

Flexible Arbeitszeitgestaltung

Praktikable Lösungen, um Fachkräfte zu sichern

[Talente erkennen und Skills ausbauen](#) | [Jobangebote und Skills matchen](#) | [Beruf und Privatleben in Balance halten](#) | [Länger gesund durchs Arbeitsleben](#) | [Von internationalen Talenten profitieren](#)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft oft eine zeitliche Komponente: die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen sind zu kurz, Ferien- und Urlaubszeiten sind nicht abgestimmt, und so weiter. Oft gibt es dafür aber sowohl für Fachkraft als auch Unternehmen praktikable Lösungen: die Arbeitszeit wird reduziert oder flexibler gestaltet.

Die Bandbreite für flexible Arbeitszeitgestaltung ist groß:

- **Teilzeit:** Sie können durch Teilzeitmodelle wichtige Fachkräfte an Ihr Unternehmen binden, denn oft besteht nach Teilzeit große Nachfrage. Die Arbeitstage bzw. -zeiten können so vereinbart werden, dass sie auch den Erfordernissen des Unternehmens entsprechen. Es kann bspw. auch zu Schul- oder Kindergartenzeiten mehr gearbeitet werden, damit zu Ferienzeiten mehr Zeit für die Familie zur Verfügung steht. Besonders für Frauen nach der Karenz ist Teilzeit oft eine beliebte Möglichkeit, wieder in das Berufsleben zu starten.

Wichtige rechtliche Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG):

- Teilzeitbeschäftigte dürfen grundsätzlich nicht wegen ihrer reduzierten Arbeitszeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden.
- Teilzeitbeschäftigte sind anteilig entsprechend ihrem Arbeitsumfang zu entlohnen und an Leistungen des Arbeitgebers (wie zB Pensionszusagen) zu beteiligen.
- Das Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Teilzeitkraft zu vereinbaren.
- Die Lage (= uhrzeitmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage) der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist ebenfalls zu vereinbaren.
- Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss Teilzeitbeschäftigte über die Ausschreibung von freiwerdenden Arbeitsplätzen mit höherem Arbeitszeitausmaß informieren – beispielsweise über Aushang im Betrieb, Mail oder Intranet.

Mehr Informationen zur [Teilzeitarbeit](#).

- **Gleitzeit:** Innerhalb des vereinbarten Rahmens können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beginn und Ende Ihrer täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen. Die Kernarbeitszeit wird nach den Bedürfnissen Ihres Betriebes festgelegt. Gleitzeitregelungen können relativ kurzfristig umgesetzt werden und bedürfen keiner kollektivvertraglichen Zulassung. Sie kann daher in allen Branchen betriebsintern geregelt werden. Zu beachten ist allerdings, dass auch die Arbeitsorganisation danach ausgerichtet werden sollte, bspw. die Vereinbarung von Terminen innerhalb der Kernzeit.

Wichtige rechtliche Rahmenbedingungen:

- In Betrieben mit Betriebsrat ist die gleitende Arbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung festzulegen. Gibt es keinen Betriebsrat, muss mit der bzw. dem einzelnen Beschäftigten eine schriftliche Gleitzeitvereinbarung getroffen werden.
- Schriftlichkeit ist ein absolutes Formerfordernis einer Gleitzeitvereinbarung.
- Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode 40 Stunden im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind. Maximal sind 50 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit zulässig.

Erfahren Sie mehr zur [Gleitzeit](#).

- **Wochenarbeitszeitmodell:** Dabei wird zB nur an vier Tagen pro Woche, dafür aber länger gearbeitet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten

bspw abwechselnd von Montag bis Donnerstag oder von Dienstag bis Freitag, dafür aber länger pro Tag und haben so zB alle zwei Wochen vier Tage frei.

- **Jahresarbeitszeitmodelle:** Abhängig von der Branche des Unternehmens – zB bei starken vorhersehbaren saisonalen Schwankungen – kann es sinnvoll sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ein Jahresarbeitszeitmodell zu unterstützen. Diese beziehen sich auf die Berechnung und Planung der Arbeitszeit einer Arbeitskraft über den Zeitraum von bis zu einem Jahr. So kann vereinbart werden, dass die betreffende Person für einen bestimmten Zeitraum ganz für das Unternehmen da ist – und für einen bestimmten Zeitraum (zB Sommerferien) pausiert. Fachkräfte haben so mehr Zeit für Ihre Familie. Ihr Betrieb profitiert dadurch, dass Sie zB keine Kurzarbeit anmelden müssen bzw im Gegenzug keine Überstunden zahlen müssen.

