



Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Informationsblatt

Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort

Die flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort ist als einer der wichtigsten Aspekte zu nennen, wenn es um die gleichberechtigte Karrieregestaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Besonders im Sinne eines egalitären Familienmodells, bei dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch von Pflege und Beruf im Mittelpunkt stehen, werden Arbeitsmodelle gefordert, die sich den Anforderungen des Alltags flexibler anpassen lassen. Frauen möchten nach einer familienbedingten Auszeit wieder schneller in das Berufsleben eintreten, Väter wünschen sich mehr Zeit, um familiäre Aufgaben übernehmen zu können.¹

Zur Vereinbarkeit von Familie oder Pflege und Beruf im Zusammenhang mit Führungspositionen führt das Landesgleichstellungsgesetz folgenden Absatz an: „Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“²

Auszeiten und alternative Formen der Arbeitsorganisation werden dementsprechend nicht als Karrierebremse oder gar als karriereausschließender Faktor verstanden. Eine familienbewusste Personalpolitik wird als Attraktivitätsfaktor für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daher zusehends wichtiger.

Doch auch auf Arbeitgeberseite lassen sich wichtige Vorteile durch flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeit und -ort verbuchen. In Zeiten des Fachkräftemangels kann es sich kein Unternehmen mehr leisten, gute Arbeitskräfte zu verlieren. Flexible Arbeitsmodelle stellen somit auch einen wichtigen Wettbewerbsfaktor im Kampf um die besten Talente dar. Investitionen in Vereinbarkeitsangebote, die bedarfsgerecht auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten und individuell gestaltbar

1 Vgl.: BMFSFJ/Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie: Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit. Studie der Roland Berger GmbH. Berlin 2016. Unter: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Studie_BWL.pdf [28.02.2018], S. 7/8.

2 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG), §13 (8).

sind, zahlen sich für die Unternehmen aus.³ So ist unter anderem eine Produktivitätssteigerung um 13 Prozent sowie eine Motivationssteigerung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um 14 Prozent zu verzeichnen.⁴ Auch auf die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber sowie das Kundenimage wirken sich familienfreundliche Angebote positiv aus.⁵

Ein vereinbarkeitsunfreundliches Arbeitsklima hingegen senkt die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, woraus eine geringere Produktivität und eine gesteigerte Fehlzeitenquote resultieren.⁶

Die RWTH Aachen ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Sie möchte ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen und bietet daher bereits einige flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Teilzeit sowie den Flexiblen Arbeitsort und die situative mobile Arbeit an.

Dieses Informationsblatt gibt einen Überblick über die angebotenen Arbeitsmodelle und stellt weitere Modelle vor, die – je nach individueller Situation – die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen.

Für Beschäftigte der Uniklinik Aachen gelten die hier vorgestellten Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort nur bedingt.

3 Vgl.: BMFSFJ/Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie: Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit. Studie der Roland Berger GmbH. Berlin 2016. Unter: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Studie_BWL.pdf [28.02.2018], S. 16

4 Vgl.: BMFSFJ: Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit. Fortschrittsfelder, Herausforderungen, Leitsätze. Berlin 2015. Unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/75974/3a67bc965f98080001380934cc080a97/monitor-familienforschung-ausgabe-35-sonderausgabe-2015-data.pdf> [28.02.2018], S. 11.

5 Vgl.: Ebd., S. 23.

6 Vgl.: BMFSFJ/Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie: Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit, S. 11.

Gleitzeit an der RWTH Aachen

Gleitzeit gibt die Möglichkeit, die Arbeitszeit freier zu verteilen und innerhalb bestimmter Zeiträume Zeitguthaben oder Zeitschulden auszugleichen. An der RWTH ist dies die bestehende Dienstvereinbarung der ZHV. Für andere Bereiche besteht ebenfalls die Möglichkeit dieses Modell einzuführen.

Gleitzeit besteht aus einer Kernarbeitszeit mit allgemeiner Anwesenheitspflicht sowie Gleitzeitspannen, innerhalb derer die Beschäftigten Arbeitsbeginn und –ende selbst festlegen können. In der Regel geben der frühestmögliche Gleitzeitbeginn und das späteste Gleitzeitende die Bandbreite vor, innerhalb derer die Arbeitszeit variabel abgeleistet werden kann. Die Arbeitszeit wird auf Arbeitszeitkonten festgehalten; oft gibt es Ober- beziehungsweise Untergrenzen des Zeitkontos.

Flexibler Arbeitsort (Home Office) an der RWTH

Alle Angehörigen der Hochschule in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur RWTH Aachen können, nach 6 Monaten bestehendem Beschäftigungsverhältnis, den Flexiblen Arbeitsort beantragen. Ausgenommen sind jedoch Hilfskräfte, Auszubildende und Praktikanten/Praktikantinnen. Die Teilnahme ist freiwillig, ein Anspruch besteht jedoch nicht.

Die Arbeitsform Home Office zeichnet sich dadurch aus, dass die Mitarbeiter/innen regelmäßig an bestimmten Wochentagen teilweise in der Privatwohnung und teilweise in der Dienststelle arbeiten. Während der Tätigkeit in der Privatwohnung sind sie im Regelfall mit der Dienststelle durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden.

Grundsätzlich soll nicht mehr als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit am häuslichen Arbeitsplatz gearbeitet werden; Home Office muss jedoch mindestens 20 Prozent der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit umfassen. Weitere Informationen finden Sie im Intranet.

