

---

## WAHLARBEITSZEIT

---

### **Bedeutung der Wahlarbeitszeit**

Unter dem Begriff Wahlarbeitszeit oder ‚modulare Arbeitszeit‘ werden leicht unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zusammengefasst. Einerseits werden darunter Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten bzgl. Lage und Dauer der Arbeit auf Basis der im Betrieb oder Tarifvertrag festgelegten Flexibilität verstanden. Andererseits ist damit die Option zur freiwilligen Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnausgleich durch die Mitarbeitenden gemeint, mithilfe derer sie ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können.

Die Wahlarbeitszeit eignet sich besonders für Unternehmen mit abschätzbar schwankendem Personalbedarf über den Tag und die Woche. Entsprechend legt der Arbeitgeber fest, zu welchen Zeiten wie viel Personal benötigt wird. In diesen Personalbedarfsplan können sich die Beschäftigten nun mit ihrer jeweiligen Wochenarbeitszeit gemäß ihrer eigenen Zeitpräferenzen eintragen. Zu diesen Zeiten besteht für sie dann Anwesenheitspflicht im Betrieb. Gelingt die Personalzuteilung nicht auf Anhieb, müssen die Beschäftigten die Verteilung der Arbeitszeiten untereinander absprechen, bis die Planung aufgeht. Das Management des Zeitrahmens ist dabei umso einfacher, je heterogener die Belegschaft hinsichtlich ihrer Arbeitszeitbedürfnisse ist. Entsprechend ist eine Einführung der Wahlarbeit auch nur durchführbar, sofern die Belegschaft die Maßnahme aktiv unterstützt und annimmt. Neben der beschriebenen Ausgestaltung existiert außerdem eine Variante, bei der zusätzlich eine jährlich einmalige Option zur Anpassung der individuellen Wochenarbeitszeit besteht.

### **Vor- und Nachteile für Beschäftigte und Arbeitgeber**

Die Möglichkeit, Lage und Dauer der eigenen Arbeitszeit in Abstimmung mit Kolleginnen und Kollegen weitgehend selbst festzulegen, steigert die Zeitsouveränität der Beschäftigten und erhöht tendenziell die Arbeitszufriedenheit. Durch die Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit zu reduzieren, ist das Modell auch für Teilzeitkräfte attraktiv. Aus Unternehmenssicht ermöglicht die Wahlarbeitszeit eine verbesserte Anpassung der Personalanwesenheit an die tatsächliche Nachfrage und damit die Einsparung überflüssiger Personalkosten.

### **Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die Umsetzung der Wahlarbeitszeit ist an die Rahmenbedingungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) gebunden. Entscheiden sich Arbeitnehmende für eine Erhöhung oder Verminderung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit, sind sie später dazu berechtigt, zum ursprünglich vereinbarten Umfang zurückzukehren.

### **Hinweise zur Ausgestaltung**

Voraussetzung für die Einführung ist die gegebene Abschätzbarkeit arbeitsintensiver Phasen. Entsprechend findet sich die Wahlarbeitszeit häufig bei Geschäften mit Kundenkontakt und langen, festen Öffnungszeiten. Im eigenen Interesse sollte der Arbeitgeber die Beschäftigten dabei über Auswirkungen informieren, die mit der Wahl problematischer Arbeitszeiten (abends, nachts, an Wochenenden) einhergehen.

### **Quelle:**

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