h =] 1.652,70h$ reduziert. Damit beträgt sein*ihr effektives Stundenentgelt 27,27 Euro – gut 1,4 Prozent mehr als dasjenige ohne Nutzung der Zeit-Option. Unter diesen Umständen kostet jeder zusätzliche freie Arbeitstag nur 168 Euro.*

*Und nun nehmen wir an, dass es eine weitere Entgelterhöhung um 5 Prozent gibt – wieder mit Umwandlungs-Option in Zeit. Bei den Mitarbeiter*innen, die diese Option nicht nutzen, steigt das effektive Stundenentgelt einfach um diese 5 Prozent von 26,89 Euro auf 28,23 Euro. Vollzeitbeschäftigte, die die erste und auch die zweite Umwandlungs-Option nutzen, wandeln dann insgesamt 4.619,33 Euro in – auf Basis des neuen Stundenentgelts von 22,05 Euro – 209,49h Freistellung um, wodurch die effektive Jahresarbeitszeit unter sonst gleichen Umständen auf 1.550,51h sinkt und ihr effektives Stundenentgelt auf 29,07 Euro steigt. Es liegt damit um 3 Prozent höher als bei den Beschäftigten, die von der Zeit-Option keinen Gebrauch machen – was zeigt, dass sich dieses Problem im Zeitablauf noch deutlich verschärfen kann.*

3. Einfachheit

Soll den Mitarbeiter*innen eine einfache Geld-Zeit-Wahloption von beispielsweise bis zu – siehe das Beispiel oben – ca. 10 Prozent Entgeltumwandlung eingeräumt werden, bietet es sich an, ihnen den kalenderjährlichen Wechsel zwischen (bei Regelarbeitszeit 40h/w) 40h/w, 39h/w, 38h/w, 37h/w und 36h/w anzubieten, wodurch sie dann bei gleichbleibendem effektiven Stundenentgelt 2,5 Prozent, 5 Prozent, 7,5 Prozent bzw. 10 Prozent ihres Entgelts in Zeit konsumieren können. Analog funktioniert dies auch bei kürzeren Regelarbeitszeiten: Bei z. B. 35h/w entsprechen 1h/w-Schritte ca. 2,86 Prozent, sodass hier eventuell auch ein von 32–35h/w reichender Umwandlungs-Korridor genügt; etc.

Psychologisch wichtig ist dabei vor allem, dass bei in diesem Rahmen reduzierter Vertragsarbeitszeit der Vollzeit-Status erhalten bleibt. Begriffe wie „verkürzte Vollzeit“ (in den Metall-Tarifverträgen in anderem Zusammenhang verwendet) und „vollzeitnahe Teilzeitarbeit“ sind dabei nicht hilfreich, weil sie gegenüber der „echten“ Vollzeit immer

noch ein Defizit signalisieren. Ich empfehle daher, mit einer Vollzeit-Bandbreite zu arbeiten und die innerhalb dieser Bandbreite Beschäftigten hinsichtlich ihres Status nicht zu unterscheiden.

Diese Bandbreite muss dann aber auch allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung stehen – mit, siehe oben, ausreichend langer Vorlaufzeit, damit der Arbeitgeber eventuell erforderliche Anpassungen von Personalkapazität und/oder Leistungsangebot rechtzeitig vornehmen kann. Das macht die ganze Angelegenheit dann für den Arbeitgeber relativ einfach (insbesondere auch administrativ) und kalkulierbar – ganz anders als z. B. die bereits erwähnte Umwandlungs-Option des T-ZUG in der Metallindustrie:

- Diese – allerdings auch stark sozial- und gesundheitspolitisch motivierte – Option ist materiell für die sie in Anspruch Nehmenden enorm günstig: Bei z. B. 20 Euro Stundenentgelt kostet sie die Mitarbeiter*innen nur [20 Euro/h x 152h/m x 27,5 Prozent : 8 Tage =] 104,50 Euro pro Tag – und damit nur knapp halb so viel wie bei korrekter Berechnung. Es ist daher kein Wunder, dass der mitarbeiterseitige Zugriff auf dieses Sonderangebot eingeschränkt werden muss und betrieblich sogar ganz entfallen kann – siehe z. B. die enorm komplizierten Regelungen in 2.7.1. – 2.7.6. MTV für die Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, die in der Praxis schwer zu handhaben sind und zudem bei Nicht-Berechtigten Frust auslösen können.
- Anträge auf die Umwandlung des T-ZUG in Zeit müssen bis zum 31.10. für das Folgejahr gestellt werden. Diese Vorlaufzeit ist extrem kurz, sodass eventuell erforderliche Kapazi-

täts- und/oder Leistungsanpassungen häufig nicht mehr rechtzeitig erfolgen werden, was negative Auswirkungen für Betrieb wie Mitarbeiter*innen haben kann.

Fazit

Wahlmöglichkeiten zwischen Geld und Zeit sind bei den Mitarbeiter*innen ausgesprochen beliebt – besonders auch dann, wenn sie zukunftsbezogen revidiert werden können – und daher künftig unverzichtbar. In besonderem Maße gilt dies für schichtig Beschäftigte, weil der*die einzelne Mitarbeiter*in dadurch für weniger Arbeitstage und damit zugleich für eine Reduzierung der mit dem Schichtbetrieb verbundenen gesundheitlichen und sozialen Belastungen optieren kann.

Am einfachsten und fairsten werden sie mittels einer Arbeitszeit-Bandbreite umgesetzt, innerhalb derer die einzelnen Mitarbeiter*innen die Dauer ihrer Vertragsarbeitszeit immer wieder neu festlegen können. Die einzige wirkliche Hürde hinsichtlich der Umsetzung dieses Ansatzes liegt in der offensiven statt versteckten betrieblichen Öffnung für individuell verringerte effektive Arbeitszeiten.

DR. ANDREAS HOFF,
www.arbeitszeitsysteme.
com

