

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle bei TRUMPF in Deutschland

Uwe Cichowicz

Betriebsratsvorsitzender TRUMPF Ditzingen (Stammsitz)

Konzernbetriebsratsvorsitzender TRUMPF Deutschland

16.01.2017

Übersicht

- Lebensphasenorientierte Arbeitszeit (Wahlarbeitszeit)
- TRUMPF Familien- und Weiterbildungskonto (TFW)

- ❖ Mobiles Arbeiten (*arbeiten unabhängig von Zeit und Ort*)
- ❖ Agiles Zeitsystem (*Verteilung der Arbeit über das Jahr*)
- ❖ Sabbaticals (*für Weiterbildung oder Reisen, 6 Monate bis 2 Jahre Freistellung*)

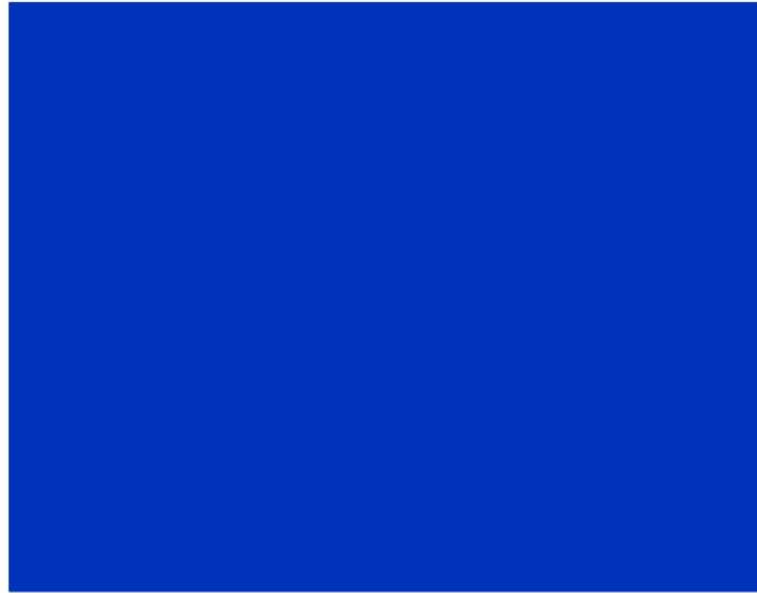
Lebensphasenorientierte Arbeitszeit (Wahlarbeitszeit)

- Alle 2 Jahre können Beschäftigte ihre Arbeitszeit in Abstimmung mit den betrieblichen Belangen festlegen.
- Die wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen 15h und 40h liegen.
- Vor Ablauf der 2 Jahre kann die Veränderung erneut beantragt werden.
- Die veränderte Arbeitszeit gilt wiederum für 2 Jahre, andernfalls kehrt der Mitarbeiter zu seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurück.
(der Anspruch auf einen Vollzeit Arbeitsplatz bleibt erhalten)
- ✓ *Dadurch wird den Beschäftigten eine Anpassung der Arbeitszeit an ihre jeweilige Lebenssituation ermöglicht.*

TRUMPF Familien- und Weiterbildungskonto (TFW)

- Beschäftigte können Stunden aus ihrer regulären Arbeitszeit „ein zahlen“ und später wieder entnehmen.
 - Zum Beispiel für Auszeiten von mehr als 6 Wochen.
 - Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung, längere Freizeitblöcke z.B. auch als Langzeitkonto vor Renteneintritt..
 - Das Konto wird extern geführt und ist treuhänderisch abgesichert.
 - Für Einzahlung und Entnahme gilt der jeweils aktuelle Stundensatz. Das monatliche Entgelt, Urlaubsgeld oder Sonderzahlungen können eingebracht werden.
- ✓ *Das TFW-Konto unterstützt die lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Kombinationen sind selbstverständlich möglich.*

TRUMPF



Backup

Die wöchentliche Arbeitszeit setzt sich zusammen aus:

