

TRENDS

Arbeitszeiten der Zukunft

Flexibler, individueller, differenzierter...

von *Ufuk Altun*

Foto: Rainer Sturm, pixelio.de

FACHKRÄFTEMANGEL

HOME-OFFICE

DIGITALISIERUNG

ARBEITSZEIT-FLEXIBILISIERUNG

WORK-LIFE-BALANCE

FAMILIE & BERUF

Foto: Brandmark, pixelio.de

Die Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitgestaltung haben seit dem Tarifkompromiss im Jahre 1984 in der Metall- und Elektroindustrie in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion einen immensen Bedeutungszuwachs erfahren. Die Forderungen nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung haben zeitgleich sowohl aus der Globalisierungsdiskussion und der Debatte um die Wettbewerbsfähigkeit des „Wirtschaftsstandorts Deutschland“ heraus wie auch aus beschäftigungspolitischen Gründen neuen Auftrieb bekommen.

Dementsprechend wird seit Mitte der achtziger Jahre die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Entkopplung von Arbeitszeit und Betriebszeit und ein modernes Zeitmanagement gefordert. Die Arbeitszeit ist mittlerweile keine einheitlich vorgegebene starre Größe. Die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit wird vielmehr unterschiedlich und flexibel gestaltet. Durch diesen Trend verlor das sogenannte Normalarbeitsverhältnis an Allgemeingültigkeit und die Flexibilisierung der Arbeitszeiten nahm kontinuierlich zu.

Der klassische und einheitliche Arbeitstag, an dem die Beschäftigten ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen und hinterher gemeinsam die Fabrik, den Betrieb oder den Arbeitsplatz verlassen, verschwindet immer mehr aus der gesellschaftlichen Realität. Einheitliche betriebliche Normalarbeitszeiten mit kollektivem Beginn und Ende über 5 Arbeitstage der Woche haben in den vergangenen Jahrzehnten enorm an Bedeutung verloren.

Aktuelle Trends

Zudem stellen Trends wie der demografische Wandel, die Digitalisierung, Beschäftigtenentwicklung sowie Veränderung der Lebensformen von jungen und älter werdenden Menschen neue Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung.

Digitalisierung der Arbeit

Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird neue Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung mit sich bringen. Digitale Kommunikationsmittel und mobile Endgeräte wie Tablets, Notebooks, Smartphones machen es möglich, bestimmte Tätigkeiten an fast jedem Ort der Welt auszuüben. Eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, gerade mit Blick auf den Arbeitsort, ermöglicht mobiles Arbeiten oder das Arbeiten im Home-Office. Die gewonnenen Freiräume bei flexibler Arbeitsorganisation werden ergänzt oder kombiniert mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Jobsharing.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein weiterer Trend, welcher bei der Gestaltung von Arbeitszeiten immer an Bedeutung gewinnt, ist die Tatsache, dass sich die kulturellen und individuellen Werte der vor allem jungen Menschen in einem Wandel befinden und bei den Menschen und dem gesellschaftlichen Zusammenleben Veränderungen stattfinden. Lebensentwürfe werden individueller und vielfältiger, klassische Rollenbilder zwischen Mann und Frau verschwinden und die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit werden den Beschäftigten wichtiger. Durch diesen Strukturwandel innerhalb der Gesellschaft finden Veränderungen im Zeitmanagement der Gesellschaft und des einzelnen Menschen statt. Vor allem die Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeiten sowie der Arbeitsverhältnisse beeinflusst das soziale Leben und die gesellschaftliche Rhythmen.

Diese Veränderung, die auch als gesellschaftlicher Wertewandel bzw. „Individualisierung“ bezeichnet werden wird, hat innerhalb der Gesellschaft Folgen für die Wünsche der Beschäftigten, das Miteinanderleben, das Familienleben und die Freizeit. Dadurch gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten an Bedeutung. Immer mehr Menschen wollen sich

sowohl beruflich als auch familiär einbringen. Das reicht von der Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Work-Life-Balance bis hin zu einer weithin selbst gestalteten Erwerbsbiografie, die Kinderzeiten, Zeiten für die Pflege der Eltern oder einfach Auszeiten für Weiterbildung oder Reisen, enthält.

Laut einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sind für ca. 90 Prozent der Beschäftigten Familienfreundlichkeit und flexible Arbeitszeiten ebenso wichtig wie das Gehalt (BMFSFJ, 2016). Hinzu kommt, dass eine flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung dazu beitragen kann, dass Frauen und Männer außerberufliche Anforderungen und Wünsche wie z. B. Kinderbetreuung, Fortbildung mit der Erwerbstätigkeit verbinden.

Demographischer Wandel

Als Folge des demografischen Wandels steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung. Es wird prognostiziert, dass das Erwerbspersonenpotenzial bis 2020 leicht zurückgehen und danach bis 2030 stark schrumpfen wird (vgl. Statistisches Bundesamt, 2009). Dadurch wird die Zahl der erwerbstätigen Menschen abnehmen. Entsprechend sind die Unternehmen gefordert, die Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten bis zum gesetzlichen Rententalter zu erhalten und zu sichern. In diesem Zusammenhang werden auf die jeweilige Altersstruktur der Beschäftigten und ihre künftige Entwicklung angepasste Arbeitszeitmodelle eine wichtige Stellgröße. Dies bedeutet konkret, dass vor allem für die älteren Beschäftigten altersgerechte Arbeitszeitmodelle entwickelt werden sollten.

