

ARBEITSZEITKONTENSYSTEM BEI AIRBUS – VIELE WEGE ZU MEHR FLEXIBILITÄT

Thomas Mentzel

Carola S. Nolte

Airbus Operations GmbH



Die bereits vor zehn Jahren bei Airbus in Deutschland eingeführten Arbeitszeit- und Zeitwertkonten und die daraus resultierende Flexibilität haben sich bei Arbeitgeber und Arbeitnehmern bestens bewährt. Das Modell besteht aus Arbeitszeit-, Sicherheits- und Lebensarbeitszeitkonto. Das im Jahr 2012 neu eingeführte flexible Wertkonto („Care for Life“) ergänzt die bisher bestehenden Modelle. Durch das flexible Wertkonto erlangen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mehr Anpassungsfähigkeit, um sich auf besondere Lebenssituationen einstellen und Arbeits- sowie Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können.

1 Einführung

Heute sind Arbeitszeit- und Zeitwertkonten in vielen deutschen Unternehmen üblich. Während vor rund drei Jahren – im Oktober 2010 – 44 Prozent aller befragten Betriebe angaben, über Kontenregelungen zu verfügen (bis zu 90 Prozent aller Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten), führten erst zwei Prozent aller Betriebe (in Summe 40.000) Wertguthaben ein, mit denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größere Arbeitszeitguthaben oder Arbeitsentgeltbestandteile explizit mit dem Ziel längerfristiger Freistellungen ansparen können – davon 13 Prozent der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze, BT-Drucksache 17/8991, 14. 03. 2012)

Blickt man weitere zehn Jahre zurück, so stellt man fest, dass die Verbreitung der Konten noch deutlich geringer war. 1999 verfügten erst 18 Prozent der Betriebe über Arbeitszeitkonten (IAB-Betriebspanel 1999, vgl. IAB-Kurzbericht, 3/2013, „Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten“, Peter Ellguth / Hans-Deiter Gerner / In- des Zapf), obwohl erste Gleitzeitregelungen bereits in den 1970er-Jahren eingeführt wurden. Erst mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi-I Gesetz“) von 1998 wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen, um bei Zeitwertkonten Sozialabgaben zu dem Zeitpunkt zu erheben, in dem es zur Auszahlung des Arbeitsentgelts kommt, und nicht bereits zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung.

Auch bei Airbus in Deutschland existierte lange Zeit eine effektive und bewährte Vereinbarung für Produk-

tionshochläufe und Arbeitszeitkonten zur individuellen Flexibilisierung der Arbeitszeit. Jedoch waren die Reaktionsmöglichkeiten bei Unterauslastung nur unzureichend ausformuliert. Beispielsweise gab es keine Möglichkeit, auf Zeitkonten zur betrieblichen Flexibilisierung oder zugunsten der Mitarbeiter für langfristige Freistellungen zurückzugreifen. Es existierten lediglich Pilotprojekte im Bereich Langzeitkonten.



Abb. 1: Produktion bei Airbus

Auch die Luftfahrtindustrie ist Marktschwankungen unterworfen (Abb. 2), wie die Zeit nach den Terroranschlägen des 11. September 2001 deutlich machte. Um auf solche Ereignisse reagieren zu können, waren modifizierte beziehungsweise neue Flexibilitätsinstrumente unverzichtbar.

Ebenfalls größere Auswirkungen hatte die sogenannte „Aschewolke“. Der europäische Luftraum war für Tage lahmgelegt und der Lieferstrom von wichtigen Gütern unterbrochen. Basierend darauf wurden Lösungen ge-

sucht, um zukünftig auf Unter-/Überauslastungen schnell, flexibel und zielgerichtet reagieren zu können.

gelt bezogen werden kann und die länger als einen Monat andauern (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