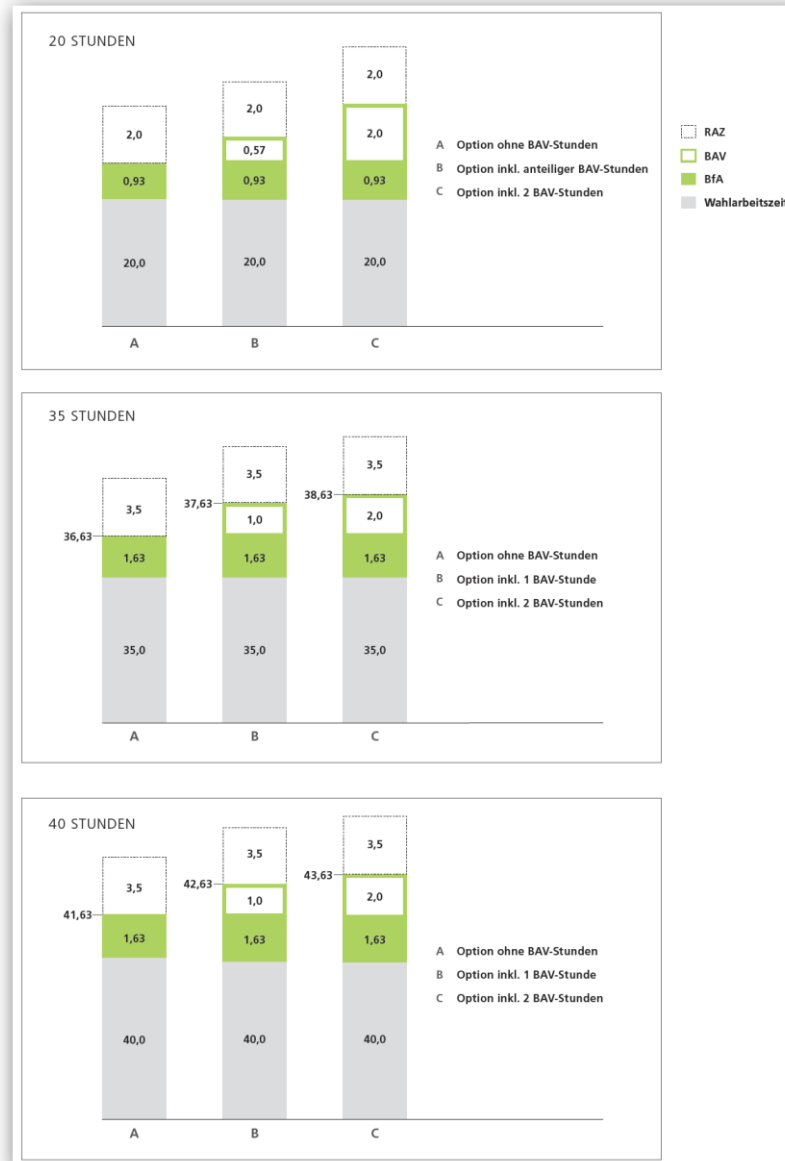
- Basisarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit (15 bis 40 Stunden pro Woche)
- Stunden aus dem Bündnis für Arbeit (maximal 1,63 Stunden pro Woche)
- Stunden für die betriebliche Altersversorgung (maximal zwei Stunden pro Woche)
- abweichende regelmäßige Arbeitszeit
- ungleichmäßige Verteilung der Jahresarbeitszeit über das agile Zeitsystem

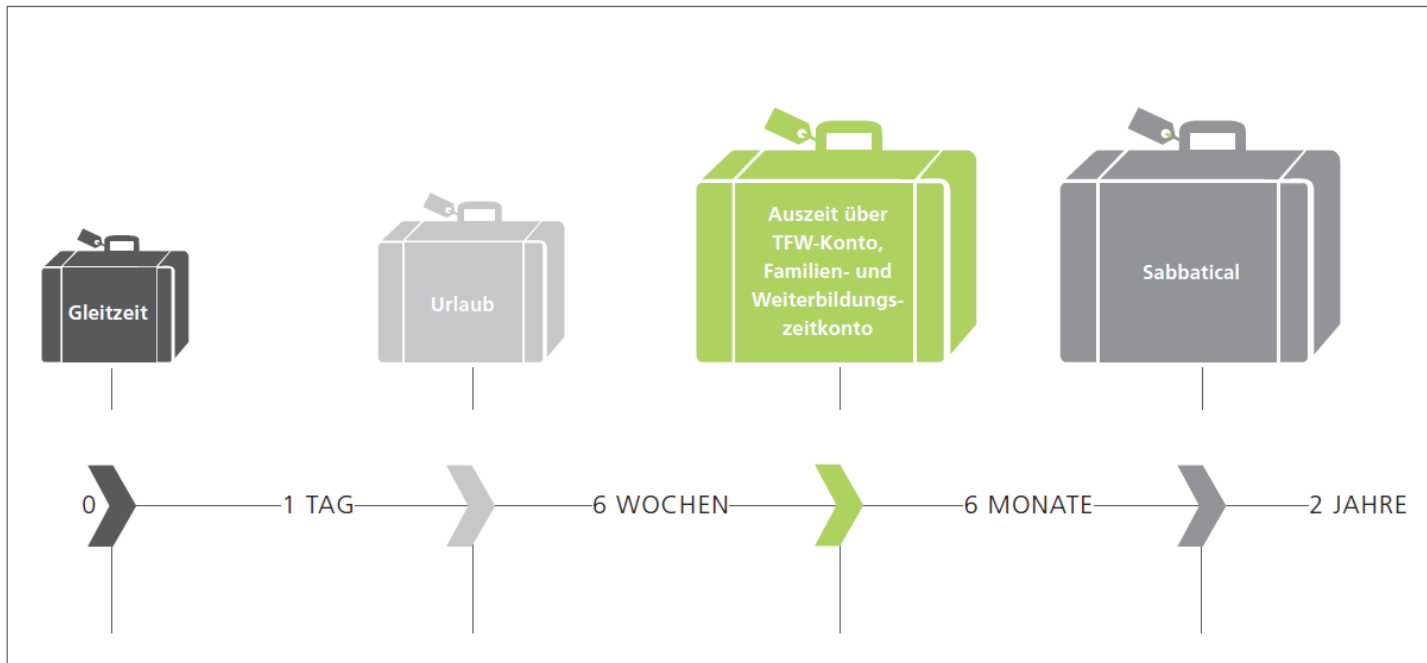
Regelarbeitszeitkonto (RAZ)

