

## **PRESSEINFORMATION**

### **Alles flexibel, oder was?**

Studie: Arbeitszeitgestaltung in Deutschland passt sich zunehmend den wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten an

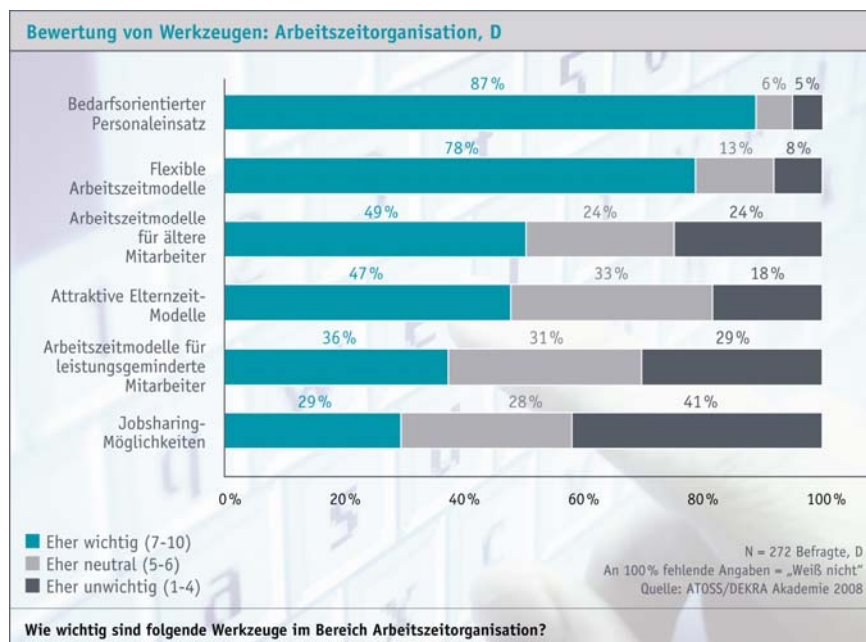
München/Stuttgart, 3. Dezember 2008. **Demografische Entwicklungen werfen ihre Schatten voraus. Fachkräfte sind bereits heute Mangelware. Deutsche Unternehmen sind sich durchaus bewusst, dass sie neue Wege einschlagen müssen, wollen sie unter den gegebenen Umständen weiterhin erfolgreich sein. Einen vielversprechenden Ansatzpunkt sehen HR- und Linienmanager bei der flexiblen, am aktuellen Bedarf ausgerichteten Arbeitszeitorganisation. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der ATOSS Software AG und der DEKRA Akademie GmbH.**

Im Rahmen der Studie „Digging for Diamonds – Verborgene Potenziale im Unternehmen heben“ wurden 272 HR- und Linienmanager deutscher Unternehmen aller Größen und Branchen befragt. Ziel des Projektes war es herauszufinden, ob und wie sie sich mit ungenutzten Potenzialen im eigenen Unternehmen auseinandersetzen. Obwohl strukturierte unternehmensweite Prozesse für die Potenzialförderung derzeit noch in der Minderzahl sind, ist den Unternehmen der Optimierungsbedarf durchaus bewusst. Nur knapp ein Viertel (24 Prozent) ist überzeugt, die Potenziale der Mitarbeiter schon jetzt bestmöglich zu nutzen.

#### **Dann arbeiten, wenn Bedarf besteht**

Eine effizientere Arbeitszeitgestaltung soll helfen, vorhandene Potenziale bestmöglich zu nutzen und kostenintensive Überstunden, Leerlaufzeiten sowie Leiharbeitskräfte einzusparen. 87 Prozent der HR- und Linienmanager nannten den bedarfsorientierten Personaleinsatz, also die Ausrichtung der Arbeitszeiten am tatsächlichen Arbeitsaufkommen, als eines der

wichtigsten Instrumente, um ihre Leistungsfähigkeit zu steigern. Eine Grundvoraussetzung für die Synchronisation von Personaleinsatz und Arbeitsaufkommen sind flexible Arbeitszeitmodelle. Entsprechend hoch ist auch die Bedeutung dieses Instrumentes für die „stillen Reserven“ im Unternehmen. 78 Prozent der Befragten nannten die Flexibilisierung der Arbeitszeiten als Mittel der Wahl, um mit der bestehenden Belegschaft noch schlagkräftiger zu werden. Spezielle Arbeitszeitkonzepte für Mitarbeitergruppen, die nicht Vollzeit zur Verfügung stehen, zum Beispiel ältere Mitarbeiter oder berufstätige Eltern, finden jedoch bisher wenig Beachtung. Nur 49 bzw. 47 Prozent der befragten HR- und Linienmanager halten solche Regelungen für nutzbringend, was angesichts der öffentlichen Diskussion zum Fachkräftemangel verwunderlich ist.



### Der Mittelstand will Handlungsspielraum

Auffallend ist, dass vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen sehr viel Wert auf bedarfsorientierten Personaleinsatz legen. Immerhin 90 Prozent der HR- und Linienmanager aus Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern messen diesem Instrument große Bedeutung bei. Das ist nicht

erstaunlich, denn gerade der Mittelstand hat wenig Spielraum, was die Personalsituation angeht. Mit Hilfe flexibler Arbeitszeitmodelle auf Basis von Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten kann das Unternehmen „atmen“. Das heißt, es wird dann gearbeitet, wenn Arbeit anfällt. Bei nachlassender Auftragslage kann die geleistete Mehrarbeit in Freizeit ausgeglichen werden. Auf diese Weise werden Leerlauf und Überstunden deutlich reduziert.