Zudem ist es für die Unternehmen sinnvoll, durch flexible, individuelle und familienfreundliche Arbeitszeiten in die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu investieren und sich so in Zeiten des Fachkräftemangels als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

Angesichts der bevorstehenden demografischen Herausforderungen sind innovative und nachhaltige Arbeitszeitmodelle ein wichtiges Instrument für Unternehmen, um das Potenzial qualifizierter Fachkräfte optimal zu nutzen. Hier geht es darum, die Arbeitszeiten an die unterschiedlichen Situationen im Verlauf des Arbeitslebens anzupassen.

Flexible Arbeitszeiten können ein Argument für Personalmarketing sein, um gutqualifizierte Menschen für das Unternehmen, die Branche und aber auch zuletzt die Region zu gewinnen. Aus diesem Grund sollten die Unternehmen bei der Konkurrenz um die gutqualifizierten Beschäftigten Arbeitszeitmodelle anbieten, welche den Bedürfnissen und Belangen nach individueller Lebensgestaltung Rechnung tragen.

Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Ziel der Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu einer Harmonisierung zwischen den unternehmerischen Bedürfnissen und den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten führen sollte. Dabei umfasst die flexible und individuelle Arbeitszeitgestaltung zwei Perspektiven;

- zum einen die stets zuverlässige und wirtschaftliche Erfüllung von Kundenbedürfnissen,
- zum anderen die individuelle Flexibilität der Beschäftigten hinsichtlich einer lebenssituationsspezifischen Arbeitszeit wie z. B. bei der Betreuung von Kindern.

Bei der Nutzung infrage kommender Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung kommt es darauf an, die betrieblichen Notwendigkeiten zur Erreichung der Unternehmensziele mit den Möglichkeiten und Bedürfnissen der Beschäftigten in Einklang zu bringen. Die Akzeptanz der Beschäftigten für flexible Arbeitszeitmodelle hängt u.a. von der ausreichenden Berücksichtigung

ihrer Interessen, Freizeitmöglichkeiten und Beschäftigungssicherheit ab. Dabei wird auch die Attraktivität der Unternehmen am Arbeitsmarkt durch flexible Arbeitszeitregelungen gestärkt, da moderne Arbeits(zeit)bedingungen für gut qualifizierte Beschäftigte bei der Arbeitgeberwahl ausschlaggebend sind.

Richtig umgesetzt können flexible und individuelle Arbeitszeiten eine Win-win-Situation ermöglichen: Die Beschäftigten können sich ohne Zeitnot und schlechtes Gewissen ihren beruflichen und familiären Aufgaben widmen. Die Unternehmen können flexibler auf schwankende betriebliche Anforderungen reagieren und profitieren von einer hohen Mitarbeitermotivation und Arbeitseffizienz. Gerade in Anbetracht der demographischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel bei den Unternehmen in Deutschland, können flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle einen Beitrag zur Lösung arbeitsmarktpolitischer, unternehmerischer und gesellschaftlicher Herausforderungen leisten.

Literatur:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016): Familienbewusste Arbeitszeiten. Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Berlin
Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.



Dr. Ufuk Altun ist in Istanbul geboren; er studierte Soziologie und Politikwissenschaften an der Universität Kassel.

Im Anschluss promovierte er an derselben Universität zum Thema „Arbeitszeitflexibilisierung in der Metall- und Elektroindustrie und Verbandsstrategien“. Aktuell arbeitet er als Arbeitszeitexperte am Institut für angewandte Arbeitswissenschaft in Düsseldorf. Er hat eine Vielzahl wissenschaftlicher Publikationen verfasst und ist Mitglied einer Reihe von nationalen Organisationen und Gremien.

Europäer neigen in die Wahlkreise

Bertelsmann-Stiftung

Protestwähler und populistisch argumentieren in den USA und Europa bisher zueinander. Doch was treibt Menschen allein beanspruchen, die Interessen sich gegen das sogenannte Establishment? Eine EU-Umfrage sucht nach Gründen. Sie zeigt: Globalisierungsängste spielen eine Rolle.

Die Angst vor der Globalisierung spaltet die Europäer (55 Prozent) die internationale Verflechtung als Bedrohung. Dabei gilt: Je älter das Alter der Befragten, desto größer ist die Wahrgenommenheit der Globalisierung als Gefahr empfunden. Die Ängste vor Globalisierung beeinflussen auch die politischen Einstellungen der Befragten gegenüber der Globalisierung als Bedrohung. Das sind die Ergebnisse einer von der Bertelsmann Stiftung regelmäßig durchgeführten repräsentativ für die EU und die 9 größten Mitgliedstaaten durchgeführten Umfrage.

Die Umfrage hat untersucht, was die politischen Einstellungen der Befragten beeinflusst: der persönliche Wertekompass (liberaler und ökonomischem Abstieg. Ob die Befragten ein positives Weltbild haben, spielt bei Aussagen zur Politik eine Rolle. Die Bewertung der Globalisierung hingegen ist durch die entsprechende Einordnung der Europäischen Union (Globalisierung) und -optimisten (Globalisierung gegenüber Politik und Gesellschaft in der EU verankert.

Globalisierungsängste bestimmen politische Einstellungen

Befragt zu ihrer Parteipräferenz, zeigt sich EU-Wahlwähler und populistischer Parteien fürchten besonders die internationale Verflechtung. Über alle Ländergrenzen hinweg ist ein ausgeprägtes und gemeinsames Merkmal ihrer Parteipräferenz bis zur britischen UKIP gehört stets mindestens zu den Globalisierungspessimisten. Am höchsten Anteil ihrer Anhänger (78 Prozent) sehen die Globalisierungsangst scheint also ein Treiber für die Wahlwähler zu sein. „Wir dürfen das Werben um besorgte Europäer etablierten Parteien müssen die Angst vor der Globalisierung zu nehmen.“