



Ziele und Interessen mittelständischer Unternehmen zur Arbeitszeitgestaltung

Projektverbund:



RKW
Hessen



RKW
Kompetenz-
zentrum



FOM
Hochschule
für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Als Basis für die Entwicklungsschritte im Projekt ArbeitsZeitGewinn wurde 2010 eine Online-Befragung durchgeführt. Befragt wurden 76 mittelständische Unternehmen des Produzierenden und des Gastgewerbes in Hessen. Hier nun die wichtigsten Ergebnisse zu den Zielen und Interessen der befragten Unternehmen.

>>> Einleitung

Welche Arbeitszeitmodelle die befragten Unternehmen einsetzen, wird bereits im Faktenblatt [„Aktuelle Arbeitszeitgestaltung in mittelständischen Unternehmen“](#) dargestellt. Doch sind die Unternehmen auch an der Weiterentwicklung ihres betrieblichen Arbeitszeitsystems interessiert? Und wenn ja, welche betrieblichen Ziele stehen dabei im Vordergrund?

>>> Ziele einer Veränderung

Auf die Frage, welche Ziele für ihr Unternehmen wichtig sind, wenn sie ihre Arbeitszeitregelungen verändern wollen, wurde von den befragten Unternehmern, Personalverantwortlichen und Führungskräften eine große Bandbreite von Antworten gegeben (Abb. 1).



Abb. 1: Ziele einer Arbeitszeitveränderung

Am häufigsten wurden die Ziele Produktivitätssteigerung, der langfristige Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, die Gesunderhaltung der Beschäftigten oder die verbesserten Anpassungsmöglichkeiten an betriebliche Erfordernisse genannt.

Dass der langfristige Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit als ein wichtiges Ziel bewertet wird, deutet darauf hin, dass in den befragten Unternehmen das Thema alternde Belegschaften „angekommen“ ist.

Bemerkenswert ist, dass in der Hitliste der Antworten sowohl betriebswirtschaftliche als auch mitarbeiterorientierte Ziele vorne stehen. Es wird von den befragten Unternehmen also durchaus erkannt, dass Arbeitszeitgestaltung sowohl eine wichtige Stellschraube für die Gesunderhaltung der Beschäftigten als auch für flexiblere betriebliche Prozesse darstellen kann.

Die Flexibilität spielt eine wichtige Rolle; dies zeigt sich auch bei der Frage, in welchen Betriebsbereichen sich die Unternehmen mehr Flexibilität wünschen. Hier geben 31 von 76 Personen an, dass in der Produktion mehr Flexibilität gewünscht wird. Insgesamt halten 10% der Befragten die Flexibilität für die betrieblichen Anforderungen noch nicht für ausreichend. Die Flexibilität für die Mitarbeiter wird sogar etwas schlechter eingeschätzt.

Neben der Erhöhung der betrieblichen Flexibilität durch „verbesserte Anpassungsmöglichkeiten“ oder „Verringerung von Produktionsausfällen“ werden insbesondere die Förderung und Gesunderhaltung der Mitarbeiter als wichtige Ziele angesehen.

Eine mitarbeiterorientierte Arbeitszeitgestaltung kann auch die Arbeitgeberattraktivität erhöhen. Immerhin gibt gut die Hälfte der befragten Unternehmen an, Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal zu haben. Gute Arbeitsbedingungen, dazu gehören auch die Arbeitszeitregelungen, spielen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte eine wichtige Rolle.

Viele Unternehmen erkennen die Potenziale einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Aber an welchen Regelungen oder Modellen haben sie konkret Interesse?

>>> Interessante Arbeitszeitregelungen

Abbildung 2 zeigt, welche Arbeitszeitformen als interessant für das Unternehmen angegeben werden. So sind neben Arbeitszeitkonten insbesondere auch Gleitzeit- oder Teilzeitregelungen von Interesse.

Schichtarbeit oder die Gestaltung von Telearbeit ist in unserer Stichprobe ein Thema für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten. Nachtarbeit oder auch Altersteilzeit stehen nicht im Focus der befragten Unternehmen.

