

Die Berichte der Teilnehmer/innen über die gelebte Praxis machten die Vielfalt an Arbeitszeitmodellen in den repräsentierten Unternehmen und Institutionen deutlich. Dabei existieren zum Teil ausführliche Erfahrungen mit Arbeitszeitkonten, z.T. sollen diese im Rahmen der Strategie hin zu mehr Familienbewusstsein und Work-Life-Balance eingeführt werden. Allen bereits existierenden Kontenmodellen ist gemein, dass dabei Zeitguthaben gepflegt werden. Eine Umwandlung dieser Zeitguthaben und die Absicherung über finanzielle Rückstellungen erfolgt nicht, sodass es sich bei den Modellen um Kurzzeitkonten handelt. Es wird aus den Unternehmen auch berichtet, dass Beschäftigte Guthaben zum Teil sehr lange vor sich her schieben und mitunter nicht mehr erkennbar und überprüfbar ist, wann diese aufgebaut wurden und ob Ansprüche auf Freistellung und eventuell einen früheren Ausscheiden aus dem Unternehmen vor dem Ruhestand möglich ist. In solchen Fällen kann es zu Auseinandersetzungen mit der Interessenvertretung kommen.

Aus der Diskussion lassen sich einige Punkte extrahieren, die für die Diskussion um und die Gestaltung von Arbeitszeitkonten wichtig erscheinen:

- 1.) Das gewählte Modell muss klar und transparent sein. Gleichgültig ob ein so genanntes Ampelmodell mit mehreren Phasen oder ein Modell mit der simplen Möglichkeit zum Aufbau von Zeitguthaben gewählt wird. Die Bedingungen und die Art der Erfassung müssen eindeutig und transparent für alle Beschäftigten sein, damit keine Verwerfungen auftreten können. Ein Arbeitszeitkonto regelt sich nicht von selbst.
- 2.) Die erfassten Arbeitszeiten und die Guthaben müssen durch die Führungsebene überprüft werden, damit steuernde Maßnahmen ergriffen werden können. Dies bedeutet einen Schutz sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten. Die Teilnehmer/innen des Workshops sahen insbesondere in Kappungsgrenzen für Plus- und Minusstunden und so genanntem „Zwangsurlaub“ eine Schutzfunktion für Beschäftigte.
- 3.) Wichtig erscheinen überdies die realen Spielräume. Ausgleichszeiträume, in denen Guthaben abgebaut werden können oder Salden ausgeglichen werden müssen, müssen betrieblichen Belangen ebenso gerecht werden wie der persönlichen Situation der Beschäftigten. Ein zu starres Modell kann dies erschweren. Hier sollte im Sinne aller Beteiligten Raum für Ausnahmen sein, gerade vor dem Hintergrund familiärer Aufgaben. Die Möglichkeit längerfristig Zeitguthaben aufzubauen, um in einer familiär anstrengenden Phase wie beispielsweise der Einschulung von Kindern darauf zurückzugreifen, wurde grundsätzlich in der Gruppe positiv gesehen. Allerdings konnte sich die Einschätzung durchsetzen, dass gerade die Beschäftigten mit Familie wenige Möglichkeiten besitzen solche Guthaben aufzubauen, da ihr Zeitkorsett als eng erachtet wird.