

## Pressemitteilung

### **Familien- und lebensphasenbewusste Schichtbetriebe punkten in der Krise mit erhöhten Flexibilisierungsmaßnahmen**

- **Umfrage unter nach dem audit berufundfamilie zertifizierten Organisationen belegt Vorteile für Schichtbetriebe, die seit Vor-Corona-Zeiten ihre Vereinbarkeitspolitik strategisch gestalteten**

**Frankfurt a. M., 6. Juli 2021** – Sieben von acht (87,5 Prozent) Betrieben, die von der berufundfamilie Service GmbH befragt wurden, heißen eine größere Flexibilisierung der Schichtarbeit willkommen – auch weil sie dank ihr guten Umgang mit der Coronakrise gefunden haben.

Die Coronapandemie hat sich als Treiber der Home-Office-Arbeit und anderer Flexibilisierungsmaßnahmen erwiesen. In der öffentlichen Diskussion stehen dabei aber vorrangig Bürotätigkeiten im Blickpunkt. Laut Eurostat sind etwa 5,6 Prozent der 15- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden in Schichtarbeit tätig – viele von ihnen in Präsenzberufen, bei der Home-Office keine Option ist. Grund genug für die berufundfamilie Service GmbH per Stichprobenbefragung den Statuts der Flexibilisierungsmaßnahmen bei nach dem audit berufundfamilie zertifizierten Organisationen – also Arbeitgebern, die ihre Vereinbarkeitspolitik strategisch gestalten – zu eruieren. Acht Organisationen standen für den berufundfamilie Scout unter dem Titel „Schicht machen?! Die Zukunft familien- und lebensphasenbewusster Schichtarbeit“ Rede und Antwort.

Befragt danach, was die größten Herausforderungen bezüglich eines reibungslosen Schichtbetriebs sind, nannten jeweils 87,5 Prozent das Fehlzeiten- und Ausfallmanagement sowie die Auslastung „unbeliebter Zeiten“ wie beispielsweise das Wochenende. Ein Viertel sah Herausforderungen in der Urlaubsplanung. Und 12,5 Prozent fand das betriebliche Gesundheitsmanagement mit Blick auf die Schichtarbeit herausfordernd. Besonders positiv ist die Anmerkung eines Arbeitgebers zu werten, der geringe Herausforderungen sah und betonte, dass der Schichtbetrieb insgesamt „gut klappt“.

87,5 Prozent der befragten Organisationen – also sieben von acht – sprach sich für eine größere Flexibilisierung der Schichtarbeit aus. Bedenken bzgl. einer stärkeren Flexibilisierung gab es aber durchaus – und zwar in Form von Hürden: Für die Hälfte der befragten Organisationen (vier von acht) könnte ein zu großer personeller Aufwand gegen eine stärkere Flexibilisierung sprechen. 37,5 Prozent sah die Möglichkeiten eingeschränkt, da die Produktions- und Organisationsabläufe keine weitere Flexibilisierung zulassen. 12,5 Prozent gingen von einem zu großen finanziellen Aufwand aus.

Bei der Hälfte der befragten Organisationen (vier von acht) hatte die Coronapandemie zu einer erhöhten Flexibilisierung der Schichtarbeit geführt. Dabei hatten und haben sie ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen variantenreich ausgebaut. Die Basis dafür bildete die im Rahmen

des audit berufundfamilie strategisch aufgesetzte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik.

Home-Office-Möglichkeiten wurden etabliert – sofern diese mit den dienstlichen Aufgaben in Einklang zu bringen sind. Zudem wurden Wunschdienste eingeführt.

Im Gesundheitsbereich wurden Flexibilisierungslösungen im Handlungsfeld Arbeitszeit hinsichtlich der Kinderbetreuung und der Bewältigung von Spitzlasten im Patient\*innenaufkommen erweitert.

Genannt wurde auch die Nutzung eines Springer\*innenpools, bei dem Beschäftigte freiwillig den Einsatz in anderen Einrichtungen des Arbeitgebers wählen konnten, um Kolleg\*innen zu unterstützen.

Um dem Corona-Hygienekonzept entsprechen zu können, wurden im Zweischichtbetrieb beispielsweise auch Personengruppen getrennt. Dabei wurde die Zusammensetzung wochenweise und per Abstimmung innerhalb des Teams festgelegt.

