

Gestaltungsempfehlungen für flexible Arbeitszeiten im Rahmen einer sozialverträglichen Arbeitszeitgestaltung

Gestaltungsempfehlungen (1):

Flexible Arbeitszeiten sollten nicht mit überlangen Arbeitszeiten verknüpft werden (oder dazu führen).

Gestaltungsempfehlungen (2):

Flexible Arbeitszeiten sollten die Variabilität der Arbeitszeiten nach Dauer und Lage in engen Grenzen halten.

Gestaltungsempfehlungen (3):

Rein unternehmensbestimmte Flexibilität, die Mitarbeiter zur (kurzfristigen) Anpassung ihrer arbeitsfreien Zeit an Anforderungen des Unternehmens zwingt, ist zu vermeiden.

Gestaltungsempfehlungen (4):

Bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten sind auch die sonstigen ergonomischen Grundlagen zur Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen,

z.B. in Bezug auf die Dauer und Massierung von Arbeitszeiten sowie auf Probleme der biologischen und sozialen (De)Synchronisation.

Gestaltungsempfehlungen (5):

Bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten sind den Vorgesetzten wie den betroffenen Mitarbeitern diese Grundlagen zu vermitteln,

damit diese bei der konkreten Umsetzung auch angemessen berücksichtigt werden können.

Gestaltungsempfehlungen (6):

Bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten in *Verbindung mit Schichtarbeit* sollte in besonderem Maße auf Möglichkeiten zur Synchronisation mit biologischen und sozialen Rhythmen geachtet werden.

Gestaltungsempfehlungen (7):

Flexible Arbeitszeiten sollten verlässlich sein.

Mitarbeiter müssen sich auf die Einhaltung der geplanten flexiblen Arbeitszeiten verlassen können, um ihre nicht-arbeitsbezogenen Aktivitäten planen und ausführen zu können.

Gestaltungsempfehlungen (8):

Flexible Arbeitszeiten sollten nicht als Ersatz für mangelnde Planungskompetenz und/oder -bereitschaft herangezogen werden.

Eine nicht gleichmäßige Produkt- oder Dienstleistungsnachfrage ist nicht zwingend eine Begründung für unternehmensbestimmte flexible Arbeitszeiten – und flexible Arbeitszeiten sind nicht zwingend die beste Lösung für derartige Probleme.

Gestaltungsempfehlungen (9):

Wenn flexible Arbeitszeiten gegen etablierte ergonomische Grundsätze (z.B. bezüglich Dauer, Lage und Dynamik der Arbeitszeit) verstoßen (müssen),

sollte als Kompensation eine Reduktion der Arbeitszeit und damit eine Ausdehnung arbeitsfreier Zeit vorgesehen werden, um den Betroffenen Möglichkeiten der Resynchronisation zu eröffnen.

Gestaltungsempfehlungen (10):

Bei der Kompensation - wie bei der Verrechnung über Kontensysteme - ist eine *beanspruchungsbezogene Verrechnung* zu beachten.

eine Verrechnung schlicht um schlicht (z.B. eine 10. Arbeitsstunde gegen eine 1. Arbeitsstunde, oder Arbeitszeit zu sozial nutzbarer Zeit gegen sozial nicht nutzbare arbeitsfreie Zeit) ist aus ergonomischer Sicht nicht angemessen.

Gestaltungsempfehlungen (11):

Eine finanzielle Kompensation ist aus ergonomischer Sicht nicht akzeptabel.

Gestaltungsempfehlungen (12):

Flexible Arbeitszeitsysteme sollten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung verpflichtend auf ihre Risiken beurteilt und ggf. korrigiert werden.

Fazit

Es lassen sich also offensichtlich aus ergonomischer Sicht Gestaltungsvorschläge für eine sozialverträgliche Gestaltung flexibler Arbeitszeiten generieren

Es erscheint uns sinnvoll, diese Gestaltungskriterien zukünftig bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten umzusetzen