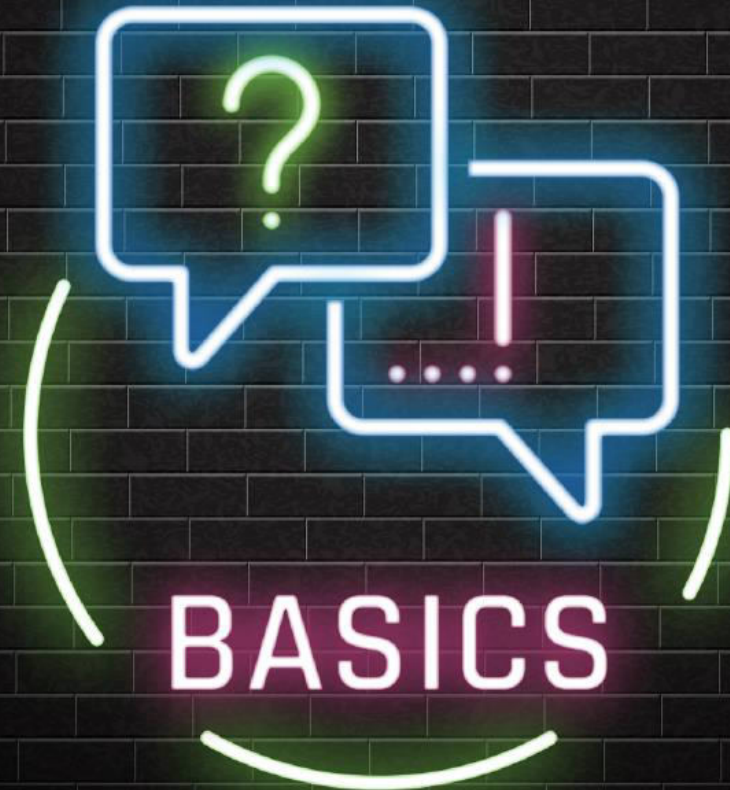


WISSEN
KOMPAKT

FLEXIBLE
ARBEITSZEIT

Vertrauens-
arbeitszeit



Für Personalverantwortliche
und Geschäftsleitungen

MERKMALE UND VERBREITUNG



- Vertrauensarbeitszeit ist das Modell mit der größtmöglichen Zeitsouveränität. Die Arbeitszeit kann im Hinblick auf die Lage und Dauer flexibel gestaltet werden: Beginn und Ende der Arbeitszeit können variabel sein, die Beschäftigten teilen sich die Arbeitszeit frei ein – je nach Bedarf auch in Absprache mit dem Team oder Vorgesetzten. Knapp die Hälfte aller Unternehmen in Deutschland bietet Vertrauensarbeitszeit an, oft aber nur für einen Teil der Belegschaft.
- Die Erledigung vereinbarter Aufgaben steht im Vordergrund, nicht die zeitliche Präsenz der Beschäftigten.
- Eine Fünf-Tage-Woche mit jeweils 7,5 Stunden (= 37,5 h/W) kann in eine Vier-Tage-Woche mit jeweils 9,5 Stunden (38 h/W) überführt werden, ohne dass der Vollzeit-Status aufgegeben wird.
- Die Aufzeichnungspflicht von Mehrarbeit (und künftig vielleicht auch der gesamten Arbeitszeit, wenn die EU-Richtlinie in deutsches Recht überführt wird), kann das Unternehmen an seine Beschäftigten delegieren.
- Dieses Modell ist nicht geeignet für Beschäftigte mit Präsenzpflcht wie bspw. Pflegepersonal, Call-Center-Agents oder Verkaufspersonal im Einzelhandel.
- Für das erfolgreiche Einführen des Modells wird das Vertrauen der Geschäftsleitung und die Vertrauenswürdigkeit der Beschäftigten vorausgesetzt.

MERKMALE UND VERBREITUNG



Laut Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit bietet knapp die Hälfte (46,9 % in 2015 und 47,5 % in 2018) aller Unternehmen in Deutschland Vertrauensarbeitszeit an

Welche der folgenden Maßnahmen bietet Ihr Unternehmen für die Beschäftigten bereits heute an?		
Anteil der Unternehmen mit einer bestimmten familienfreundlichen Maßnahme, in Prozent		
Erhebungsjahr	2015	2018
Teilzeit*	89,3	91,5
Individuell vereinbarte Arbeitszeiten	75,9	80,9
Flexible Tages- oder Wochenarbeitszeit	68,2	70,0
Vertrauensarbeitszeit	46,9	47,5
Ortsunabhängiges Arbeiten durch mobiles Internet	36,8	42,8
Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit	23,6	25,9
Telearbeit**	16,2	22,3
Jobsharing	14,2	17,0
Sabbaticals	10,0	14,0

Quelle: [BMAS 2019](#)

VORTEILE



Aus Betriebsicht

- Betriebe tragen zur hohen Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Beschäftigten bei.
- Betriebe schaffen hohe Flexibilität.
- Betriebe erreichen eine höhere Arbeitszufriedenheit bei den Beschäftigten, denn dieses Modell bietet höchste Zeitsouveränität.
- Betriebe schaffen mit diesem Modell vielfach höhere Produktivität, weil das Betriebsklima insgesamt entspannt und motivierend ist.

Aus Beschäftigtensicht

- Beschäftigte können eigenverantwortlich ihre Arbeitsabläufe steuern.
- Beschäftigte erhalten durch Vertrauensarbeitszeit die höchst mögliche Zeitsouveränität.

NACHTEILE



Aus Betriebsicht	Aus Beschäftigtensicht
<ul style="list-style-type: none">• In Überlastsituationen entstehen Konflikte zwischen Führungskräften und Beschäftigten.• Führungskräfte haben einen höheren Koordinationsaufwand wegen ungleicher Erreichbarkeit der Teammitglieder.• Führungskräfte delegieren die Zeit-Mitschriften an die Teammitglieder, was aber manchmal vernachlässigt wird und dann zu Konflikten führen kann.	<ul style="list-style-type: none">• Beschäftigte empfinden Vertrauensarbeitszeit manchmal als Leistungsverdichtung.• Manche Beschäftigte überfordern sich selbst und gefährden damit ihre Gesundheit.• Manche Beschäftigte beachten nicht das Arbeitszeitgesetz oder andere Arbeitsschutzverordnungen.

HINWEISE UND QUELLEN



Weitere
Informationen
zum Thema

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2019): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019, in: <https://www.bmfsfj.de/unternehmensmonitor>

In unserer ZEITREICH-Toolbox finden Sie noch weitere Produkte zu flexiblen Arbeitszeiten:



[Trainingsunterlagen](#)



[Schritt-für-Schritt-Vorgehen](#)



[Informationen zur Mitbestimmung](#)



[Empfehlungen für Führungskräfte](#)



[Empfehlungen für Teams](#)



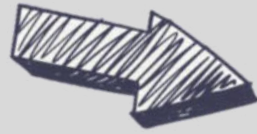
[Empfehlungen für Sozialpartner](#)

Darüber hinaus zahlreiche Beispiele guter Praxis und Wissen kompakt zu weiteren Arbeitszeitmodellen.

IMPRESSUM



Förderer und Partner



[Lesen Sie mehr ab Seite 67...](#)



Autorenteam:

Christiane Flüter-Hoffmann, Andrea Hammermann,
Oliver Stettes, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



©Institut für Beschäftigung und Employability IBE

1. Auflage 2021

2. Bildnachweis: istockphoto.com