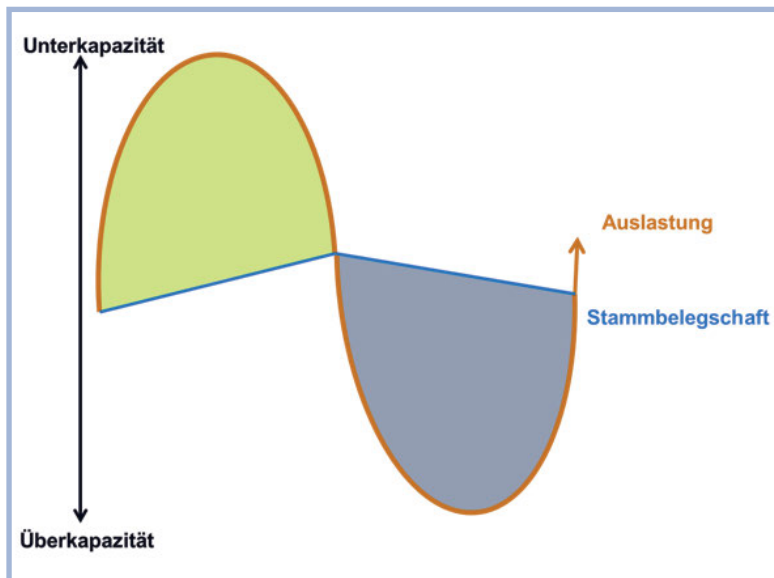


Abb. 2: Kapazitätsschwankungen

Neuregelungen wurden sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite für notwendig gehalten. Dafür hat man 2003 gemeinsam mit den Tarifvertragsparteien und Betriebsräten ein umfangreiches Regelungssystem geschaffen: „Siduflex“ („Sicherheit durch Flexibilität“), welches 2012 durch den „Zukunftstarifvertrag“ – einem firmenspezifischen Verbandstarifvertrag – angepasst und fortgeführt wurde. Das heutige System setzt sich beispielsweise aus den Komponenten Gleitzeit, Kurzarbeit, Fremdvergabe, 40-Stunden-Verträge zusammen. Je nach Auftragslage können die Komponenten angepasst werden. Ein wesentlicher Baustein dieses Modells ist das +3-Kontensystem, das die Arbeitszeitverkürzung mit gleichzeitiger Entgeltkürzung nur als Ultima Ratio vorsieht. Im Vorfeld sind alle anderen Möglichkeiten (zum Beispiel kollektive Entnahmen aus einem Sicherheitskonto) auszuschöpfen.

2 Politische und rechtliche Rahmenbedingungen

Während sich im Jahr 2003 Modelle von Arbeitszeitkonten, wie etwa Gleitzeitkonten mit beschränktem Ausgleichszeitraum, bereits seit längerer Zeit bewährt hatten, schuf das „Flexi I“-Gesetz, das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, zum 01.01.1998 erstmalig Regelungen für einen fortbestehenden Sozialversicherungsschutz auch für Freistellungen aus flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen (Wertguthabenvereinbarungen), in denen weiter Ent-

Der Erlass des „Flexi-I-Gesetzes“ hatte unter anderem den Hintergrund, dass die Budgets der öffentlichen Hand und der Sozialversicherungen rückläufig waren. Somit war die Privatwirtschaft aufgefordert, eigene Lösungen für ihre Mitarbeiter/-innen anzubieten. Vor dem Hintergrund der auslaufenden Regelungen des Altersteilzeitgesetzes wurde die Möglichkeit eines arbeitnehmerfinanzierten vorgezogenen Ruhestandes geschaffen.

Aus rechtlicher Perspektive ist besonders interessant, dass es das Gesetz nunmehr auch für Langzeitkonten ermöglichte, über eine Wertguthabenvereinbarung Entgelt gutzuschreiben, das nicht im Zeitpunkt der Gutschrift verarbeitet wird, sondern erst bei der Entnahme des Guthabens. Insofern wurde die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge ebenso wie die Lohnsteuerpflicht verschoben, und folgerichtig entspricht der sozialversicherungsrechtliche Begriff der Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV im Wesentlichen dem steuerlichen Begriff des „Zeitwertkontos“.

Durch das „Flexi II“-Gesetz (Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, in Kraft seit 01.01.2009) wurde dann zum 01.01.2009 ergänzend durch den Gesetzgeber klargestellt (§ 7b SGB IV), dass eine Wertguthabenvereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen darf. Damit wurden Arbeitszeitkonten zum ersten Mal klar von Wertguthabenvereinbarungen – deren Schutz außerdem verstärkt wurde – abgegrenzt.

3 Arbeitszeitkonten bei Airbus

3.1 Überblick

Bei Airbus in Deutschland verfügt jeder Mitarbeiter grundsätzlich über vier verschiedene Konten: das Arbeitszeit-, Sicherheits- und Lebensarbeitszeitkonto sowie das Flexible Wertkonto (ein negatives Wertguthabensystem).

