



Vertiefende Informationen zu den Flyern der Reihe „Moderne Personalpolitik“ Arbeitszeitmodelle - Flexibilität als Erfolgsfaktor

	Teilzeit	Gleitzeit
Beschreibung	Unter Teilzeitarbeit ist jedes Arbeitsverhältnis zu verstehen, dessen zeitlicher Umfang unterhalb der betrieblichen Regelarbeitszeit (z.B. 38 Stunden/Woche) vereinbart wird.	Die häufigste Form stellt die Gleitzeit mit Kernzeiten dar, bei der die Beschäftigten in einem bestimmten zeitlichen Rahmen selbst entscheiden können, wann sie am Arbeitsplatz erscheinen und wann sie ihn verlassen.
Nutzen für Arbeitgeber/innen	<ul style="list-style-type: none"> • höhere individuelle Leistungsfähigkeit und größere Motivation der Beschäftigten • Sollten die Kapazitäten für einen Zweischichtbetrieb nicht ausreichen, können Teilzeitkräfte zur besseren Ausnutzung der Betriebszeiten beitragen • Aufgrund von längeren Erholungszeiten entstehen weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten • bessere Anpassung der Arbeitszeit an das unterschiedliche Auftragsvolumen • Profilierung als familienfreundliches Unternehmen in der betriebsinternen wie externen Selbstdarstellung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absprachen mit den Mitarbeiter/innen sichern Unternehmen längere Zeitspannen, in denen sie für Kunden erreichbar sind • Der Verzicht auf Kernarbeitszeiten führt zu größerem Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter/innen • Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten führt zur besseren Motivation der Mitarbeiter/innen
Nutzen für Arbeitnehmer/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Die zeitliche Flexibilität ermöglicht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie 	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Arbeitszeit an persönliche Bedürfnisse (Kinderbetreuung, Behördengänge)
Umsetzung	<p>Es bedarf einer Analyse des Arbeitsanfalls, um passende Teilzeitmodelle zu erarbeiten.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Auswahl von Kriterien Kundenfrequenzen, Aufträge, Telefondaten, Umsatzzahlen 2. Darstellung des Arbeitsanfalls im Zeitverlauf Gegenüberstellung Arbeitsanfall – Mitarbeiter/innenstunden 3. Interpretation der Daten Welche Schwankungen sind zukünftig zu erwarten? Wo liegen wiederkehrende Arbeitsspitzen? 4. Ergebnis: Anforderungen an das Teilzeitmodell <p>Anhand der vier Stellschrauben Volumen, Verteilung, Länge und Lage der Arbeitszeit kann nun die Ausgestaltung des Teilzeitmodells erfolgen. Sollte dadurch für Vollzeitkräfte Mehrarbeit entstehen, ist diese personalpolitisch abzufedern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung der verpflichtenden Anwesenheitszeiten (Kernarbeitszeit) mit den Mitarbeitern • Schaffung von Transparenz für die Notwendigkeit von Kernarbeitszeiten • Produktionsspitzen und offizielle Ansprechzeiten sollten von allen Beschäftigten gleichermaßen getragen werden • Ein großes Arbeitszeitfenster (maximaler Rahmen in dem die Arbeitszeit geleistet werden muss) ermöglicht mehr Flexibilität für die Mitarbeiter, aber auch für die Erreichbarkeit des Unternehmens
Personeller Aufwand	<ul style="list-style-type: none"> • geringfügige Mehraufwendungen durch zusätzliche Gehaltsabrechnung • evtl. höherer Aufwand für die Führungskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> • Der größte zeitliche Aufwand entsteht bei der Planung und Einführung des Gleitzeitmodells
Zeitlicher Aufwand	<ul style="list-style-type: none"> • sofort umsetzbar 	<ul style="list-style-type: none"> • gering
Kosten	<ul style="list-style-type: none"> • höherer Anteil an Rüst- und Vorbereitungszeiten • höhere Infrastrukturkosten (z.B. Arbeitsplatz, Umkleideschrank, Parkplatz) 	<ul style="list-style-type: none"> • Anschaffungskosten für Arbeitszeiterfassungssystem
Mitbestimmungsgrundlage	Die individuelle Verkürzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit begründet kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.	Mitbestimmungspflichtig nach § 87 I Nr. 2 BetrVG sind die Einführung, die Änderung und die Modalitäten der Gleitzeit- oder variablen Arbeitszeit.

Quelle: Mittelstand und Familie und Beruf und Familie