
JAHRESARBEITSZEIT

Bedeutung der Jahresarbeitszeit

Jahresarbeitszeit bedeutet die ungleiche Verteilung einer vereinbarten Arbeitsdauer über das gesamte Jahr. Dazu wird ein Arbeitszeitkontingent gebildet, indem die auf Basis der vereinbarten Wochenarbeitszeit für ein Jahr anfallende Gesamtarbeitszeit mit Feiertagen verrechnet wird. Diese Nettoarbeitszeit muss innerhalb eines Jahres geleistet werden, kann bzgl. der jeweiligen Arbeitsdauer aber ungleich über die Monate verteilt werden. Der Lohn bleibt über das Jahr hingegen konstant.

Das Modell eignet sich insbesondere zur Anpassung des Personalbedarfs in Branchen mit saisonal fluktuierendem Arbeitsumfang. Darüber hinaus sind auch andere Einsatzmöglichkeiten denkbar – immer dann, wenn der Arbeitsanfall nicht gleichmäßig verteilt erfolgt. U.a. könnte dieses Arbeitsmodell auch zum Einsatz kommen, wenn zum Beispiel längere Abwesenheiten (zum Beispiel durch Fortbildungen oder Reisen) eingeplant werden sollen. Die zwischenzeitlich anfallende Mehrarbeit wird innerhalb desselben Jahres mit längerer Freizeit in anderen Monaten ausgeglichen. Die Jahresarbeitszeit erfordert die Einrichtung von Jahresarbeitskonten, ermöglicht dann aber verschiedene Arbeitsmodelle mit unterschiedlicher Langzeitplanung: so sind sowohl kurzfristige Arbeit auf Abruf als auch detaillierte Jahrespersonalplanung möglich.

Vor- und Nachteile für Beschäftigte und Arbeitgeber

Als Arbeitszeitmodell bedient die Jahresarbeitszeit primär das Flexibilisierungs-Bedürfnis von Unternehmen. Entsprechend bieten sich Vorteile v.a. für Betriebe mit jahreszeitlicher Auslastungsschwankung. Diese können ihr Personal damit möglichst effizient einsetzen und vermeiden so Ineffizienzen oder Überstunden. Auch die Kundenbetreuung kann auf diese Weise abgestimmter ausgestaltet werden. Dem stehen bis auf den Mehraufwand zur Einführung von Jahresarbeitszeitkonten und deren Verwaltung aus betrieblicher Perspektive keine Nachteile gegenüber. Aus Sicht der Beschäftigten können sich hingegen negative gesundheitliche Effekte ergeben, wenn die Mehrarbeit über längere Zeiträume andauert.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Ausgestaltung von Jahresarbeitszeitregelungen ist an das Arbeitszeitgesetz gebunden. Hier sind insbesondere die Einhaltung der täglichen Arbeitshöchstdauer, sowie der Mindestausgleichszeiten zwischen Arbeitseinsätzen wichtig, die auch bei Mehrarbeit zu Spitzenzeiten zu beachten sind. Entsprechend werden Flexibilisierungsoptionen umso stärker eingeschränkt, je näher die saisonale Arbeitsbelastung am gesetzlichen Höchstwert liegt. Zur Entlastung können in dieser Situation Beschäftigte mit Jahresarbeitszeit auf Teilzeitbasis eingesetzt werden, die zu Zeiten hohen Arbeitsaufkommens eingesetzt werden. Außerdem muss bei der Einführung das Mitbestimmungsrecht von Betriebs- bzw. Personalrat beachtet werden.

Hinweise zur Ausgestaltung

Um eine Belastung der Beschäftigten durch Einführung der Jahresarbeitszeit zu vermeiden, sind einige Hinweise zu beachten. Generell ist die Durchsetzung des Arbeitszeitmodells nur bei Zustimmung aufseiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfehlenswert. Auch ist das verdichtete Anfallen von übermäßiger Mehrarbeit zu vermeiden und der Arbeitszeitpuffer an den Jahresverlauf der Arbeitsnachfrage anzupassen. Darüber hinaus gelingt eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Umsetzung am besten, wenn der Personalbedarf frühzeitig geplant werden kann und die Beschäftigten entsprechende Vorlaufzeiten genießen. Dazu können Prognosen aufgrund der saisonalen Arbeitsverteilung in den vorherigen Jahren verwendet werden, die dann im Verlauf des Jahres präzisiert und bzgl. des konkreten Personalbedarfs mit den Beschäftigten abgesprochen werden.

Quelle:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. Dortmund.