

LIA.fakten

Flexible Beschäftigungsverhältnisse, flexible Arbeitszeiten: Wer A (atypisch) sagt, sollte auch B (beschäftigtenfreundlich) sagen

Hintergrund

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind in den letzten zehn Jahren rapide angestiegen. Diese sind nicht nur Folge von ökonomischen, sondern auch von individuellen Entwicklungen. Durch unterschiedliche Lebensstile verändern sich auch die Ansprüche von Menschen an Arbeit – darunter der Wunsch

nach flexiblen Arbeitszeiten. Atypische Beschäftigung kann Handlungsspielräume schaffen, sie kann diese jedoch ebenfalls einschränken – allerdings ist die Perspektive an den sozialen Hintergrund der einzelnen Beschäftigten gebunden.

Beschäftigte nach Erwerbsformen in NRW* (Angaben in Prozent)

Normalarbeitsverhältnis (Vollzeit und unbefristet)	66
Atypische Beschäftigungsverhältnisse (trennscharfe Abgrenzungen nicht möglich):	
Teilzeitarbeit	18
Geringfügige Beschäftigung	7
Befristete Beschäftigung	13
Leiharbeit	2

Quelle: LIGA.NRW (2009).

* Repräsentative Befragung von 2.000 Beschäftigten in NRW

„Atypisch“ setzt voraus, dass von einer Norm abgewichen wird. Im Falle der Beschäftigungsverhältnisse handelt es sich bei dieser Norm um das seit Jahrzehnten verbreitetste Beschäftigungsverhältnis in Deutschland, das Normalarbeitsverhältnis: unbefristet, Vollzeit, sozialversicherungspflichtig.

Diese Merkmale suggerieren einen Maßstab, sie vermitteln eine Soll-Vorgabe und transportieren gesellschaftliche Werte, die in den Institutionen verankert sind und an die Beschäftigten herangetragen werden (z. B. durch Betreuungszeiten, Kriterien für

eine Kreditvergabe). Für unfreiwillig atypisch Beschäftigte kann das zu Vereinbarkeitskonflikten und damit zu einer Benachteiligung an gesellschaftlicher Teilhabe führen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse ziehen veränderte Arbeitszeiten und oft komplizierte Dienstplangestaltungen nach sich.

Sofern die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber bei der Organisation nicht nur nach ökonomischen Interessen handelt und Veränderungen wie z. B. den Fachkräftemangel oder die Alterung der Belegschaften fest im Blick hat, kann eine vorausschauende und beschäftigtenfreundliche Gestaltung von Arbeitszeit einen Imagegewinn erzielen.

Eine gute Arbeitszeitorganisation bedeutet mehr als die Gestaltung nach gesetzlichen Vorgaben und Tarifvereinbarungen. Gestaltungen im Bereich der Arbeitszeit sind sehr zeitintensiv und benötigen Erprobungsphasen, u. a., weil sie zu Beginn einen Eingriff in die Lebenswelt der Beschäftigten darstellen und einer Gewöhnung bedürfen. Dies gilt auch für das soziale Umfeld, da die Veränderungen der Arbeitszeit unmittelbare Folgen für die Freizeit haben. Die Gestaltung von Arbeitszeiten, die beschäftigtenfreundlich sind, kommt daher oft zu kurz – wenngleich das Angebot an Arbeitszeitmodellen reichhaltig ist.

LIA.fakten

Betriebsspezifische Arbeitszeitgestaltung – erste Schritte

- Zu Beginn sollte eine Ist-Analyse durchgeführt werden (inkl. ihrer Aktualisierung in regelmäßigen Abständen).
 - Erfassung von soziodemographischen Eckdaten (z. B. Altersstruktur, Geschlecht, Qualifikation), Beschäftigungsarten.
 - Gespräche über die Wünsche, die Herausforderungen und die sozialen Hintergründe der Beschäftigten (schafft eine Vertrauensbasis, die erforderlich ist, um eine Veränderung dieser Art durchzuführen).
- Personalvertretung und Personalleitung sollten am Prozess beteiligt sein. Angestrebte Maßnahmen müssen von den Beteiligten, die unterschiedliche Funktionen besitzen, diskutiert werden.
- Die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle bedürfen einer gründlichen Recherche und sollten nach deren Sinnhaftigkeit für den Betrieb überprüft werden.

Arbeitszeitmodelle – Zwischen Zeitsouveränität und Selbstmanagement

Flexible Arbeitszeitmodelle wie z. B. die Vertrauensarbeitszeit und die Teleheimarbeit lassen aufgabenorientiertes Arbeiten, die Vermeidung von Leerlauf und einen Zeitgewinn für die Beschäftigten erwarten. Jedoch geht die Vertrauensarbeitszeit für die Beschäftigten nicht immer mit einem Plus an Zeitsouveränität einher. Eine hohe Eigenverantwortung und ein gutes Selbstmanagement werden für beide Arbeits-

zeitmodelle vorausgesetzt. Bei atypisch Beschäftigten besteht allerdings (je nach sozialem Hintergrund) das Risiko, dass sie wesentlich mehr arbeiten, um die Chancen für eine Vertragsverlängerung oder eine Arbeitszeitaufstockung zu erhöhen – was den Belastungsgrad ansteigen lässt. Andere Arbeitszeitmodelle wie Job-Sharing, die Funktionszeit oder die Gleitzeit können zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Sie schaffen ebenfalls mehr Zeitsouveränität – jedoch in einem geregelten Arbeitszeitrahmen.

Warum?

Eine gute Gestaltung von Arbeitszeit stellt grundsätzlich eine Bereicherung für den Betriebsablauf und für die Beschäftigten dar – unabhängig vom Beschäftigungstyp. Für diejenigen, für die das atypische Beschäftigungsverhältnis eine Einschränkung bedeutet, tragen entsprechende Veränderungen zu einer wichtigen Vereinfachung bei. Sie können ihren gesamten Tagesablauf selbstbestimmter organisieren – was nicht zuletzt für die Ausübung einer weiteren Tätigkeit (z. B. bei Teilzeitarbeit) und dem Arrangement von langen/doppelten Anfahrtswegen von Vorteil ist.

Weitere Informationen

- LIGA.NRW (2009): Gesunde Arbeit NRW 2009. LIGA. Praxis 3. Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit NRW. Düsseldorf.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2008): Im Takt? Risiken, Chancen und Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. www.baua.nrw.de
- Bundesweiter Ansprechpartner zum Thema flexible Arbeitszeiten: Zeitbüro FOM www.zeitbuero.fom.de
- Ansprechpartnerin im LIA.NRW: Talar Acemyan, Talar.Acemyan@lia.nrw.de

Impressum

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW)

Telefon 02 11 31 01 - 0
Telefax 02 11 31 01 - 11 89

Ulenbergstraße 127–131
40225 Düsseldorf

www.lia.nrw.de
poststelle@lia.nrw.de

Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen

