

## Flexible Arbeitszeit im Galabau

Der Stellenwert von Arbeit verändert sich deutlich, von einer „Work-Life-Balance“ in eine „Life-Work-Balance“. Haben die Altvorderen noch versucht, in ihre Arbeitswelt ein Familienleben zu integrieren, steht für die Jungen schon heute fest, dass Leben deutlich wichtiger als Arbeit ist. Die Generation YZ will mehr Zeit für Familie und die wesentlichen Werte haben.

In Sachen Arbeitszeit werden Mitarbeitergespräche geführt, die nicht zu einer gemeinsamen Lösung führen. Die Mitarbeiter sind grundsätzlich mit den Aufgaben im Unternehmen zufrieden und trotzdem bereit für bessere Arbeitszeiten den Arbeitsplatz zu wechseln.

Gerade in Zeiten knapper Personalressourcen mit hohem Fachkräftemangel, ist es wichtig die Menschen im Unternehmen zu binden. Wir brauchen deshalb zeitgemäße Arbeitszeitmodelle für eine dauerhafte Mitarbeiterbindung und deshalb kommen zukunftsorientierte Unternehmen an einer dynamischen Arbeitszeitgestaltung nicht vorbei. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Herausforderung in der Gestaltung der flexiblen Arbeitszeiten.

Ein Blick auf die aktuellen Rahmenbedingungen soll klar machen wie die Veränderungen angegangen werden können. Was ist den Jungen wichtig? Lebensqualität steht vor Jobsicherheit. Für mehr Freizeit wird auf hohes Einkommen verzichtet und Flexibilität ist wichtiger als Status.

Was kann das Unternehmen tun? Erst einmal die neuen Anforderungen akzeptieren und sich mit den Grundlagen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung befassen. Die Möglichkeiten sind außerordentlich gut und individuell gestaltbar.



Es gibt im Galabau bereits erfolgreiche Umsetzungen in den Bereichen Gleitzeit, Elternzeit und Home-Office. Die Funktionszeit löst die Gleitzeit mit Kernzeit ab; die jeweiligen Abteilungen oder Teams bestimmen selbst die Arbeitszeit. Mit Blick auf die Anfahrtszeiten mit Stautunden ideal für überregionale Baustellen.

Teilzeit lässt sich tageweise, wochen- oder stundenweise zwischen 32 und 24 Stunden pro Woche organisieren und wird in der Privatgartenpflege schon so gehandhabt. Auch Jobsharing ist möglich, wenn sich zwei Beschäftigte arbeitsteilig in Verantwortung und Organisation aufeinander einstellen.

Wenn die Geschäftsleitungen in den Galabau-Unternehmen den „brennenden Wunsch“ haben die flexiblen Arbeitszeiten zur Mitarbeiterbindung einzuführen, dann sind dafür die Weichen mit der Jahresarbeitszeit und den gesetzlichen Rahmenbedingungen im Arbeitszeitgesetz gestellt. Dazu mehr in der nächsten Kolumne.

Kolumne „ökonomisch betrachtet“  
Neue Landschaft  
Patzer Verlag  
November 2018  
Lothar Johanning  
lj@ljmarketing.de