

Online Magazin IAB -

Arbeitszeitflexibilität arbeitgeberorientiert

16. Februar 2018 | tzenberger, Lutz Bellmann, Carina Sp



Flexible Arbeitszeiten sind weiter auf dem V
erforderlich halten, um auf Nachfrageverände
können, ist Beschäftigten vor allem die bess
wichtig. Da beides naturgemäß nicht deckungs
Faktoren flexible Arbeitszeiten beeinflussen
beide Seiten von den in deutschen Betrieben
profitieren.

Die Flexibilität der Arbeitszeit ist in der betr
öffentlichen Debatte zunehmend an Bedeutung. Den
Alleinverdiener-Haushalts einer Erwerbstätigkeit
Susanne [Wagner-Kurz](#) [berichtet](#) [4/2015](#).

Daraus resultiert auf der einen Seite vor allem Angehörige ein höherer Bedarf an Arbeitszeitflexibilität vereinbaren zu können.

Auf der anderen Seite ist Arbeitszeitflexibilität weltweiter Arbeitsteilung und digitaler Vernetzung Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Auch mü reagieren. Durch eine vorübergehende Arbeitszeit können Lieferzeiten verkürzt und Kundenwünsche s Krisenzeiten die Arbeitszeit schnell nach unten zuden [P r d o i d e u k t d e v r i t B e t t r i e b e](#) erhöhen.

Aufgrund der Digitalisierung nehmen Arbeitszeiten zu

Gerade im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung Termindruck oder wechselnde Arbeitszeiten tendieren Warning und Enzo [A B W e k u r z , b e r i c h t z i 2 / 2 0 1 7](#) wurde. Moderne Arbeitsgesellschaften stehen also vor der Heraus Beschäftigten mit den betrieblichen Flexibilität

Da beide Interessen nicht deckungsgleich sein mü Betrieben praktizierten Arbeitszeitmodelle vorra oder ob und inwieweit auch die Beschäftigten sel Arbeitszeiten haben.

Ausgestaltung der Arbeitszeit kann abhängen

In einem 2017 [A B r i c h t e s h e i ß e n P a p i e r](#) Autoren dieses Be Bestimmungsfaktoren von Überstunden und verschie Dabei wurde analysiert, von welchen Merkmalen di insbesondere deren Lage und Verteilung, abhängt. Teilzeit arbeiten, wird nicht untersucht. Neben Beschäftigten und Jobmerkmale berücksichtigt. Di

Einzelfall nicht überprüft werden kann, ob Betriebs durchsetzen konnten.

So kann angenommen werden, dass die Branchenzuge unterschiedlicher Branchen auch unterschiedliche auch, dass Beschäftigte mit Kindern andere Arbeits Kinder und daher auch in anderen Arbeitszeitmode unterschiedliche Arbeitszeitregelungen wesentlich als von den Merkmalen der Beschäftigten, so wäre Arbeitszeitflexibilität überwiegend durch die Ar

Merkmale des Betriebs, der Beschäftigte berücksichtigt

Bei den Merkmalen des Betriebs wurden die Wettbewerbs Arbeitnehmervertretungen und die Zusammensetzung Anteile an Teilzeit- oder befristet Beschäftigte und Branche ein. Bei den Merkmalen der Beschäftigten Geschlecht und Alter, familiäre Situation, Informationsqualifikationsniveau und berufliche Stellung ein Autonomie sowie Informationen zu Beruf und Führung wurde dabei durch das Auftreten von bezahlten und Arbeitszeitmodelle (fester Beginn und festes Ende teilweise wechselnde Arbeitszeiten; selbstbestimmt abgebildet.

Merkmale der Beschäftigten spielen untergeordnete Rolle

Im Ergebnis zeigt sich, dass vor allem Betriebsverschiedenen Arbeitszeitmodelle bestimmend sind nur eine untergeordnete Rolle. Insgesamt weisen Arbeitszeitflexibilität überwiegend arbeitgeberorientiert wenig überraschend bei festen Arbeitszeiten u

Arbeitszeiten.

Selbstbestimmte Arbeitszeiten werden besonders s
Autonomie bestimmt, Gleitzeit mit Arbeitszeitkon
Betriebsgröße. Bei bezahlten Überstunden spielen
Rolle, bei den unbezahlten Überstunden sind es d

Diese Ergebnisse zeigen, dass Arbeitszeitflexibi
Beschäftigtenmerkmalen abhängt. Zu beachten ist
Einzelfälle getroffen wird, ob hier also Betrieb
durchsetzen konnten. So können Beschäftigte mit
Arbeitszeitarrangements versuchen, Betriebe oder
Arrangements können dann im Einzelfall durchaus
wenn die Verteilung der Arrangements stärker dur
bestimmt werden als durch die Interessen der Arb
hängt auch die Häufigkeit von Überstunden vor al

Fazit

Angesichts des demografischen Wandels und der da
Arbeitskräften ist anzunehmen, dass arbeitnehmer
Bedeutung gewinnen werden. Betriebe stehen dabei
Arbeitszeitregelungen so zu gestalten, dass Arbe
gebracht werden. Dabei können vor allem die Sozi
Ebene eine wichtige Rolle spielen.

Die gesetzlichen Regelungen müssen generell den
Rechnung tragen. Denkbar wäre aber, den Betriebe
wenn die Arbeitgeber auf der betrieblichen und s
adäquate Zugeständnisse an anderer Stelle machen
Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeitobergr

Voraussetzung müsste jedoch sein, dass Gewerksch
eine Orientierung an Tarifverträgen oder eine in
vorausgesetzt und entsprechende Zugeständnisse

In Paketlösungen könnten etwa Anpassungen von La
rechtzeitig anzukündigen wären, gekoppelt werde
individuellen Freistellungen etwa für Weiterbild
Gesundheitsmanagements.

L i t e r a t u r

Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arb
Arbeitszeitmuster si In ADB-nKurz bwr ei vtr Nr. 4 eitet.

Warning, Anja; Weber, Enzo (2017): Wirtschaft 4.
Personal PDKurzbwr Nr. 12

Weber, Enzo (2016): Industrie 4.0: Wirkungen auf
In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 65,

Zapf, Ines; Weber, Enzo (2017): The role of empl
working time: An empirical analysis of ov A B t i m e
Discussion Paper Nr. 4

Z i t a t i o n s h i n w e i s

Bernd Fitzenberger; Lutz Bellmann; Carina Sperbe
Arbeitszeitflexibilität ist primär arbeitgeberor
<https://iab-forum.de/arbeitszeitflexibilitaet-is>
2026

L i z e n z h i n w e i s

Diese Publikation ist unter folgender Creative-C
Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Intern
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/d>