

bringen kann, werden Gefährdungsbeurteilungen in diesem Zusammenhang oft vernachlässigt. Dies kann auf mangelnde Expertise sowie auf die Größe der Betriebe zurückgeführt werden, die die Umsetzung von Strategien beeinflusst (siehe »Strategie«, S. 29).

## **Potenziale und Risiken flexibler Arbeitszeit**

Flexible Arbeitszeiten beinhalten ein Potenzial für alle Beteiligten. In Abhängigkeit von der Bürostruktur können verschiedene Arbeitszeitmodelle für unterschiedliche Gruppen oder einzelne Mitarbeitende angewendet werden. Dabei ist es nicht immer möglich, alle individuellen Wünsche zu erfüllen. Bei der Ausarbeitung sollte dennoch darauf geachtet werden, konsensuale Lösungen zu finden, die sowohl die Unternehmensziele als auch die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden bestmöglich berücksichtigen. Veränderungen führen oft zu Widerständen und Ängsten, denen mit transparenter Kommunikation und umfassender Information begegnet werden muss.<sup>22</sup>

## **Chancen für Unternehmen**

Flexible Arbeitszeiten bieten Unternehmen zahlreiche Vorteile. Sie ermöglichen eine schnelle Anpassung an Veränderungen, etwa an eine schwankende Auftragslage oder an Kundenwünsche. Bei krankheitsbedingten Ausfällen können flexible Arbeitszeiten helfen, den Personalbedarf kurzfristig zu decken. Es sind auch Szenarien denkbar, in denen mehr Mitarbeitende zur Verfügung stehen als gebraucht werden, beispielsweise durch den Wegfall eines Auftrags.

Aus Sicht des Human Resource Managements kann das Angebot einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung als wirksames