### **Flexibel in die Krise gegangen**

Ein tieferer Blick in das Handlungsfeld Arbeitszeit belegt den bereits vor der Coronapandemie vorhandenen hohen Flexibilisierungsgrad der nach dem audit berufundfamilie zertifizierten Schichtbetriebe, der sie für die Krise zu großen Teilen wappnet(e): Alle der befragten Organisationen (100 Prozent) boten ihren Beschäftigten im Schichtbetrieb bereits vor Corona Arbeitszeitkonten an. Das Portfolio an familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeitszeit geht aber durchaus darüber hinaus: 87,5 Prozent ermöglichen die Wunschdienstplanung. Bei der Hälfte (50 Prozent) sind temporäre Dienstpläne für besondere Lebenslagen gestaltbar, z.B. Dauertagesgeschichten. Jeweils 37,5 Prozent bieten Teilzeitmöglichkeiten durch Freischichten oder verkürzte Schichten wie beispielsweise geteilte Schichten. Bei einem Viertel der Organisationen können die Beschäftigten ihre Anfang- und Endseiten flexibel wählen. 12,5 Prozent der Arbeitgeber hat so genannte Mütterschichten.

71,4 Prozent der befragten Organisationen benennen als weitere Flexibilisierungs- und Unterstützungsmaßnahmen für ihre in Schichtarbeit Beschäftigten, dass mehr auf Tages- als auf Nacht- und Wochenendbetrieb gesetzt wird, sofern dies betrieblich umsetzbar ist. 57,1 Prozent bieten Support bei der Kinderbetreuung an. 14,3 Prozent setzen auf Schichtschemata – also eine Folge von Schichtdiensten, die sich regelmäßig nach mehreren Wochen wiederholt. Ebenfalls 14,3 Prozent qualifizieren ihre Beschäftigten für breitere Einsatzmöglichkeiten in anderen Schichtplänen oder außerhalb des Schichtmodells.

### **Nachfrage nach individuellen Vereinbarkeitslösungen nimmt (auch) in der Schichtarbeit zu**

87,5 Prozent der befragten Organisationen sagten, dass die Nachfrage nach individuellen Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bei Beschäftigten in der Schichtarbeit in den vergangenen zwei Jahren zugenommen habe. Bei einem Viertel habe die Nachfrage sogar deutlich zugenommen. Abgenommen hat die Nachfrage nach individuellen

Lösungen in den vergangenen zwei Jahren bei keiner der befragten Organisationen. Und bei lediglich einer Organisation (12,5 Prozent) ist die Nachfrage etwa gleich hoch geblieben.

### **Zum berufundfamilie Scout „Schicht machen?!“**

Unter dem Dach berufundfamilie Scout führte die berufundfamilie Service GmbH vom 02.11.2020 bis 04.12.2020 die Online-Kurzumfrage „Schicht machen?! Die Zukunft familien- und lebensphasenbewusster Schichtarbeit“ durch. Acht Organisationen, die aktuell das Zertifikat zum audit berufundfamilie tragen, nahmen teil. Sieben der Organisationen sind unternehmerisch tätig, eine ist als Institution eingestuft. Das Dreischichtmodell ist in der Mehrheit der befragten Organisationen vertreten (62,5 Prozent). Ein Viertel (25 Prozent) fährt ein vollkontinuierliches Schichtsystem. 12,5 Prozent machen sich individuelle Schichtmodelle zu Nutze, die in einem Rahmenplan integriert sind. Die Ergebnischarts sind auf der [Website](#) der berufundfamilie abrufbar.

*Die berufundfamilie Service GmbH ist Dienstleister und Think Tank im Themengebiet Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Sie begleitet erfolgreich Unternehmen, Institutionen und Hochschulen bei der Umsetzung einer nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und der Gestaltung familiengerechter Forschungs- und Studienbedingungen. Ihr zentrales Angebot ist das audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule, das von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiert wurde. Das audit ist das strategische Managementinstrument, welches Arbeitgeber dazu nutzen, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst aufzustellen und ihre Arbeitgeberattraktivität zu stärken. Seit 1998 wurden über 1.800 Arbeitgeber mit dem Zertifikat zum audit ausgezeichnet. [www.berufundfamilie.de](http://www.berufundfamilie.de)*

### **Pressekontakt:**

Silke Güttler

Leitung Corporate Communications

berufundfamilie Service GmbH

Telefon: +49 69 7171333-161

E-Mail: [s.guettler@berufundfamilie.de](mailto:s.guettler@berufundfamilie.de)