



# Flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice

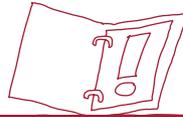
## Einführung

Flexible Arbeitszeitmodelle sind in Deutschland recht weit verbreitet: Über 90 Prozent aller Unternehmen bieten mindestens ein Modell von flexiblen Arbeitszeiten an. Am weitesten verbreitet sind individuell vereinbarte Arbeitszeitmodelle. Sie sind bei kleinen und mittleren Unternehmen mit wenigen Beschäftigten beliebt – drei Viertel aller Unternehmen in Deutschland haben solch individualisierte Arbeitszeitmodelle. Dort kann das Modell ganz individuell auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters und den betrieblichen Bedarf zugeschnitten sein. Wichtig ist bei der Ausgestaltung, dass das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird, so dass beispielsweise Beschäftigte nicht länger als zehn Stunden arbeiten, werdende Mütter nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden und Schwerbehinderte nach der achten Stunde den Arbeitsplatz verlassen können. Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte haben grundsätzlich einen Anspruch auf eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit, soweit dies für den Arbeitgeber nicht unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist.



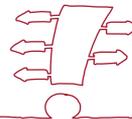
## Vorteile für das Unternehmen

Arbeitszeitflexibilität bietet den Unternehmen die Chance, Betriebszeiten und Arbeitszeiten zu entkoppeln und ausgedehntere Produktions- oder Servicezeiten für die Kunden anzubieten. Zudem erhöht sich die Motivation und Loyalität der Mitarbeiter, weil sie aufgrund der flexiblen Arbeitszeitmodelle eine höhere Arbeitszufriedenheit haben. Dadurch senken sich für den Arbeitgeber die Kosten durch Fluktuation und Abwesenheit. Durch flexible Arbeitszeitmodelle schafft der Arbeitgeber eine Win-win-Situation für sich und seine Beschäftigten.



## Kernbotschaft / Zusammenfassung

Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice sind grundsätzlich beliebt bei Beschäftigten. Bei Mitarbeitern mit Behinderung können sie dazu beitragen, dass sie überhaupt erwerbstätig sind und mit ihren Potenzialen zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen.



## Prozessablauf / Vorgehensweise

In der Vorbereitung ermittelt der Arbeitgeber durch eine Mitarbeiterbefragung oder Gespräche mit den Mitarbeitern (bei kleinen Betrieben) den Bedarf an Flexibilität. Zeitgleich bezieht er – sofern vorhanden – den Betriebsrat in die Vorbereitung mit ein. Aus den Bedürfnissen der Mitarbeiter und dem betrieblichen Bedarf werden betriebliche Ziele abgeleitet, die mit den flexiblen Arbeitszeiten erreicht werden sollen. Anschließend wird die operative Ausarbeitung an eine Arbeitsgruppe übertragen, die aus Personalbereich, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter sowie einigen Vorgesetzten und Mitarbeitern des Betriebs besteht. Sie erstellt einen Soll-Ist-Abgleich von Arbeits- und Betriebszeiten und wählt einen Pilotbereich oder eine Mitarbeitergruppe aus, in dem das neue Arbeitszeitmodell erprobt wird. Dann entwickelt sie unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen, der betrieblichen Belange sowie der Interessen der Beschäftigten ein oder mehrere neue Arbeitszeitmodelle. Sobald das Modell steht und bevor die Testphase beginnt, werden alle Mitarbeiter darüber informiert, beispielsweise durch eine schriftliche Information an alle Beschäftigten oder auf einer Mitarbeiterversammlung. In der anschließenden Testphase wird das Modell erprobt und verfeinert. So können alle Beteiligten Vor- und Nachteile des neuen Modells erfahren und in Kooperation von Arbeitsgruppe und Geschäftsführung daraus ein endgültiges Modell entwickeln.