ARBEITSZEITKONTENSYSTEM BEI AIRBUS – VIELE WEGE ZU MEHR FLEXIBILITÄT

Das +3-Kontenmodell (Arbeitszeit-, Sicherheits- und Lebensarbeitszeitkonto, Abb. 3) ist seit 2012 im Zukunftstarifvertrag von Airbus in Deutschland, einem unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag, festgeschrieben und war bereits in dem Vorgängertarifvertrag „Sicherheit durch Flexibilität“ aus dem Jahr 2003 verankert. Es wird durch zahlreiche Gesamtbetriebsvereinbarungen sowie örtliche Betriebsvereinbarungen ergänzt. Das Kontenmodell löste die bis dahin bestehenden Konten ab, aus denen Zeitausgleiche genommen werden konnten – zum Beispiel das Gleitzeitkonto, Freizeitausgleichskonto, Mehrarbeitskonto etc.

Der Rahmen des Arbeitszeitkontos ist auf +100 Stunden und -50 Stunden festgelegt. Entnahmen finden durch Freizeitausgleich statt. Gleichzeitig können Stunden in das Sicherheitskonto oder das Lebensarbeitszeitkonto transferiert werden. Im Rahmen einer Ampelregelung muss der Vorgesetzte mit dem/der Beschäftigten bei Erreichen einer Grenze (in der Regel 20 Stunden unter der festgelegten Höchstgrenze für das Arbeitszeitkonto) Maßnahmen zum Abbau der Stunden vereinbaren. Wenn vor dem betrieblichen Hintergrund ein Abbau nicht möglich ist, besteht die Möglichkeit, grundsätzlich bis zu zehn Stunden pro Monat in das Sicherheits-

- **Arbeitszeitkonto:**
Zentrales „Girokonto“ für die Arbeitszeit (Gutschrift von Gleitzeit und Mehrarbeit)
- **Sicherheitskonto:**
 - Zeit auf der „hohen Kante“, kollektive Entnahme bei Kapazitätsüberhängen
 - Kurz- bis mittelfristige Überkapazitäten
 - Vermeidung von Kurzarbeit
- **Lebensarbeitszeitkonto:**
Langfristparplan; Auszahlung durch vorzeitige Freistellung vor Rentenbezug bei vollen Bezügen

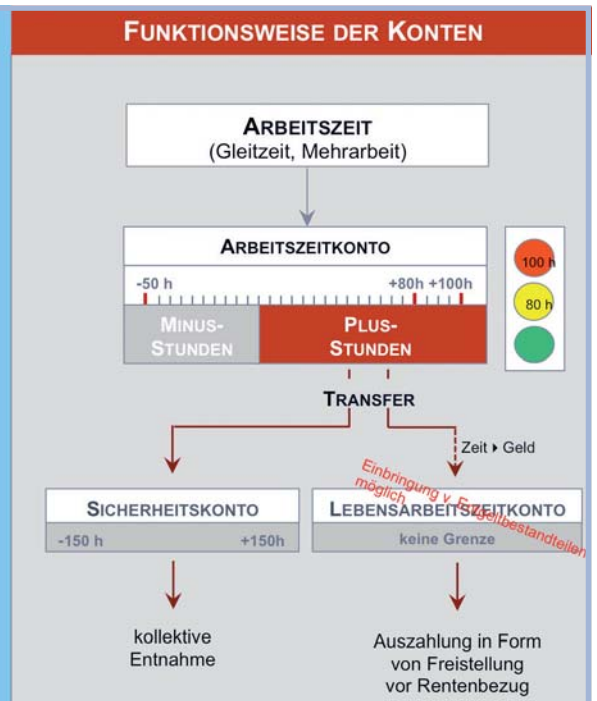


Abb. 3: das +3-Kontenmodell

2012 kam das Flexible Wertkonto – ein negatives Wertkonto – hinzu, das über eine Konzernbetriebsvereinbarung implementiert wurde.

3.2 Das Arbeitszeitkonto

Das Arbeitszeitkonto stellt das zentrale „Girokonto“ für die Arbeitszeit dar. Über das Arbeitszeitkonto wird nunmehr **jeder Aufbau** von Stunden und **jede** Entnahme von Stunden gesteuert. Mit dem Konto disponieren Beschäftigte unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen und des persönlichen Freizeitbedarfs in Abstimmung mit dem Vorgesetzten sowie unter Berücksichtigung der speziellen Regeln für Sicherheits- und Lebensarbeitszeitkonto Mehrarbeitsstunden aller Art. Die Dispositionsbefugnis liegt damit weitgehend beim Mitarbeiter.

oder das Lebensarbeitszeitkonto zu übertragen. Den örtlichen Betriebsparteien ist zudem die Möglichkeit eingeräumt, größere Übertragungsvolumina zu vereinbaren.