Situative mobile Arbeit an der RWTH Aachen

Die situative mobile Arbeit kann an der RWTH vereinbart werden, wenn besondere dienstliche Gründe vorliegen oder wenn besondere persönliche

und/oder familiäre Situationen spontan die Arbeit von einem anderen Ort (meist zu Hause) aus erfordern. Sie ist daher spontaner und flexibler umsetzbar als der Flexible Arbeitsort (Home Office).

Die spontane Verlegung von Arbeit in das häusliche Umfeld ist jedoch nur zeitlich begrenzt möglich; bei einer 5 Tage Woche sollen daher nicht mehr als 30 Tage im Jahr in Anspruch genommen werden. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Intranet.

Teilzeit

Teilzeit ist der Oberbegriff und die Voraussetzung für zahlreiche Arbeitsmodelle, die auf Arbeitszeitverkürzungen basieren und von geringfügigem Arbeitsumfang bis zur vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung reichen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten für Verteilzeiträume: Tag, Woche, Monat, Jahr oder Lebensarbeitszeit. Möglich ist eine gleichbleibende Anzahl von Wochenstunden oder eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr. Laut Landesgleichstellungsgesetz ist den „Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines [...] pflegebedürftigen nahen Angehörigen [...] zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“⁷

Vollzeitnahe Teilzeitmodelle können gerade für Beschäftigte, die durch das Leisten von familiärer Sorgearbeit drohen in die sogenannte Teilzeitfalle zu geraten, als Ausweg dienen.

Jobsharing

Zwei (oder mehrere) Beschäftigte teilen sich eine Arbeitsstelle. Die Einteilung der Aufgaben und der Arbeitszeit regeln die Jobsharer eigenverantwortlich unter sich. Die Jobsharer sollten über eine vergleichbare oder eine bezüglich der Anforderungen ergänzende Qualifikation verfügen.

⁷ Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG), §13 (3).

Regelmäßige Abstimmung und Informationsaustausch zwischen den Jobsharern ist unerlässlich, eine hohe Kooperationsbereitschaft auf Seiten der Beteiligten ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Modells.

Jobsharing ermöglicht Teilzeitarbeitskräften an großen Projekten mitzuarbeiten, beziehungsweise diese zu leiten.

Versetzte Arbeitszeit

Den Beschäftigten werden verschiedene Arbeitsblöcke mit festen Anfangs- und Endzeiten angeboten; diese Blöcke decken den gesamten täglichen Arbeitsbedarf ab. Anschließend werden die Beschäftigten den Zeitfenstern zugeteilt, in denen sie in den nächsten Wochen oder Monaten arbeiten werden.

Vertrauensarbeitszeit

Besonders im wissenschaftlichen Betrieb wird das Modell der Vertrauensarbeitszeit häufig praktiziert. Voraussetzung für dieses Modell ist sowohl Vertrauen in die Zuverlässigkeit der Beschäftigten als auch in die Führungsfähigkeit der Vorgesetzten. Es gibt keine Arbeitszeitkontrolle; wichtig ist nur, dass das abgesprochene Arbeitsergebnis termingerecht vorliegt. Die Vertrauensarbeitszeit setzt ein gutes Selbstmanagement voraus; Absprachen für den Umgang mit Überlastungssituationen sind unumgänglich.

Sabbatical

An der RWTH Aachen gibt es zu diesem Modell zwar keine einheitliche Regelung, individuelle Absprachen mit den Vorgesetzten und dem Personaldezernat sind allerdings möglich.

Gearbeitet wird in einem Zeitraum Vollzeit, bezahlt wird Teilzeit. Anschließend wird eine Auszeit möglich, in der nicht gearbeitet aber Teilzeit bezahlt wird. Das Angestelltenverhältnis wird durch das Sabbatical nicht unterbrochen.

Elternzeit

In den ersten drei Jahren nach der Geburt eines Kindes haben Eltern Anspruch auf Elternzeit; diese muss sieben Wochen vor Beginn angemeldet werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Teil der Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden; in diesem Fall muss die Elternzeit 13 Wochen vor Beginn beantragt werden. Während der Elternzeit ist eine Teilzeitarbeit von bis zu 30 Stunden pro Woche möglich.

Pflegezeit

Beschäftigte haben einen Anspruch darauf, bis zu sechs Monate teilweise oder ganz aus dem Job auszusteigen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen.

Familienpflegezeit

Gilt bei längerer Pflegebedürftigkeit. Angehörige können bis zu 24 Monate lang ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen mit mindestens Pflegegrad 1 in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Weiterführende Literatur

- Agentur für Arbeit Zwickau: Flexible Arbeitszeitmodelle. Informationen für Arbeitgeber. Zwickau 2014. Unter: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjix/~edisp/16019022dstbai637304.pdf> [22.03.2017]
- BMFSFJ/DIHK/Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie: Familienbewusste Arbeitszeiten. Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Berlin 2015. Unter: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Leitfaden_Arbeitszeiten_2015_barrierefrei.pdf [22.03.2017]

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Im Takt? Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Dortmund 2013. Unter: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A49.html;jsessionid=-0982950AB2D527B5129886508010BAF1.s1t1> [22.03.2017]

Gesetzliche Grundlagen

- Arbeitszeitgesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Arbeitsschutzgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz
- Bildschirmarbeitsverordnung
- Heimarbeitsgesetz

Alle Gesetzestexte finden Sie in Ihrer aktuellen Fassung unter www.gesetze-im-internet.de

Impressum

Oktober 2018

Herausgegeben vom

Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen

52056 Aachen

+ 49 241 80 93576

gsb@rwth-aachen.de

www.rwth-aachen.de/gsb

Verantwortlich: Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez

Redaktion: Christine Steffens

Gestaltung: Dagmar Glauner

