



**7. Arbeitsmarktkonferenz am 17. November 2011 im John Deere
Forum, Mannheim**

Fachforum 3

Zukunftstaugliche Arbeitszeitgestaltung – Flexibilität mit System

Kernaussagen aus dem Fachforum 3

Ca. 70 Teilnehmer/-innen besuchten das Fachforum 3 zum Thema „Zukunftstaugliche Arbeitszeitgestaltung – Flexibilität mit System“

Impressionen:



Den Einstieg in das Thema übernahm Frau Sofie Geisel vom Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, einer gemeinsamen Initiative Deutschen Industrie- und Handelskammertages und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Frau Geisel klärte zunächst in einer „warm-up“-Runde, mit welchen Erwartungen die Teilnehmenden in diesem Forum waren. Dabei standen die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle in der eigenen Organisation, die Arbeitszeitgestaltung als Strategie zur Fachkräftesicherung sowie überhaupt mehr über Trends einer Arbeitswelt von morgen zu erfahren an vorderster Stelle.

Gründe für eine intelligente Arbeitszeitgestaltung wurden zusammengetragen. Nämlich, dass Mütter besser ins Erwerbsleben integriert werden können, dass Väter nicht nur als Ernährer eine Rolle in der Familie spielen, dass Ältere länger im Erwerbsleben bleiben können und dass der qualifizierte Fachkräftenachwuchs nicht abwandert.

Die zentralen Fragestellungen in der Diskussionsrunde im Podium, bestehen aus Prof. Dr. Ulrike Hellert (Moderne Arbeitszeiten, iap Institut für Arbeit und Personal an der FOM), Harald Klein (Produktionsstandorte der Daimler AG in der Metropolregion Rhein-Neckar) und Dr. Claire Nusselt (Deere & Company European Office) waren:

1. Welche Strategien und Ansätze haben Großunternehmen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung? Ist alles möglich?
2. Welche Hinderungsgründe bei der Flexibilisierung gibt es in Unternehmen?
3. Was ist aus arbeits- und gesundheitswissenschaftlicher Sicht unbedingt zu berücksichtigen?

Zu 1.: Die Antwort des/der Vertreters/-in der Großunternehmen war eindeutig, jede Form der Arbeitszeitgestaltung ist möglich, selbst in Schichtarbeit. Hier ist bereits heute fast für jede/n ein spezifisches Arbeitszeitmodell denkbar. Berücksichtigt wird dabei eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, die mobile Arbeitsgestaltung oder die Veränderung der Arbeitszeitkulturen. Verlagerung von Autonomie und Flexibilität auf die Beschäftigten. Instrumentarien starkes Gewicht

Zu 2.: Hinderlich sind häufig langjährige Führungskräfte, die einer Flexibilisierung grundsätzlich ablehnend gegenüberstehen. Dies trifft an manchen Stellen aber auch innerhalb der Kollegen und Kolleginnen zu. Wichtig ist, dass unbedingt auf den/die Mitarbeiter/-in eingegangen wird, der eine andere Arbeitszeitgestaltung wünscht, auch Vorschläge und Kompromisslösungen für die Teams mit dem/der Betreffenden diskutiert werden. Führungskräfte müssen in jedem Fall ein entsprechendes Coaching erhalten und für die Offenheit gegenüber flexibler Arbeitszeitgestaltung sensibilisiert werden. Neue Führungskräfte werden zumindest in Großbetrieben nicht mehr eingestellt, wenn sie hier nicht eine gewisse Kompetenz an den Tag legen. Es gibt einen Flexibilisierungsdruck nicht nur Vereinbarkeit, sondern auch Konjunktur, Verlagerung, demographischer Wandel uvm.

Zu 3.: Bei jeder Form der Arbeitszeitgestaltung ist die Gesundheitsfürsorge jedes/r Einzelnen zu berücksichtigen. Jede Form von Arbeit wird bei mehr als 8 Std./Tag bereits bedenklich. Bei mehr als 9 Std./Tag ist die Leistungsfähigkeit bereits so stark eingeschränkt, dass der Wert der Arbeit in erheblichem Maße sinkt. Für Beschäftigte sollte ein klares Regelinstrumentarium vorliegen, das Schutz für jede/n bietet und die bisher vorherrschende Anwesenheitskultur in eine Ergebniskultur umwandelt. Diese Ergebniskultur wird über klare Zielvereinbarungen geregelt → Changeprozess!

Nachfragen aus dem Publikum gab es insbesondere zum Thema Homeoffice, das nicht immer möglich ist z.B. bei Kundenkontakten, in der Pflege, im Labor. Das wurde einschränkend bejaht, aber selbst in der Pflege und in Labors ist ein Teil der Arbeit Dokumentation von Ergebnissen, was aber viel zu selten in Betracht gezogen wird.

Darüber hinaus wurde sehr kontrovers über die Probleme einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung von KMU diskutiert. Eine gemeinsame Erkenntnis war nicht erreichbar, lediglich das Angebot der Großunternehmen an KMU, gerne bei den Großen nachzufragen.

Nahezu uneingeschränkt stand am Ende der Diskussionsrunde sowohl von den Teilnehmenden am Podium als auch denen im Publikum ein Plädoyer an die Politik: Steuersysteme verändern z.B. Ehegattensplitting, das häufig Frauen dazu bringt, niedrige Arbeitszeiten zu bevorzugen.

Ansprechpartner/-innen

Maria Lauxen-Ulbrich

Leitung Vitaler Arbeitsmarkt

Telefon 0621 12987-14

Fax +49 (0)621 12987-52

✉ [maria.lauxen\(at\)m-r-n.com](mailto:maria.lauxen(at)m-r-n.com)