Das Arbeitszeitkonto hat sich seither sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer als zeitgemäßes Flexibilisierungsinstrument bewährt. Der Verwaltungsaufwand ist gering, Mitarbeiter und Unternehmen haben jederzeit einen guten Überblick über die Kontenstände, und die Ampel bietet den Vorgesetzten ein proaktives Steuerungsinstrument, um Über- und Unterkapazitäten abzufedern. Örtliche Regelungen erlauben zudem, auf individuelle Besonderheiten im Rahmen des betrieblichen Gestaltungsspielraums einzugehen. Und auch die Mitarbeiter wollten wohl kaum die gewonnene Erweiterung ihrer Zeitsouveränität missen, die eine bessere

Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Privatleben ermöglicht.

3.3 Das Sicherheitskonto

Das Sicherheitskonto dient zur Ansparung von Zeit und schafft einen Stundenrahmen von +150 bis -150 Stunden – also maximal zwei Monate bei einer 35-Stunden-Woche – zur Handhabung kurz- bis mittelfristiger Kapazitätsüberhänge und damit zur Vermeidung von Kurzarbeit, die mit Entgeltverlusten einherginge. Es speist sich ausschließlich durch Übertragung aus dem Arbeitszeitkonto.

Der Abbau des Sicherheitskontos erfolgt dann, wenn die Betriebsparteien gemeinsam feststellen, dass eine örtliche oder bereichsbezogene Unterauslastung besteht. In diesem Fall erfolgt ein entsprechender Übertrag auf das Arbeitszeitkonto, bei dem positive Guthaben mit einem Zuschlag in Zeit in Höhe von 15 Prozent versehen werden. Über das Arbeitszeitkonto können nunmehr Teil- oder Vollfreistellungen „finanziert“ werden.

In besonderen Einzelfällen kann der Beschäftigte auf Antrag Zeitguthaben aus dem Sicherheitskonto für individuelle Zwecke entnehmen. Individuell entnommene Guthaben werden mit einem Zuschlag von 7,5 Prozent beaufschlagt, wenn eine Entnahmemöglichkeit aus dem Sicherheitskonto für Fortbildungs- und Förderprogramme zwischen den Betriebsparteien vereinbart wurde. Anwendungsgebiete für einen Einzelfall könnten zum Beispiel sein: plötzliche/dringende Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen, besonderer familiärer Unterstützungsbedarf im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder eine Weiterbildung, wenn sie zumindest auch im betrieblichen Interesse liegt. In der Regel wird eine Entnahme in Höhe des positiven Saldos (bis „0“) ermöglicht.

Sind die Sicherheitskonten gefüllt, so können die Betriebsparteien zudem Regelungen unter Berücksichtigung der Auslastungssituation treffen, die einen Transfer über das Arbeitszeitkonto in das Lebensarbeitszeitkonto ermöglicht.

Sicherheitskonten stellen einen wichtigen Flexibilitätsbaustein für Airbus dar. Sie wurden daher gemäß den tariflichen Vereinbarungen, auch wenn dies gesetzlich nicht zwingend vorgesehen ist, im Rahmen einer doppelseitigen Treuhand gegen Insolvenz geschützt.

Das Sicherheitskonto hat sich bei Airbus bewährt. Es stellt ein Plus für beide Seiten dar: Der Aufschlag von 15 Prozent in Zeit, den Airbus den Beschäftigten bei

kollektiver Entnahme bietet, bietet einen Anreiz zur Füllung des Kontos und hat zugleich bei der Entnahme einen erhöhten Kapazitätseffekt. Zudem fallen Remanenzkosten wie bei Kurzarbeit – dort sind es 35 Prozent beziehungsweise 24 Prozent nach sechs Monaten, Aufstockungsbeträge nicht eingerechnet – nicht an, und es kann sehr zeitnah auf Auslastungsschwankungen reagiert werden.

