

# Motivation: Flexibilität im Betrieb motiviert Arbeitnehmer

23. Mai 2006

Eine Mehrheit der Führungskräfte europäischer Unternehmen sieht einen "höheren Grad an Zufriedenheit mit der Beschäftigung" unter Mitarbeitern, die flexible Arbeitszeitregelungen nutzen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Erhebung der bei Dublin ansässigen Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen unter rund 21.000 Unternehmen in 21 EU-Staaten.

Während 61 Prozent der befragten Führungskräfte entsprechende positive Auswirkungen feststellten, liegt der Anteil der Arbeitnehmersvertreter, die über einen "höheren Grad an Zufriedenheit" berichten, sogar bei 73 Prozent.

## Flexibilität mit Nord-Süd-Gefälle

Die Untersuchung zeigt, daß fast in jedem zweiten Betrieb mit mehr als zehn Mitarbeitern - rund 48 Prozent der befragten Unternehmen - die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung besteht. Stärker verbreitet sind sie in nördlichen Mitgliedstaaten wie Finnland, Schweden und Großbritannien, während in Ländern wie Ungarn, Griechenland und Portugal meist feste Arbeitszeiten nach wie vor die Regel sind. Deutschland, wo 51 Prozent der Betriebe flexible Regelungen bieten, rangiert in der Mitte der EU-Skala.

Neben der Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis stellen die Verfasser eine "bessere Anpassung der Arbeitszeiten an das Arbeitspensum" als Folge der größeren Flexibilität heraus. Während 54 Prozent der Manager diese Einschätzung äußerten, lag der Anteil unter den Arbeitnehmern (67 Prozent) noch höher. Bei der Frage nach dem besten Weg zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nennen Arbeitnehmersvertreter meist die Ausweitung flexibler Arbeitszeitregelungen an erster Stelle.

## Daten zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Die Verfasser der Studie vermeiden es, bestimmte Modelle als besonders geeignet herauszustellen. Keines lasse sich grundsätzlich als "gut" oder "schlecht" einstufen. Es komme auf die Praxis an, nicht zuletzt auf das Ausmaß an Selbständigkeit der Arbeitnehmer oder auf die an die Flexibilität geknüpften rechtlichen und finanziellen Bedingungen. Auch in den Ländern sind die Modelle unterschiedlich ausgeprägt. Arbeitszeitkonten, die es Beschäftigten erlauben, angesammelte Arbeitszeiten in Urlaubstage umzumünzen, erfreuen sich in Skandinavien, Deutschland und Österreich größerer Beliebtheit. Dagegen stehen in Lettland und Großbritannien Regelungen im Vordergrund, bei denen Arbeitnehmer die täglichen Arbeitszeiten festlegen können, jedoch ohne Anspruch auf Ausgleich für Überstunden.

Die Dubliner Studie enthält ferner vergleichende Daten zu Teilzeitbeschäftigung, Vorruhestandsregelungen, zur Behandlung von Überstunden oder auch zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. So bieten derzeit 64 Prozent der Unternehmen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung an. In den Niederlanden liegt der Anteil bei 85 Prozent, in Deutschland bei 74 Prozent, in Portugal erst bei knapp über zehn Prozent.

Ein entsprechendes Gefälle zeigt sich zum Beispiel auch, wenn man den Anteil von Unternehmen betrachtet, in denen Väter die Möglichkeit nutzen, nach der Geburt ihres Kindes in Elternzeit zu gehen. Hier reicht die Bandbreite von einem Prozent (in Zypern) bis zu 69 Prozent (in Schweden).

Die Studie "Working time and work-life balance in European companies" ist im Internet abrufbar: [Studie: Working time and work-life balance in European companies](#)

Text: now., F.A.Z., 23.05.2006, Nr. 119 / Seite 18  
Bildmaterial: F.A.Z.