

Gleitzeitarbeit

Gleitzeitregelungen ermöglichen die kurzfristige Variation von Arbeitsbeginn und -ende. Dabei kann entweder lediglich die Arbeitszeitlage beeinflusst werden (wer also später kommt, muss dementsprechend länger bleiben) oder auch eine unregelmäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit erlaubt werden. Diese kann somit innerhalb von häufig weit gefassten Rahmenzeiten um eine bestimmte Mindestarbeitszeit (Kernzeit) herum schwanken (vgl. Abb. 1). Die Obergrenzen für Zeitguthaben sind meist eng gefasst und es ist ein relativ kurzfristiger Ausgleich des Kontos innerhalb weniger Wochen oder Monate vorgesehen [1].

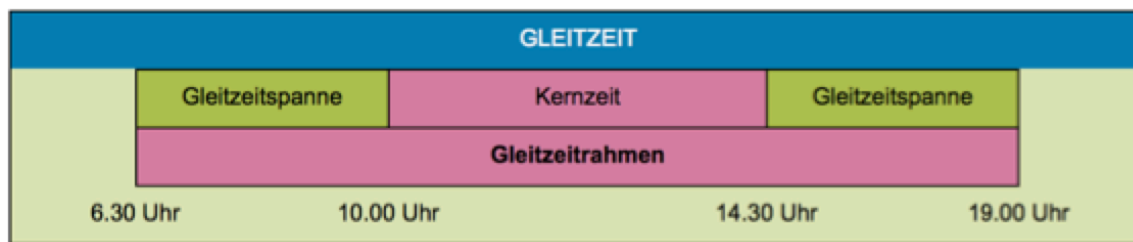


Abbildung 1. Beispiel für die Kernelemente einer Gleitzeitregelung.

Chancen: Durch die Einführung von Gleitzeitarbeit ermöglichen Sie es Ihren Mitarbeitenden, ihre Arbeit besser mit der außerberuflichen Sphäre abzustimmen und Familie und Beruf leichter zu vereinbaren. So kann diese Maßnahme insofern die private Belastung Ihrer Beschäftigten reduzieren, als dass diese ihre Kinder am Morgen stressfrei in die Kindertagesstätte oder Schule bringen oder auch notwendige Arzt- oder Behördenbesuche außerhalb der Arbeitszeit erledigen können. Gleichermäßen kann Zeitstress reduziert werden, der entsteht, wenn Pendler im Stau stehen oder die Bahn ausfällt. Auf der anderen Seite können Ihre Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit an ihre individuelle Leistungsfähigkeit und -willigkeit anpassen, sodass Ihr Unternehmen von einer erhöhten Produktivität der Beschäftigten profitieren sollte. Für Sie als Führungskraft kann sich diese Maßnahme zudem als äußerst gewinnbringend erweisen, da die Arbeitszeit Ihrer Mitarbeitenden an den tatsächlichen Arbeitsanfall angepasst werden kann und in der Folge Überstunden vermieden werden. Darüber hinaus können Sie auch Ihre Betriebszeiten bzw. Ansprechzeiten durch die versetzten Arbeitszeiten Ihrer Beschäftigten verlängern [2].

Kritische Aspekte: Obwohl Gleitzeitarbeit für Ihre Mitarbeitenden eine attraktive Möglichkeit darstellt, um die Arbeitszeit mit den privaten Anforderungen abzustimmen, sollten Sie sich vor der Einführung dieser Maßnahme folgender Aspekte bewusst sein: Zum einen sei die „Gefahr des Zeitdenkens und des ‘Hamsterns’ zum Ansparen von freien Tagen“ [2] erwähnt, zum anderen stellt die Einführung von Gleitzeitregelungen aber auch erhöhte Anforderungen an Organisation, Kommunikation und Führung im Unternehmen. Zudem fallen zusätzliche Kosten für die Zeiterfassung an [2].



Voraussetzungen: Gleitzeitregelungen setzen ein gewisses Vertrauen in Ihre Mitarbeitenden hinsichtlich eines verantwortungsvollen Umgangs mit der individuellen Arbeitszeit sowie Ihre Bereitschaft zu einem teilweisen Kontrollverzicht voraus [2]. Außerdem muss der Arbeitsplatz des/der Beschäftigten die Einführung von Gleitzeitarbeit zulassen: Während dieses Arbeitszeitmodell im Bürobereich weit verbreitet ist, findet man es im Produktionsbereich deutlich seltener [3]. So wird es dem Produktionshelfer Bernd beispielsweise kaum möglich sein, Gleitzeitarbeit in Anspruch zu nehmen, da ein Stillstand der Maschinen in Zeiten seiner Abwesenheit mit enormen Kosten für Bernds Arbeitgeber verbunden wären. Demgegenüber hat Nina als Marketing Managerin eine deutlich höhere Chance, eine Forderung nach Gleitzeitarbeit gegenüber ihrem Arbeitgeber erfolgreich durchsetzen zu können – vorausgesetzt, dass vereinbarte Termine mit Kundschaft oder anderen Kollegen/Kolleginnen trotzdem eingehalten werden. Hinsichtlich der vorgestellten Bedürfnisse zur Abgrenzung oder Entgrenzung von Arbeit und Privatleben unterliegt die Einführung von Gleitzeitregelungen keinerlei Einschränkungen, da Arbeitnehmer/innen frei wählen können, ob sie starre und regelmäßige Arbeitszeiten bevorzugen oder aber die Möglichkeit flexibler und täglich wechselnder Arbeitszeiten in Anspruch nehmen möchten.

Quelle:

[1] Hielscher, V. (2000). *Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie*, WZB Discussion Paper, NO FS II 00-201. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

[2] Fauth-Herkner (2004). *Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“*, In Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2003*. Berlin: Springer.

[3] Gärtner, J., Marschitz, W., Baumgartner, P. & Boonstra-Hörwein, K. (2016). *Mehr Gleitzeit in die Schichtarbeit!*, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 70(1), 9-11.