3.4 Das Lebensarbeitszeitkonto

3.4.1 Das LAKO-Kontenmodell

Das Lebensarbeitszeitkonto (LAKO) als „positives Wertkonto“ kann als „Langfristparplan“ verwendet werden. Teilnehmen können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mindestens sechs Monate Betriebszugehörigkeit und einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben.

Die Lebensarbeitszeitkonten werden bereits seit Anbeginn in „Geld“ geführt, wie es nunmehr auch gesetzlich für Zeitwertkonten vorgesehen ist. Aus dem Arbeitszeit- beziehungsweise Sicherheitskonto eingebrachte Zeit wird in Geld umgewandelt auf Basis des jeweils aktuellen Bruttoentgelts. Neben den Einbringungen von Zeitanteilen ist ebenso eine Brutto-Entgeltumwandlung von sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteilen (zum Beispiel dem monatlichen Entgelt, der variablen Vergütung und dem Weihnachtsgeld) möglich. Für außertarifliche Mitarbeiter, denen aufgrund einer Vertrauensarbeitszeitregelung keine Arbeitszeitkonten und damit einhergehend nicht die entsprechenden Übertragungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, werden 4,17 Stunden pro Monat (d.h. 50 Stunden pro Jahr) durch das Unternehmen in das LAKO eingestellt. Das Arbeitsentgeltguthaben wird planmäßig für die Finanzierung einer vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung bei vollen Bezügen und Weiterversicherung in der Sozialversicherung bis unmittelbar zum Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung verwendet. Es kann damit als Modell zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder als Modell zur Abkürzung der zu leistenden Arbeitszeit bei Altersteilzeit oder im Anschluss an eine bis zum frühestmöglichen Rentenzugang abgeschlossene Altersteilzeitbeschäftigung Verwendung finden.

Abweichungen von dieser Regel sind nur bei Vorliegen eines Störfalls möglich (vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Tod). In diesen Fällen ist eine Auszahlung beziehungsweise gegebenenfalls eine Übertragung in die betriebliche Altersvorsorge oder die deutsche Rentenversicherung Bund beziehungsweise den neuen Arbeitgeber möglich.

