

handwerk. magazin

www.handwerk-magazin.de

Vor- und Nachteile:

ARBEITSZEITMODELLE im Vergleich

Autorin: **Kerstin Meier**

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

VOR- UND NACHTEILE Arbeitszeitmodelle im Vergleich

Um den Mitarbeitern mehr Flexibilität zu bieten, können Firmenchefs die Arbeitszeit nach unterschiedlichen Modellen gestalten. Einen Königsweg für alle Betriebe und Branchen im Handwerk gibt es nicht, sondern jeder Arbeitgeber muss sein Modell an die betrieblichen Voraussetzungen, die Wünsche der Kunden sowie die Bedürfnisse der Mitarbeiter anpassen. Die folgenden Arbeitszeitvarianten haben sich im Handwerk bewährt.

MODELL	KURZBESCHREIBUNG	VOR- UND NACHTEILE	GEEIGNET FÜR:
GLEITZEIT	Mitarbeiter können Beginn und Ende der Arbeitszeit im Rahmen des vereinbarten Umfangs selbst bestimmen, wird oft kombiniert mit einer Kernarbeitszeit – etwa von 9 bis 15 Uhr –, in der die Beschäftigten anwesend sein müssen. Außerhalb dieses Korridors werden Gleitzeiträume definiert (Beispiel: 6 bis 9 Uhr und 15 bis 18 Uhr), in denen die Mitarbeiter flexibel kommen und gehen können.	<ul style="list-style-type: none"> + geringer organisatorischer Aufwand durch klare Vorgaben + für viele Arbeitsplätze und Mitarbeiter geeignet + einfaches Modell mit hoher Akzeptanz + weniger Fehlzeiten durch private Termine + Selbstbestimmung steigert Arbeitsmotivation – schriftliche Regelung und Gleitzeitkonto erforderlich – höherer Aufwand für Arbeitsplätze mit festen Kundenansprechzeiten – viel Abstimmung, da nicht alle Mitarbeiter gleichzeitig anwesend 	alle Branchen mit eigenverantwortlich arbeitenden Mitarbeitern sowie Teams oder Abteilungen, die Aufgaben und Kapazitäten weitgehend selbstständig organisieren
VERSETZTE ARBEITSZEIT	Innerhalb der gewünschten Betriebs- oder Ansprechzeit werden Arbeitszeitblöcke definiert, die sich in Beginn und Ende teilweise überlappen. So kann der Betrieb seine Betriebszeiten insgesamt ausweiten oder aber auch einen stark variierenden Personalbedarf im Laufe eines Arbeitstags gestalten.	<ul style="list-style-type: none"> + längere Maschinenlauf- und Öffnungszeiten + besserer Kundenservice durch längere Ansprechzeiten + Arbeitszeiten lassen sich dem Personalbedarf anpassen + keine Schichtzuschläge – sehr genaue Personalbedarfsanalyse erforderlich – Schichten 4 Wochen vorher festlegen, damit Mitarbeiter planen können – Motivationseffekt nur, wenn Mitarb. Einfluss auf die Schichtpläne haben 	handels- und dienstleistungsorientierte Betriebe mit im Tagesverlauf stark schwankendem Personalbedarf
JAHRES-ARBEITSZEIT	Basierend auf einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit wird mit den Mitarbeitern eine jährliche Arbeitszeit in Stunden vereinbart. Ist viel zu tun, arbeiten die Mitarbeiter mehr und bummeln die dabei entstandenen Überstunden in weniger auftragsstarken Zeiten ab. Trotz schwankender Arbeitszeit erhält jeder Mitarbeiter jeden Monat ein gleichbleibendes Gehalt.	<ul style="list-style-type: none"> + weniger bis keine teuren Überstunden + geringer Aufwand in der Buchhaltung + perfekte Ausgangsbasis für die Vier-Tage-Woche + Mitarbeiter können Gehalt fix planen + Kapazitäten passen sich an die Auftragslage an – über die geplanten Schwankungen hinausgehende Einsatzzeiten führen dennoch zu Überstunden – vermehrte Abstimmung zur Feinplanung erforderlich 	alle Betriebe mit saisonalen und daher weitgehend planbaren Auftragschwankungen
MOBILES ARBEITEN	In Abgrenzung zur gesetzlich geregelten Telearbeit – oft auch Homeoffice genannt –, bei der der Arbeitgeber für einen festgelegten Zeitraum einen Bildschirmarbeitsplatz in den Privaträumen einrichtet, handelt es sich beim mobilen Arbeiten um das gelegentliche Arbeiten außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes. Aufgrund des Gelegenheitscharakters definiert der Gesetzgeber weniger strenge Erwartungen an die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes.	<ul style="list-style-type: none"> + attraktivere Arbeitsplätze für Pendler und Beschäftigte mit Familie + effizienteres Arbeiten für Führungskräfte, die viel unterwegs sind + weniger Fehlzeiten durch private Termine + höhere Motivation und Produktivität durch selbstbestimmtes Arbeiten – nicht jeder Arbeitsplatz und Mitarbeiter ist dafür geeignet – höherer Kommunikationsaufwand, da Beschäftigte seltener im Betrieb – Führungsverhalten muss sich anpassen: weg von der Kontrolle hin zur Vertrauenskultur 	alle Branchen und Arbeitsplätze, die nicht zwingend eine durchgängige Präsenz des Mitarbeiters im Betrieb erfordern