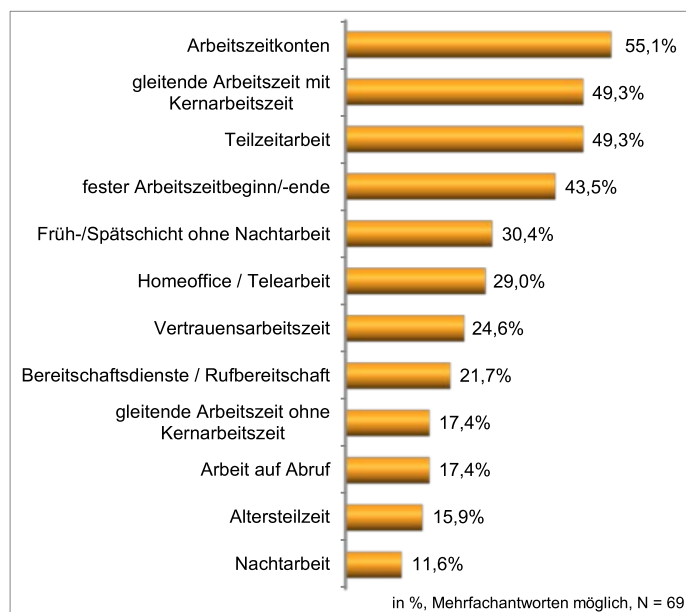


Abb. 2: Interesse an Arbeitszeitregelungen

Es ist auffallend, dass auch an „klassischen“ Arbeitszeitmodellen, wie Teilzeitarbeit oder festen Arbeitszeiten, ein insgesamt hohes Interesse besteht. Teilzeitarbeit ist sicherlich auch durch die gesetzliche Anforderung an die Betriebe, Müttern und Vätern flexibleres und familienfreundliches Arbeiten zu ermöglichen, weiterhin ein betrieblicher Dauerbrenner.

Dass das Interesse an Arbeitszeitkonten hoch ist, bestätigen auch Unternehmensgespräche, die im Rahmen der Projektaufaktveranstaltung¹ geführt wurden. Gerade kleine Betriebe benötigen die interne Flexibilität, die Arbeitszeitkonten bei der Auftragsbearbeitung oder der Kundenbetreuung ermöglichen können.

Daneben können Arbeitszeitkonten – in Kombination mit Gleitzeitregelungen – einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf der Beschäftigten leisten.

¹ Die Projektaufaktveranstaltung fand am 22. September 2010 in Darmstadt statt. Weitere Informationen zur Auftaktveranstaltung finden Sie unter www.arbeits-zeit-gewinn.de/auftaktveranstaltung.

>>> Interesse an einer Veränderung

Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Unternehmen sich vorstellen können, mit einer Veränderung der Arbeitszeiten wichtige betriebliche Ziele zu erreichen. Dieses allgemeine Interesse ist jedoch noch nicht mit einer konkreten Veränderungsbereitschaft gleichzusetzen.

Wir haben deshalb gefragt, ob die Unternehmen allgemein Interesse an einer Veränderung der Arbeitszeiten haben. So geben 22% der befragten Personen an, dass sie ein grundsätzliches Interesse haben, 22% wissen es nicht. Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen ist das Interesse – im Vergleich zu den Kleinst- und den Großunternehmen – groß.

Für die weitere Projektarbeit ist die Sensibilisierung und Aktivierung der Gruppe der Unentschiedenen besonders relevant. Möglicherweise kann diese Gruppe momentan den betrieblichen Gestaltungsbedarf und die Potenziale einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung noch nicht richtig einschätzen und benötigt weitere Informationen, um dieses Thema konkret aufzugreifen.

Die Befragung zeigt, dass die Veränderungsmöglichkeiten in den jeweiligen Unternehmen von den befragten Personen tendenziell als positiv eingeschätzt werden; so geben 62% eine gute Veränderungsmöglichkeit an.

Dabei stehen einer Veränderung verschiedene Herausforderungen im Weg (Abb. 3). Während zwar gut ein Drittel der Befragten angibt, keine besonderen Herausforderungen bei einer Veränderung zu sehen, geben die anderen vor allem Vorbehalte der Beschäftigten oder einen hohen Personalaufwand als mögliches Hemmnis an.

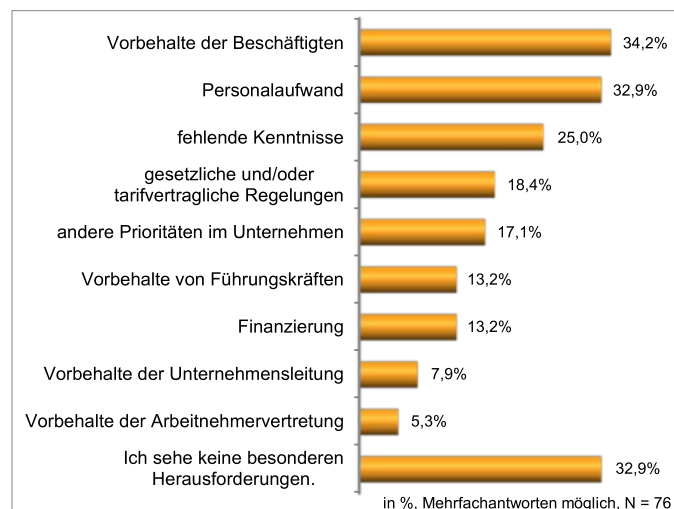


Abb. 3: Herausforderungen

Die genannten Herausforderungen müssen bei der Beratung berücksichtigt werden, damit sie nicht den Veränderungsprozess gefährden oder die nachhaltige Verankerung der Maßnahmen erschweren. So ist es beispielsweise unerlässlich, die Mitarbeiter bei einer Anpassung der Arbeitszeiten mit „ins Boot zu holen“.