ARBEITSZEITKONTENSYSTEM BEI AIRBUS – VIELE WEGE ZU MEHR FLEXIBILITÄT

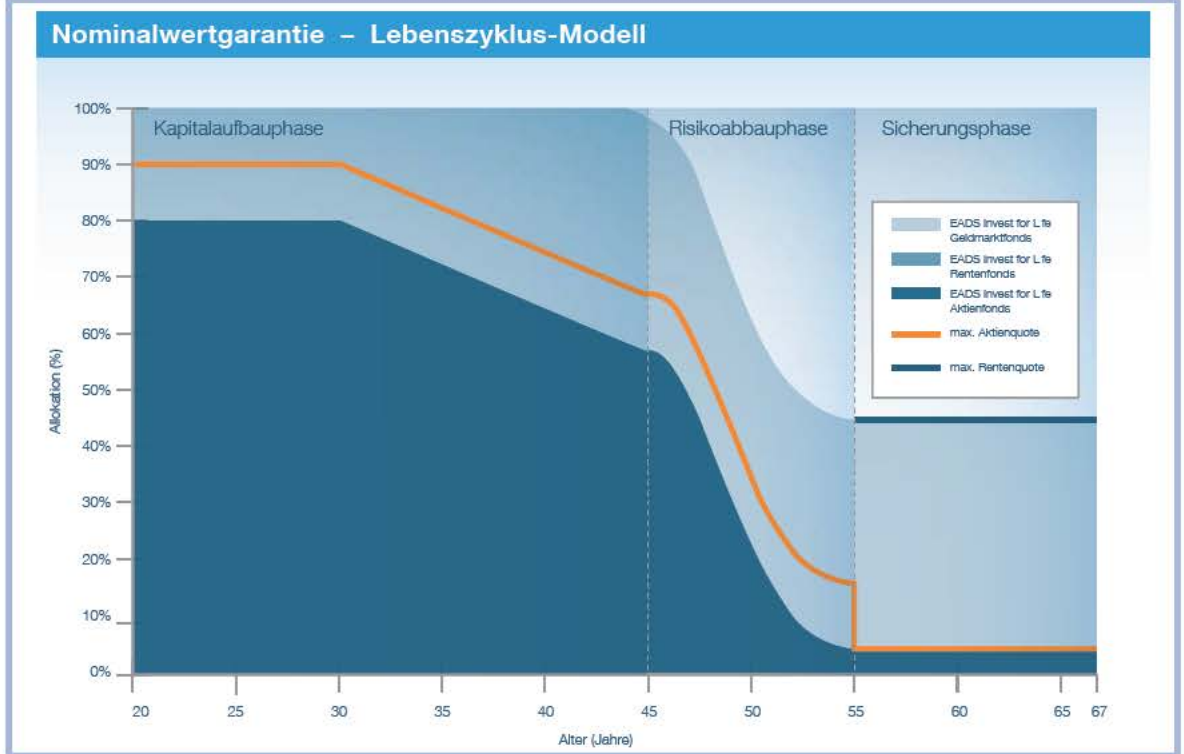


Abb. 4: Anlagekonzept Langzeitkonto (LAKO)

Eine Auszahlung erfolgt in der Regel durch vorzeitige Freistellung vor der Rente. Zum Entnahmezeitpunkt wird die kapitalisierte Zeit wieder in Arbeitszeit zurückgewandelt und bei gleichzeitiger Freistellung des Mitarbeiters als Gehalt ausgezahlt. Zu diesem Zeitpunkt findet auch die Nachversteuerung beziehungsweise Verbeitragung statt. Die Freistellungszeit ergibt sich aus den Arbeitsstunden, die gemäß dem dann aktuellen Stundenverdienst aus dem angesammelten Kapital finanziert werden kann.

3.4.2 Anlagemodell („Invest for Life“)

Die Arbeitsentgeltguthaben der Mitarbeiter sowie die zugehörigen Arbeitgeberanteile am Beitrag zur Sozialversicherung werden von Fondsmanagern am Kapitalmarkt angelegt. Grundlage für die Anlage ist das hinterlegte Lebenszykluskonzept. Dadurch soll das Anlagerisiko minimiert und trotzdem eine möglichst hohe Rendite erzielt werden.

Die individuelle Verteilung des Mitarbeiterguthabens auf die drei Anlageklassen Aktien, Renten und Geldmarkt erfolgt dabei in Abhängigkeit vom Lebensalter (Abb. 4). Die individuelle Anpassung wird automatisch monatlich vorgenommen. Das Risiko der Mitarbeiter ist begrenzt, denn das Unternehmen garantiert den Mitarbeitern den Nominalwert der eingezahlten Beträge. Ziel ist eine bestmögliche Rendite in jungen Jahren und zugleich größte Sicherheit im Alter zu erreichen.

Im besten Fall führt die Anlage des Bruttoverdienstes zu einer erheblichen Verbesserung des Anlageergebnisses im Vergleich zu einer Anlage aus versteuertem Nettoeinkommen – und damit zu einer zusätzlichen Freistellung.

Die Insolvenzversicherung wird wie beim Sicherheitskonto über eine doppelte Treuhand erreicht – das sicherste derzeit bekannte Konzept auf diesem Gebiet. Weder eine Insolvenz von Airbus noch eine Insolvenz des Investors vermag den Bestand eingezahlter Mitarbeitergelder zu gefährden.

Zweimal jährlich tagt ein Anlageausschuss, der aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzt ist. Dieser Ausschuss stellt sicher, dass sich die Anlagestrategie bewährt, und nimmt eventuelle Änderungen vor. Die Mitarbeiter werden jährlich per Kontoauszug über die Summe der garantierten Einzahlungen und den Depotbestand informiert.

Die Mitarbeiter wurden im Vorfeld der Einführung detailliert durch das Management und die Betriebsparteien über das Gesamtkonzept des Lebensarbeitszeitkontos sowie die Zielsetzung, die Chancen und die Risiken informiert.

Das Modell stößt auf ein großes Echo. Mittlerweile nutzt ein Großteil der Mitarbeiter das Angebot des Lebensarbeitszeitkontos.

3.5 Das „Flexible Wertkonto“ 2012 – ein negatives Wertkontensystem

3.5.1 Hintergrund und Zielsetzung

Seit 2003 hat sich das +3-Kontenmodell bei Airbus bestens etabliert. Verschiedentlich wurde jetzt der Wunsch geäußert, auch während des aktiven Arbeitslebens eine „Auszeit“ nehmen zu können, ohne aus dem Betrieb ausscheiden zu müssen. Daher gab es bereits seit längerer Zeit Überlegungen, das bestehende Modell zu modifizieren beziehungsweise zu ergänzen.