### **Work-Life-Balance als Maßstab**

Arbeitszeitflexibilisierung hat für den Mittelstand und Konzerne eine hohe Relevanz. 79 Prozent der HR- und Linienmanager in kleineren und mittelständischen Unternehmen sowie 77 Prozent in Großunternehmen halten flexible Arbeitszeitmodelle für ein vielversprechendes Instrument, um vorhandene Potenziale zu fördern. HR- und Linienmanager sind sich offenbar zunehmend bewusst, dass sie mit flexiblen Arbeitszeitmodellen nicht nur die Produktivität, sondern gleichzeitig ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Denn immer mehr Arbeitnehmer legen aktuellen Untersuchungen zufolge großen Wert auf Work-Life-Balance. Ergonomisch und sozialverträglich gestaltet, leisten flexible Arbeitszeiten dazu einen wichtigen Beitrag. Andreas Obereder, Vorstandsvorsitzender der ATOSS Software AG: „Flexible Arbeitszeiten und innovative Arbeitszeitmodelle sind und bleiben ausschlaggebend für den Erfolg eines Unternehmens in einem Hochlohnland wie Deutschland. Betriebsvereinbarungen und Tarife lassen dafür oft mehr Spielraum als allgemein angenommen wird. Vor allem in Hinblick auf die demografische Entwicklung sind unsere Manager gefordert, eine Arbeitszeitgestaltung zu finden, die den Unternehmenszielen und den Mitarbeiterinteressen gerecht wird.“

### **Bezugsmöglichkeiten**

Die Studie „Digging for Diamonds: Verborgene Potenziale im Unternehmen heben – Status Quo und Ausblick“ wurde im Juli 2008 veröffentlicht. Ein kostenloses Management Summary gibt es auf [www.atoss.com](http://www.atoss.com) oder [www.dekra.de/bestellung\\_diamonds](http://www.dekra.de/bestellung_diamonds)

### **ATOSS Software AG**

Die ATOSS Software AG ist Anbieter von Consulting, Software und Professional Services zum bedarfsorientierten Personaleinsatz und zählt im Geschäftsfeld Arbeitszeitmanagement und -organisation zu den Vordenkern der Branche. Mit Lösungen im Bereich Workforce Management besetzt das Unternehmen ein außerordentlich dynamisches Marktsegment. ATOSS Lösungen zeichnen sich durch höchste Funktionalität sowie State-of-the-Art-Technologie (JAVA EE) aus und bieten den Anwendern komplette Plattformunabhängigkeit. Das 1987 gegründete Unternehmen erzielte im Geschäftsjahr 2007 einen Umsatz von über € 24 Mio. Bei den mehr als 3.500 Kunden werden über zwei Millionen Arbeitnehmer mit ATOSS Lösungen gesteuert. Die Softwareprodukte sind in neun Ländern und acht Sprachen im Einsatz. Weitere Informationen: [www.atoss.com](http://www.atoss.com)

### **DEKRA Akademie GmbH**

Die DEKRA Akademie GmbH, eine Tochter der DEKRA AG, versteht sich als individueller Berater und ganzheitlicher Prozessbegleiter für Qualifizierung. Langjähriges Know-how und Erfahrung aus der Bildungsberatung werden genutzt, um gemeinsam mit Partnern neue Qualifizierungskonzepte zu entwickeln. Mit ihrer praxis-, kunden- und qualitätsorientierten Ausrichtung ist die DEKRA Akademie seit ihrer Gründung 1976 zu einem der größten privaten Bildungsanbieter Deutschlands aufgestiegen. In dem bundesweiten Netz von Bildungszentren werden jährlich über hunderttausend Teilnehmer/innen auf veränderte oder neue berufliche Anforderungen vorbereitet. Weitere Informationen: [www.dekra-akademie.de](http://www.dekra-akademie.de)

### **Pressekontakt:**

#### **ATOSS Software AG**

Elke Jäger  
Am Moosfeld 3  
D-81829 München  
Tel.: +49 (0) 89 4 27 71 – 220  
Fax: +49 (0) 89 4 27 71 – 100  
elke.jaeger@atoss.com  
[www.atoss.com/presse](http://www.atoss.com/presse)

#### **DEKRA Akademie GmbH**

Dr. Peter Littig  
Handwerkstraße 15  
D-70565 Stuttgart  
Fon +49 (0)711 7861 – 2965  
Fax +49 (0)711 7861 – 2655  
peter.littig@dekra.com  
[www.dekra-akademie.de](http://www.dekra-akademie.de)

#### **Maisberger GmbH**

Frank Brodmerkel  
Kirchenstr. 15  
D-81675 München  
Tel.: +49 (0) 89 41 95 99 – 25  
Fax: +49 (0) 89 41 95 99 – 12  
brodmerkel@maisberger.com  
[www.maisberger.com](http://www.maisberger.com)