>>> Informationen

Wie in Abb. 3 auch zu sehen ist, gibt ein Viertel der befragten Personen an, dass fehlende Kenntnisse eine Herausforderung darstellen. Dies deckt sich mit den Antworten zu der Frage, ob die Befragten gut über die rechtlichen Regelungen informiert sind. Dies bejahen gut 60% der Befragten, immerhin 40% geben jedoch an, dass sie sich nicht gut informiert fühlen. Auffällig ist, dass insbesondere die Befragten der Kleinst- und Kleinbetriebe die Kenntnisse weniger gut einschätzen als die von den größeren Unternehmen.

Bislang informieren sich die befragten Unternehmen vorrangig über Fachliteratur. Aber auch das Internet oder der Austausch mit anderen Unternehmen sind wichtige Informationsquellen.

Als Ansprechpartner zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung nennen die befragten Unternehmen vor allem die Industrie- und Handelskammern, Verbände, Fachanwälte und Unternehmensberatungen.

>>> Zufriedenheit

Unzufriedenheit mit bestehenden Arbeitszeitregelungen kann natürlich auch ein Anlass sein, das betriebliche Arbeitszeitmodell zu überprüfen und zu verändern.

Etwa 20% der befragten Unternehmen sind mit den aktuellen Arbeitszeitregelungen nur teilweise zufrieden oder gar (sehr) unzufrieden. Die befragten Inhaber, Geschäftsführer und Personalleiter schätzen auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den Arbeitszeitregelungen auf ähnlichem Niveau ein.

>>> Die Beratung

Wie oben gesehen, haben 22% der befragten Unternehmen das Interesse, die Arbeitszeitregelungen zu verändern.

Ein Viertel (24%) gibt ergänzend an, dass es in dem Unternehmen Beratungsbedarf zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung gibt.

Die Frage, ob die Unternehmen Interesse an einer Arbeitszeitberatung haben, wird von 27% bejaht. Dabei haben die Unternehmen ein großes Interesse an Beratungsangeboten, die sie bei der Analyse und Optimierung der bestehenden Arbeitszeitregelungen unterstützen (Abb. 4). Eine begleitende Unterstützung bei der Veränderung der Arbeitszeiten wird vorwiegend von größeren Unternehmen gewünscht.

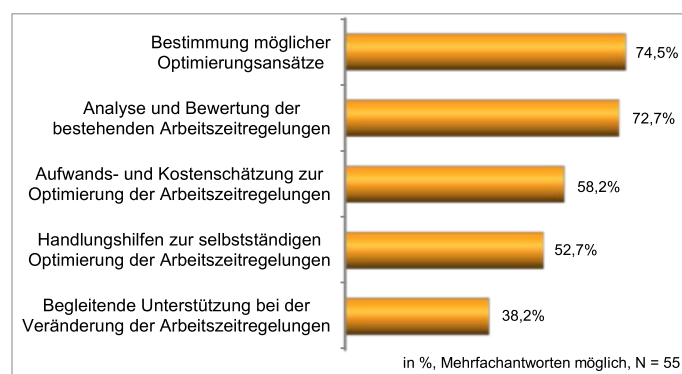


Abb. 4: Angebote zur Arbeitszeitberatung

>>> Zusammenfassung

Die Befragungsergebnisse belegen, dass die Potenziale des Themas Arbeitszeit von den meisten der befragten Unternehmen erkannt werden.

Dabei bestehen hinsichtlich der aktuellen Arbeitszeitgestaltung, der favorisierten Arbeitszeitmodelle aber auch des Interesses an einer Arbeitszeitberatung Unterschiede zwischen kleinen und großen Unternehmen.

Immerhin ein Viertel der Befragten äußert Interesse an einer Arbeitszeitberatung. Dieses doch recht große Interesse und der Bedarf an einer Beratung legitimieren das Projekt ArbeitsZeitGewinn und die Aufgabe, mit einer individuellen Beratung die Potenziale der Betriebe bezüglich der Arbeitszeitgestaltung auszuschöpfen.



Impressum:

Herausgeber: RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.
Kompetenzzentrum
Düsseldorfer Straße 40, 65760 Eschborn

Autoren: Ingra Freigang-Bauer, Gabriele Gusia (RKW Kompetenzzentrum)

Stand: April 2011

Download: www.arbeits-zeit-gewinn.de



Die Reproduktion dieser Veröffentlichung für nichtkommerzielle Zwecke ist bei Angabe der Quelle gestattet.