Fast zeitgleich stellte die Bundesregierung erste Überlegungen zu einem Familienpflegezeitgesetz an, das zum 1.1.2012 in Kraft trat. Airbus war gemeinsam mit den anderen Gesellschaften des EADS-Mutterkonzerns eines der ersten Unternehmen, die das Familienpflegezeitgesetz über das „Flexible Wertkonto“ umsetzten.

Dieses Konto bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, eine Teilfreistellung für die Familienpflege sowie eine Vollfreistellung für andere Zwecke unter Aufstockung des Entgeltes zu vereinbaren und nach dieser Zeit das „Darlehen“ des Unternehmens durch Teilverzicht auf Entgelt wieder zurückzuzahlen – ein sogenanntes negatives Wertkontensystem.

Das Modell profitiert davon, dass das Gesetz auch Freistellungen zulässt, die auf einer nach dieser Zeit erbrachten Arbeitsleistung basieren.

Dadurch, dass das Konto ausschließlich als negatives Wertkonto geführt wird, unterscheidet es sich von dem bereits dargestellten Lebensarbeitszeitkonto. Es kann – anders als das Lebensarbeitszeitkonto für Freistellungen vor der Rente – sofort ohne vorheriges Ansparen verwendet werden und machte aufgrund der strikten Trennung der Modelle keine Anpassungen – etwa des Anlagensystems des Lebensarbeitszeitkontos – nötig.

Die Sozialpartner waren sich einig darin, dass ein solches Konto eine zeitgemäße Antwort auf die gesellschaftlichen und individuellen Bedürfnisse vieler Beschäftigter darstellt. Gerade dadurch, dass ein vorheriges Ansparen nicht nötig ist, kann es flexibel verwendet werden und erleichtert die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben – insbesondere auch die familiäre Pflege; es unterstützt die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit, stellt eine präventive Gesundheitsmaßnahme zur Verringerung von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit dar, kann einen Motivations- und Kreativitätsschub erzeugen und steigert die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Es hilft dabei, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

3.5.2 Freistellungsoptionen und Rückzahlung

Das Flexible Wertkonto („Care for Life“) umfasst zwei Freistellungsoptionen (Abb. 5):

Zum einen ist die Familienpflegezeit über das Konto abbildbar. Es besteht bei Airbus – anders als im Gesetz vorgesehen – grundsätzlich ein Anspruch auf die Familienpflegezeit, sobald ein Mitarbeiter eine Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten erreicht hat und in einem entgeltspflichtigen unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Unternehmen steht. Nur die – rechtlich sehr hohe – Hürde *der dringenden betrieblichen Gründe* könnte die Ablehnung eines Antrages rechtfertigen. Das Angebot besteht darin, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für zwei Jahre auf 50 Prozent zu reduzieren (Mindestarbeitszeit 15 Stunden) – unter Aufstockung des Entgeltes auf 75 Prozent des vertraglich vereinbarten monatlichen Entgeltes. In der spiegelbildlichen Nachpflegephase werden weiterhin nur 75 Prozent des Entgeltes ausgezahlt bei 100 Prozent Arbeitszeit, bis das negative Wertkonto, welches quasi das „Darlehen“ durch das Unternehmen abbildet, wieder ausgeglichen ist. Der Antrag ist spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Familienpflege zum Monatsersten zu stellen.

Dieses Modell ergänzt den bereits seit 1994 betrieblich angebotenen Pflegeurlaub (unbezahlte Freistellung für bis zu einem Jahr) sowie die Pflegepause (Anspruch auf Wiedereinstellung bis zu drei Jahre, wenn das Arbeitsverhältnis zur Pflege eines Angehörigen beendet wird). Zum anderen ist eine „Freistellung für sonstige Zwecke“ über das Konto abbildbar. In diesem Fall können sich Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren für bis zu ein Jahr freistellen lassen unter Fortzahlung von 75 Prozent des vertraglich vereinbarten monatlichen Entgeltes. In der darauffolgenden Arbeitsphase werden bei regulärer Arbeitszeit weiterhin 25 Prozent des Entgeltes einbehalten, um das Darlehen (das negative Wertguthaben) wieder auszugleichen. Dabei hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf die bisherige beziehungsweise eine gleichwertige zumutbare Tätigkeit im bisherigen Betrieb. Je nach Freistellungsdauer beträgt die Antragsfrist entweder drei oder sechs Monate im Voraus. Das Unternehmen kann den Antrag eines Mitarbeiters negativ bescheiden, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen.