Das im Bündnis verankerte Regularbeitszeitkonto (RAZ) trägt zur Einkommens- und Beschäftigungssicherung bei, indem es eine flexible Anpassung des Arbeitszeitvolumens an längerfristige konjunkturell bedingte Schwankungen des Kapazitätsbedarfs ermöglicht. Auf langfristig wirksame Veränderungen der Auftragslage kann TRUMPF so flexibel reagieren, indem die Regularbeitszeit erhöht oder abgesenkt wird, ohne dass sich das Gehalt der Mitarbeiter verändert.

Gleitzeit

Gleitzeit ist die von der individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit abweichende Zeit. Ihre Nutzung soll eine individuelle Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung für die Mitarbeiter ermöglichen. Das Gleitzeitkonto hat eine Spanne von +25 Stunden und -40 Stunden.





Gleitzeit: Für private Termine und Erledigungen können TRUMPF Mitarbeiter Gleitzeit und Gleittage nehmen. Die Stunden werden von ihrem Gleitzeitkonto abgezogen.

Urlaub: Bis zu sechs Wochen Urlaub im Jahr stehen TRUMPF Mitarbeitern zu – abhängig von ihrem Arbeitsvertrag.

Familien- und Weiterbildungszeitkonto: Eine längere Reise oder die Pflege von Familienangehörigen? Mitarbeiter können Stunden aus ihrer regulären Arbeitszeit auf das TFW-Konto einzahlen und später für Freizeitblöcke ab sechs Wochen oder für die Finanzierung reduzierter Arbeitszeit abrufen.

Sabbatical: Eine längere Auszeit, zum Beispiel für den Master-Abschluss, ermöglicht ein Sabbatical. Wer bis zu zwei Jahre für die Hälfte des Lohns arbeitet, kann dann für den gleichen Zeitraum nicht arbeiten – aber weiterhin die Hälfte des Lohns beziehen. Die Auszeit ist vor und nach der „Arbeitsphase“ möglich.

Backup

Lebensphasenorientierte Arbeitszeit

Alle TRUMPF Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit, in Abstimmung mit den betrieblichen Belangen, alle zwei Jahre neu festlegen. Die Wahlarbeitszeit kann zwischen 15 und 40 Stunden pro Woche liegen. Nach Ablauf der zwei Jahre kann der Mitarbeiter entweder zu seiner Basisarbeitszeit zurück oder er wählt wiederum für zwei Jahre eine abweichende Arbeitszeit. Dadurch ermöglichen wir unseren Mitarbeitern eine an ihre Lebenssituation angepasste Arbeitszeit.

Mobiles Arbeiten

Unsere Mitarbeiter können bis zu 20 Prozent ihrer wöchentlichen Arbeitszeit mobil erbringen. Das heißt, sie sind flexibel hinsichtlich der Wahl des Arbeitsortes und der Tageszeit, wann sie die Arbeit erbringen. Auf diese Weise wollen wir unseren Mitarbeitern ermöglichen, ihre persönliche Lebensgestaltung mit ihrer Arbeit zu vereinbaren. Wichtig dabei ist: Führungskraft und Mitarbeiter müssen sich darüber einig sein. Und natürlich muss das Arbeitszeitgesetz eingehalten werden. Dann kann es losgehen – wo auch immer, wann auch immer.

