

# Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten können **betriebs- und marktbedingte Auslastungsschwankungen** in wöchentlichen, monatlichen oder auch jährlichen Arbeitszeiten ausgleichen. In Zeiten mit weniger Aufträgen wird weniger und in Zeiten mit mehr Aufträgen mehr gearbeitet.

Dies lässt sich auch für eine Balance der familiären Verpflichtungen nutzen: Mitarbeitende können sowohl Plus- als auch Minusstunden ansammeln, die sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgleichen. Dies kann sie z. B. in Ferienzeiten oder zeitweiser Pflegeaufgaben sehr entlasten.

Die angesparte Zeit kann auch über längere Zeiträume als einen Monat auf Konten gespart werden. Üblich ist dann die Verwendung von **Jahreskonten**. Um eine für Beschäftigte „planbare“ Flexibilisierung der Arbeit zu ermöglichen, sehen Vereinbarungen meist Zeitplanungen z. B. über ein Jahr vor. Auf diese Weise können Betriebe auch in Schichtarbeit flexiblere Arbeitszeiten entwickeln.

Fallen z. B. im Sommer viele Überstunden an, so können die hieraus resultierenden Guthaben im Winter eingesetzt werden. Das genaue Erfassen und speichern der Arbeitszeiten anhand von Arbeitszeitkonten ermöglicht einen Ausgleich über einen längeren Zeitraum hinweg.

## Organisatorische Voraussetzungen

Grundlage für die Nutzung aller Arten von Arbeitszeitkonten ist die korrekte Erfassung der geleisteten Arbeitszeit. Laut eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs werden in Zukunft Arbeitgeber verpflichtet, jede Arbeitsstunde ihrer Arbeitnehmer genau zu erfassen. Bisher galt das nur für Überstunden.

Wie die Stunden erfasst werden (ob auf Papier, per Stechuhr oder per PC/App) bleibt jedem Betrieb selbst überlassen. Wichtig ist nur, dass die Zeiterfassung objektiv, verlässlich und zugänglich ist.

## Rahmenbedingungen

Laut Tarifvertrag steht es jedem Betrieb frei, Arbeitszeitkonten einzuführen und damit von der tariflichen auf eine betriebliche Arbeitszeitverteilung umzusteigen. Betrieb und Beschäftigte müssen hierüber einig sein. Sofern es einen Betriebsrat gibt, werden die getroffenen Regelungen in einer Betriebsvereinbarung oder in Einzelvereinbarungen festgehalten. Diese Vereinbarung regelt dann die für alle Mitarbeitenden mögliche Aufteilung der Arbeitszeiten und wie sie erfasst, erbracht und ausgeglichen werden.



Sprechen Sie Ihren Personalberater bzw. Ihre Personalberaterin der zuständigen Handwerkskammer an! Kontaktdaten unter [www.personal.handwerk2025.de/kontakt/](http://www.personal.handwerk2025.de/kontakt/).

## Weitere Informationen

Weitere Informationen zum Thema Arbeitszeitkonten finden Sie in den Beratungsmaterialien „Flexibilisierung von Arbeit“.

Gefördert durch



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU

im Rahmen des Projektes  
Frauen im Handwerk