Quelle: Handbuch "Vereinbarkeit Familie und Beruf"

Tipps für familienfreundliche Arbeitszeiten:

- großer Gleitzeitrahmen (zB von 6:00 bis 19:30)
- unterschiedliche, individuelle Teilzeitmodelle (zB 10/20/25/30) – auch für Führungskräfte
- Personen mit Betreuungspflichten könnten Sie Vorrang bei Arbeitszeit- bzw Urlaubseinteilung gewähren
- spezifische Arbeitszeitmodelle mit zB drei Tagen Arbeitszeit und zwei Tagen Familienzeit
- frühzeitige Erstellung von Besetzungs- und Einsatzplänen, um auf die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Kindern Rücksicht zu nehmen
- Abstimmung der Arbeitszeiten des Unternehmens auf die öffentlichen Verkehrsmittel der Region

Quelle: Handbuch "Vereinbarkeit Familie und Beruf".

- **Freistellung gegen Entfall des Entgelts und Sabbatical:** Nicht nur für Weiterbildungszwecke, auch aus anderen Gründen kann eine Freistellung gegen Entfall des Entgelts vereinbart werden. Auch Sabbaticals sind ein innovatives Instrument, um Fachkräften die Möglichkeit zu bieten, sich eine Zeit lang auf Ihre Familie zu fokussieren. In einigen Kollektivverträgen finden sich hierzu bereits Sabbatical-Modelle. Sie können als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber ihrer Belegschaft eine bezahlte Berufspause (idR bis zu einem Jahr) gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer bestimmten Rahmenzeit vor Antritt der Berufspause bieten. Die nähere Ausgestaltung richtet sich nach den jeweiligen Bestimmungen des Kollektivvertrags.
Wichtig: Für Sabbaticals gibt es keine gesetzliche Grundlage und auch keinen Rechtsanspruch.
- **Urlaubsregelungen:** Auch bei der Urlaubsplanung sollte auf Familienfreundlichkeit geachtet werden. Damit sind allerdings Vereinbarungen wichtig, die auch von Personen ohne Betreuungspflichten akzeptiert werden.
Wenn Arbeitskräfte mit der gesetzlich vorgesehenen Pflegefreistellung nicht auskommen, könnten Sie Ihnen für die Pflege von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen unbezahlten Sonderurlaub gewähren. Auch hier ist Akzeptanz der gesamten Belegschaft wichtig, denn immerhin muss die ausfallende Person von den Kollegen ersetzt werden.
- **Teleworking:** Telearbeit ist eine interessante Alternative, wenn Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter einen Teil der Arbeitszeit zu Hause absolvieren möchten. Die Aufwendungen für einen Telearbeitsplatz (PC, Internetverbindung, Mobiltelefon) sind in der Regel für Unternehmen nicht besonders hoch und rechnen sich rasch. Dennoch ist die regelmäßige Anwesenheit im Unternehmen wichtig, um den Informationsfluss und die Unternehmenszugehörigkeit zu sichern. Während Telearbeit Einsparungseffekte für die betroffene Person bei den Wegzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsort bringt, spart das Unternehmen bei den Kosten für Büroräumlichkeiten. Rechtliche Infos zur Telearbeit.
- **Pflegekarenz und Pflegezeit:** ermöglichen Ihrer Belegschaft Pflege und Betreuung naher Angehöriger. Unter Pflegekarenz versteht man die Freistellung eines Mitarbeiters von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts. Bei Pflegezeit wird die wöchentlich vereinbarte Normalarbeitszeit herabgesetzt.
Pflegekarenz oder Pflegezeit können für einen Zeitraum von ein bis drei Monate in Anspruch genommen werden. Es bedarf einer schriftlichen Vereinbarung über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Karenz bzw Teilzeitbeschäftigung. Für die Dauer der vereinbarten Pflegekarenz oder Pflegezeit gebührt Pflegekarenzgeld. Das Pflegekarenzgeld ist beim Sozialministeriumservice zu beantragen.
- **Jobsharing:** ist eine Möglichkeit, wenn ein Vollzeitjob aufgrund von Betreuungspflichten nicht in Frage kommt und ein Teilzeitjob nicht möglich ist. Es teilen sich bspw 5 Mitarbeiter 3 Jobs, oder zwei Mitarbeiterinnen 1 Job – vieles ist möglich. Jobsharing ist für Unternehmen interessant, bei denen bestimmte Arbeitsplätze immer besetzt sein müssen – etwa um Kundenanliegen entgegenzunehmen und zu bearbeiten. Die jeweiligen Personen können sich frei einteilen, wie sie den Arbeitsplatz besetzen und die Arbeit leisten. Vorteilhaft für Unternehmen: Jobsharing verhindert teure Überstunden, erhöht dabei aber die Flexibilität.

Quelle: Handbuch "Vereinbarkeit Familie und Beruf".

Stand: 15.12.2020