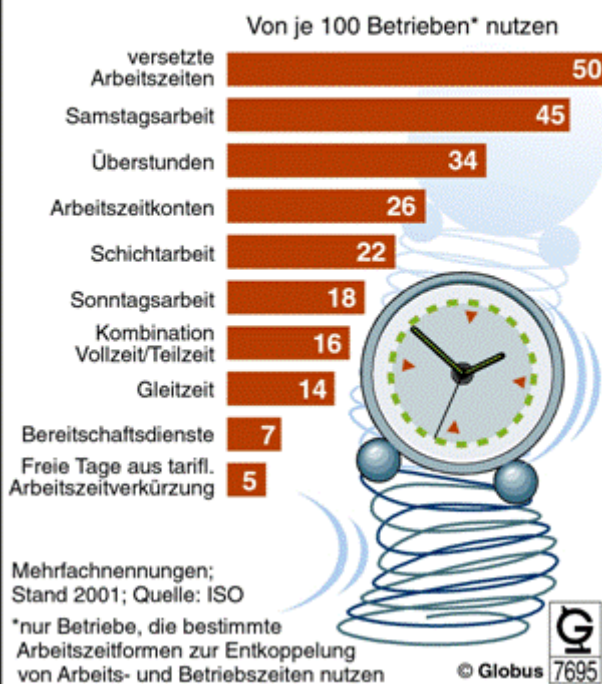


Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitszeit:

So reagieren die Betriebe



Bei der Optimierung von Betriebsabläufen hat das Thema Arbeitszeitflexibilisierung in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. In vielen Bereichen unternehmerischer Tätigkeit werden Anpassungsprozesse angestrebt. Wie Arbeitszeiten letztlich ausgestaltet werden können, hängt von verschiedenen Faktoren, wie z.B. der Branche, der organisatorischen Ausrichtung, der Kundenorientierung, saisonalen Schwankungen etc. ab. In diesem Zusammenhang werden nachstehend genannte Modelle diskutiert:

Gleitende Arbeitszeit: Eines der ersten Modelle. Die Arbeitszeit wird unterteilt in eine Kernzeit, während der Anwesenheitspflicht besteht, und eine Gleitzeit, über die der Mitarbeiter bestimmen kann.

Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit: Die Normalarbeitszeit ist je nach Arbeitsanfall variabel. Die Zeitsouveränität liegt jedoch beim Arbeitgeber bzw. richtet sich nach organisatorischen Gegebenheiten.

Teilzeitarbeit: Die traditionelle Teilzeit entspricht einer Arbeitszeitverkürzung, bei der flexiblen Teilzeit

sind Dauer und Lage der Arbeitszeit variabel zu handhaben.

Job-Sharing: Ein Arbeitsplatz wird unter zwei oder mehreren Mitarbeitern aufgeteilt.

Jahresarbeitszeit: Die effektive Jahresarbeitszeit wird je nach Arbeitsanfall gleichmäßig oder ungleichmäßig auf das gesamte Jahr verteilt, die Mitarbeiter erhalten jedoch jeden Monat das gleiche Gehalt.

Lebensarbeitszeit: Das Unternehmen legt eine Gesamtlebensarbeitszeit fest, die flexibel abzuleisten ist. Das Modell ermöglicht eine gleitende Eintrittsphase ins Erwerbsleben mit Unterbrechungen bis hin zur flexiblen Pensionierung. Während der Erwerbsphase können Pausen zum Beispiel für Weiterbildung eingelegt werden.

Variable Arbeitszeit: Der Mitarbeiter kann über Dauer und Lage seiner Arbeitszeit selbst bestimmen, Kernzeiten existieren nicht.

Schicht- und Nachtarbeit: Hier existiert eine Vielzahl von unterschiedlichen Regelungen. Wichtigstes Kriterium: Die Lage der Arbeitszeit weicht von der normalen tageszeitlichen Lage ab.

Cafeteria-System: Ein Mitarbeiter kann innerhalb eines bestimmten Budgets zwischen verschiedenen Leistungsangeboten, wie Gewinnbeteiligung, zusätzlichem Urlaub, höheren Ruhegeldzahlungen oder zusätzlichen Versicherungen wählen.

Telearbeit: Der Mitarbeiter kann teilweise oder ganz zu Hause arbeiten, es besteht die Möglichkeit, durch Informationstechnologien mit dem Unternehmen verbunden zu sein.

Quelle: www.frankfurt-main.ihk.de



Rufe im Internet die URL

<http://www.bma.bund.de/index.cfm?72A2FAE2BDCD4E238A270827C8DBDA3C> auf.

Wähle aus der Datenbank ein Praxisbeispiel aus und berichte deinen Mitschülern darüber.