In beiden Fällen – der Familienpflegezeit und der Freistellung für sonstige Zwecke – kann der Mitarbeiter die Rückzahlungsphase abkürzen, in dem er/sie zusätzliche sozialversicherungspflichtige Entgeltbestandteile umwandelt – zum Beispiel Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Erfolgsbeteiligung, variable Vergütung.

ARBEITSZEITKONTENSYSTEM BEI AIRBUS – VIELE WEGE ZU MEHR FLEXIBILITÄT



Abb. 5: Freistellungsoptionen und Rückzahlung Flexibles Wertkonto „Care for Life“

3.5.3 Implementierung

Das Flexible Wertkonto ist seit dem 1. April 2012 bei Airbus und den übrigen EADS-Gesellschaften implementiert. Die Zahlen des ersten Jahres signalisieren, dass das Modell den Nerv der Zeit trifft. Vor allem zwei- bis fünfmonatige Freistellungen erfreuen sich starker Nachfrage, zum Beispiel für berufliche Fort- und Weiterbildungen.

4 Exkurs: der Pilot „Meisterinnenförderprogramm“

Noch vor Einführung des Flexiblen Wertkontos „Care for Life“ gab es bei Airbus den Bedarf, ein neues Wertguthabensystem einzuführen. Denn es sollte die Option geschaffen werden, in den eher männerdominierten Produktionsbereichen Frauen darin zu fördern, Führungspositionen zu erlangen. Ein Schritt in diese Richtung ist das Pilotprojekt „Meisterinnenförderprogramm“, das 2011 gestartet ist. Während der Ausbildung können die Teilnehmerinnen ihren **Industriemeister** erwerben. Darüber hinaus steht ihnen ein Mentor zur Seite, es besteht die Möglichkeit einer Hospitation und die Teilnahme an Coaching-Veranstaltungen. Das Unternehmen zahlt die Meisterschule und unterstützt die Teilnehmerinnen darüber hinaus durch Zeitgutschriften.

Natürlich stellte sich auch hier die Frage, welches Arbeitszeitmodell für diesen Piloten geeignet sein kann. Denn neben einem Teilzeitmodell, welches in der Regel einfach zu implementieren ist, wurde auch ein Vollzeitmodell angeboten, in dem die Teilnehmerinnen für mehrere Monate freigestellt werden sollten.

Um den Sozialversicherungsschutz aufrechtzuerhalten, wurde auch hier ein negatives Wertguthabenmodell gewählt. Die Teilnehmerinnen waren für die Dauer der

Meisterschule freigestellt und erhielten in dieser Zeit in der Regel 75 Prozent ihres vormaligen Entgeltes. Nur die Hälfte dieses „Vorschusses“ wurde ihnen dann in ihr „Meisterinnenkonto“ ins Minus gestellt. Dieses Minus war nach Ende der Meisterschule wieder auszugleichen, indem das monatliche Entgelt zeitlich befristet weiterhin reduziert blieb. 24 Mitarbeiterinnen haben dieses Programm begonnen, 18 Teilnehmerinnen haben ihren Meistertitel bereits erlangt, und zwei Meisterinnen bekleiden bereits eine entsprechende Meisterposition (Stand: Juli 2013). Das Programm ist intern und extern auf große Resonanz gestoßen und wurde mehrfach ausgezeichnet.

5 Fazit

Sowohl aus Arbeitnehmersicht als auch aus Arbeitgeberseite sind die durch Arbeitszeit- und Zeitwertkonten eröffneten Möglichkeiten, die Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten mit den privaten Bedürfnissen in Ausgleich zu bringen, eine attraktive Option. Nach zehn Jahren Erfahrung geht Airbus in Deutschland von einer Win-Win-Situation für beide Seiten aus.

>>> Autoren-Kontakt

Dr. Thomas Mentzel

Head of Labour Relations & Social Policies
Airbus Operations GmbH
Tel.: +49 40 743-52389
E-Mail: thomas.mentzel@airbus.com

Carola S. Nolte (LL.M.)

Manager Working Conditions & Labour Law
Labour Relations & Social Policies - HDA
Airbus Operations GmbH
Tel.: +49 40 743-56621
E-Mail: Carola.Nolte@airbus.com