

Flexibilisierung von Arbeit

Stichwörter: Teilzeit, Betreuung von Angehörigen, Home Office

Warum ist das Thema wichtig?

Im Verlauf eines Berufslebens können ihre Beschäftigten den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren bzw. flexibel zu gestalten, um zum Beispiel mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können oder sich um Angehörige zu kümmern. Der Betrieb muss sich Gedanken um neue Arbeitszeitmodelle machen, die den Lebensphasen und den Interessen dieser Beschäftigten entsprechen.

Worum geht es bei dem Thema?

Mitarbeitende und Betriebe stehen häufig vor den Fragen: Was tun, wenn die Kita am frühen Nachmittag schließt? Was tun, wenn die Kita weit weg von meinem Arbeitsplatz ist und ich in Zeitnot gerate? Welche Möglichkeiten habe ich, wenn mein Kind noch klein ist und ich mehr Zeit mit ihm verbringen möchte?

Aber auch Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen stellen sich ähnliche Fragen: Zum Beispiel dann, wenn für Arzttermine längere Mittagspausen nötig sind oder wenn ihre Angehörigen vormittags längere Zeit ihre Hilfe benötigen.

Betriebe, die Antworten auf diese Fragen haben, verschaffen sich Wettbewerbsvorteile, rücken in puncto Arbeitgeberattraktivität weit nach vorne und können in Zeiten von Fachkräftemangel Mitarbeiter binden.

Was kann ich als Betrieb tun?

Es gibt unterschiedliche Hebel und Wege, an denen sowohl Arbeitgeber als auch Mitarbeitende ansetzen können, um die Arbeitsbedingungen familienbewusster zu gestalten. Denkbar sind:

- Länge der Arbeitszeiten: Teilzeitarbeit muss nicht zwingend der klassische „Halbtagsjob“ sein, auch sogenannte vollzeitnahe Modelle mit 70 oder 80 Prozent der betrieblich vereinbarten Regelarbeitszeit sind Alternativen.
- Lage der Arbeitszeiten: Die Verteilung der Arbeitstage über die Woche und der Arbeitsort lassen sich so legen, dass die familiäre Verantwortung berücksichtigt wird, ohne berufliche Aspekte aus dem Blick zu verlieren.

Für flexible Arbeitszeiten gibt es ganz unterschiedliche Modelle – von Gleitzeit bis zum Lebensarbeitszeitkonto. Und viele Mitarbeitende wünschen sich, bei den Arbeitszeiten mitreden zu können.



Sprechen Sie Ihren Personalberater bzw. Ihre Personalberaterin der zuständigen Handwerkskammer an! Kontaktdaten unter www.personal.handwerk2025.de/kontakt/.

Weitere Informationen

Weitere Informationen zum Thema Teilzeit finden Sie in den Beratungsmaterialien „Flexibilisierung von Arbeit“ sowie in den Beratungsmaterialien „Vereinbarkeit von Schwangerschaft, Elternzeit und Beruf“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“.

Auf einen Blick

Arbeitszeitmodell	Vorteile	Nachteile
Teilzeit Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeiten unter der betrieblichen Durchschnittsarbeitszeit liegen. Auch im Rahmen der Ausbildung möglich.	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitshöchstspitzen werden abgefedert Geringere Fehlzeiten, da Mitarbeiter private Termine besser wahrnehmen können Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gewinn und Erhalt von Fachkräften 	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhter Planungsaufwand Leicht erhöhte Verwaltungskosten Geringerer Verdienst
Jobsharing Zwei Mitarbeiter teilen sich einen Arbeitsplatz.	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter mit verschiedenen Zeitbedürfnissen Durchgängige Ansprechbarkeit Talente und Fähigkeiten zweier Personen können für eine Position genutzt werden 	<ul style="list-style-type: none"> Hoher Kooperations- und Organisationsaufwand Klare Absprachen notwendig hohes Maß an Teamfähigkeit
Gleitzeit Flexible Gestaltung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer. Während Kernzeiten gilt für alle Anwesenheitspflicht.	<ul style="list-style-type: none"> Problemlos in vielen Branchen anwendbar Weniger Stress für Arbeitnehmer Weniger Fehlzeiten 	–
Mobiles Arbeiten Telearbeit / Home Office Ab und zu oder regelmäßig von zu Hause aus arbeiten.	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung von Produktivität und Motivation Keine langen Anfahrtswege Vermeiden von Arbeitsausfällen (z.B. durch Handwerker im Haus oder krankes Kind) 	<ul style="list-style-type: none"> Schlechte Selbstorganisation führt zu Mehrarbeit, Nacharbeit Teamegeist geht ggf. verloren Hoher Koordinations- und Organisationsaufwand Nicht jede Tätigkeit eignet sich
Arbeitszeitkonten Ein Arbeitszeitkonto funktioniert wie ein Sparbuch auf dem Arbeitsstunden angesammelt oder entnommen werden.	<ul style="list-style-type: none"> Höhere Flexibilität entsprechend der Auftragslage Gehaltszahlungen bleiben konstant 	<ul style="list-style-type: none"> Ungesunde Anhäufung von Arbeitszeit möglich
Lebensarbeitszeitkonto / Zeitwertkonto Das Modell funktioniert nach dem Prinzip: Ist viel zu tun, wird mehr gearbeitet, ist wenig zu tun gibt es mehr Freizeit. Plusstunden können für einen späteren Zeitpunkt angespart werden.	<ul style="list-style-type: none"> Vermeidung von Überstunden Bessere Mitarbeiterbindung Unternehmen kann flexibel auf Arbeitsspitzen und Täler reagieren 	<ul style="list-style-type: none"> Problematisch im Falle von Insolvenz des Arbeitgebers Gefahr, Stunden zu hamstern

Die wichtigsten Gesetze im Überblick

- **Arbeitszeitgesetz:**
www.gesetze-im-internet.de/arbzg
- **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):**
www.gesetze-im-internet.de/tzbfsg
- **Berufsbildungsgesetz (BBiG):**
www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005
- **Familienpflegezeitgesetz (FPfZG):**
www.gesetze-im-internet.de/fpfzg
- **Jugendarbeitsschutzgesetz:**
www.gesetze-im-internet.de/jarbschg
- **Mutterschutzgesetz:**
www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018

Gefördert durch



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU



im Rahmen des Projektes
Frauen im Handwerk