

## **INFORMATION** der WORKING TIME ALLIANCE

Wir möchten Sie über das seit Januar 2009 in Kraft getretene FLEXI II Gesetz (Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen) und dessen Relevanz im Bereich Personaleinsatzplanung informieren.

### **Um was geht es?**

Langzeitkonten sind Konten, die dem Zwecke dienen, Altersteilzeit, Pflegezeiten, Sabbaticals oder ähnliches für den Mitarbeiter ohne größere finanzielle Einbußen darstellen zu können. Konten wie Jahresarbeitszeit- und/oder Gleitzeitkonten dienen der Ausgleichsmöglichkeit von wirtschaftlichen Schwankungen. Hierfür sind Rückstellungen zu bilden.

Für Langzeitkonten gab es bislang eine Rechtsunsicherheit, wie diese Konten abzusichern sind.

Oftmals wurden und werden aktuell noch flexible Zeitkonten und das Langzeitkonto in einem Konto geführt. Was geschieht dann im Falle einer Firmeninsolvenz?

### **Welche relevanten Änderungen haben sich mit Flexi II grundsätzlich ergeben?**

Zeitguthaben, die einem Langzeitkonto entsprechen bzw. Langzeitkonten selbst zeichnen sich dadurch aus,

- dass es eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dafür gibt
- sie reine Zuflusskonten sind. Sie dürfen nicht zum Ausgleich von Auftragslöchern benutzt werden.

Für diese Langzeitkonten ergeben sich unter anderem folgende relevanten Änderungen:

- a) Langzeitkonten müssen getrennt von anderen Konten geführt werden.
- b) Langzeitkonten werden in Wert und nicht mehr in Zeit gezählt. Die Frage der Verzinsung ist nicht geregelt und muss ggf. zwischen beiden Parteien individuell geregelt werden.
- c) Langzeitkonten sind gegen Insolvenz durch Dritte abzusichern. Hierbei gibt es diverse Vorgaben, auf die wir hier im Einzelnen nicht eingehen wollen.

## Welche Übergangsfristen gibt es?

Es gibt zwei Übergangsfristen

- 31. Dezember 2009: Feststellung von Zeitguthaben, die in ein Wertguthaben umzuwandeln
- 31. Mai 2009: Insolvenzsicherung heute bereits vorhandener Wertguthaben

## Wann muss der Arbeitgeber reagieren?

Wenn es heute zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits schriftliche Vereinbarungen zu dem Themenkomplex gibt, also bspw. eine Altersteilzeitvereinbarung oder eine Vereinbarung zu einem Sabbatical. Die hierfür angesammelten Zeiten müssen

- festgestellt,
- in Wertguthaben umgewandelt
- und gegen Insolvenz gesichert werden.

## Welche Relevanz hat Flexi II für die Personaleinsatzplanung?

In der Presse und einschlägigen Fachbeiträgen zu diesem Themenbereich wird oft auf die große Relevanz für die Personaleinsatzplanung hingewiesen, und dass die Unternehmen in diesem Zusammenhang schnellstmöglich handeln müssen. Diese Auffassung teilen wir an dieser Stelle nicht.

Für die Personaleinsatzplanung hat Flexi II kaum Bedeutung, weil die Umsetzung der Verwaltung der Zeiten natürlich in der Zeitwirtschaft erfolgt. Für den Personaleinsatzplaner bleibt die gleiche Einsatzmöglichkeit des Mitarbeiters wie bisher auch.

Grundsätzlich sollte natürlich überprüft werden, wie und in welchem Umfang ein Unternehmen im jeweiligen betrieblichen Anwendungsfall mit dem Themenbereich Flexi II umgehen muss.

Wenn Sie Fragen zu dem Thema Flexi II haben, geben Ihnen unsere Spezialisten gerne unverbindlich weitere Auskünfte.

Ihre Ansprechpartner

### bm-orga GmbH

Beratung für Management und Organisation

Arne Iwersen

Telefon: +49 (0) 40-376 44-652  
Telefax: +49 (0) 40-376 44-500

[info@bm-orga.com](mailto:info@bm-orga.com)  
[www.bm-orga.com](http://www.bm-orga.com)

### FOKUS:ZEIT GmbH

Beratung für Arbeitszeitmanagement und Personallogistik

Sven Wind

Telefon: +49 (9131)  
Telefax: +49 9131 9403-8090

[sven.wind@fokus-zeit.de](mailto:sven.wind@fokus-zeit.de)  
[www.fokus-zeit.de](http://www.fokus-zeit.de)

## WORKING TIME ALLIANCE

Projekte zur Optimierung von Arbeitszeit- und Ressourcenplanung sind vielschichtig. Für die sichere und ganzheitliche Umsetzung werden diverse Kompetenzen benötigt. Neben der Klärung von Prozess- und Organisationsfragen geht es um die Auswahl, Implementierung und Optimierung von Softwaresystemen zur Personaleinsatzplanung, zum Arbeitszeitmanagement und zur Abrechnung. Bei der Bedarfsermittlung und dem Design von effizienten Schichten und Schichtmodellen sind wissenschaftlich korrekte, mathematische Ansätze ebenso gefragt wie langjährige Erfahrung im Umgang mit den unterschiedlichen Erwartungen der beteiligten Interessengruppen (Management, Mitarbeiter, Mitarbeitervertretung). Wer ein effizientes Business Performance Management aufbauen möchte, benötigt einen versierten Betriebswirt mit technischer Expertise um Daten aus unterschiedlichsten Systemen zu aggregieren und ein praxisgerechtes Cockpit für das Management und die Produktion. Um den Anforderungen des heutigen Marktes gerecht zu werden, haben

die **bm-orga GmbH** (Beratung für Management und Organisation),  
der **Spezialist für ganzheitliches bedarfsorientiertes Ressourcenmanagement**,

die **FOKUS:ZEIT GmbH**,  
das **Beratungshaus für Arbeitszeit- und Business Performance Management**,

und die **XIMES GmbH**,  
der Anbieter für **intelligente Arbeitszeitlösungen**,

ihre Kompetenzen gebündelt und eine Zusammenarbeit im Rahmen der **Working Time Alliance** (WTA) beschlossen. Unseren Kunden bietet diese strategische Partnerschaft maximale Sicherheit, für jedes Spezialgebiet der Personallogistik zeitnah auf das Wissen eines erfahrenen Experten bauen zu können.

bm-orga, FOKUS:ZEIT und XIMES bilden ein Team, das mit seiner praktischen und wissenschaftlichen Expertise im produktiven und nachhaltigen Umgang mit Arbeitszeit einzigartig ist. Im Rahmen eines Competence- und Ressourcensharings erhalten Kunden auch bei großen Projekten schnellen Zugriff auf den richtigen Berater zur richtigen Zeit. Im Fall einer projektbedingt, notwendigen Aufstockung der Beraterressourcen oder bei ungeplanten Ausfällen kann so schnell und unbürokratisch reagiert werden. Das erhöht signifikant die Sicherheit in Bezug auf die erfolgreiche und zeitgerechte Durchführung von Projekten.