




DYNAMIC MARKETS

Flexible Arbeitszeit 2009

Unabhängige Marktforschung
in Auftrag gegeben von

AVAYA

April 2009



Flexible Arbeitszeit in Europa?

Diese Untersuchung hat ergeben, dass 66 % aller Beschäftigten in Europa und Russland flexibel arbeiten, wobei sie ihre Arbeitsstunden selbst festlegen und an einem Arbeitsplatz ihrer Wahl arbeiten – diese Arbeitsweise ist besonders in den folgenden Ländern allgemein üblich: Russland (84 %), Deutschland (72 %), Frankreich (71 %) und Italien (65 %), jedoch Großbritannien (58 %) und Spanien (52 %) hinken etwas hinterher [Tabelle 1].

Im Durchschnitt arbeiten diese Beschäftigten 3,69 Tage pro Woche auf flexibler Basis – aber in Deutschland (4,1 Tage) und Russland (4,14 Tage) liegt der Durchschnitt leicht höher. Tatsächlich arbeiten 20 % der Beschäftigten 5 Tage auf diese Weise – und wiederum mehr in Deutschland (31 %) und Russland (25 %).

Rund 16 % der Mitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit gehen die Sache informeller an und arbeiten „nach Bedarf“ – und diese entspannte Einstellung findet man besonders in Italien (23 %) und Russland (25 %), ist aber in Deutschland (13 %), Spanien und Großbritannien (je mit 12 %) nicht so weit verbreitet.

Das Dienstalster ist anscheinend ein wesentlicher

Faktor, mehr Dienstältere arbeiten auf Basis flexibler Arbeitszeiten: Tatsächlich arbeiten 83 % der leitenden Mitarbeiter und Direktoren auf diese Weise im Vergleich mit 76 % der mittleren und 68 % der niedrigeren Manager, und bei Verwaltungsangestellten liegt die Zahl noch niedriger. Es besteht jedoch kaum ein Unterschied zwischen Großunternehmen und kleinen und mittelständischen Unternehmen, aber es gibt Unterschiede zwischen Beschäftigten in verschiedenen Altersgruppen, 74 % in der Altersgruppe 18-24 arbeitet auf diese Weise.

Die Untersuchung hat auch ergeben, dass mehr Teilzeitbeschäftigte (75 %) flexibel arbeiten als Vollzeitbeschäftigte (64 %), ebenso jene in Altersteilzeit (90 %); und 70 % arbeitender Eltern arbeiten auf diese Weise; genauso 73 % der Beschäftigten, die ihr erstes Kind erwarten.

Der Wert für die Volkswirtschaft?

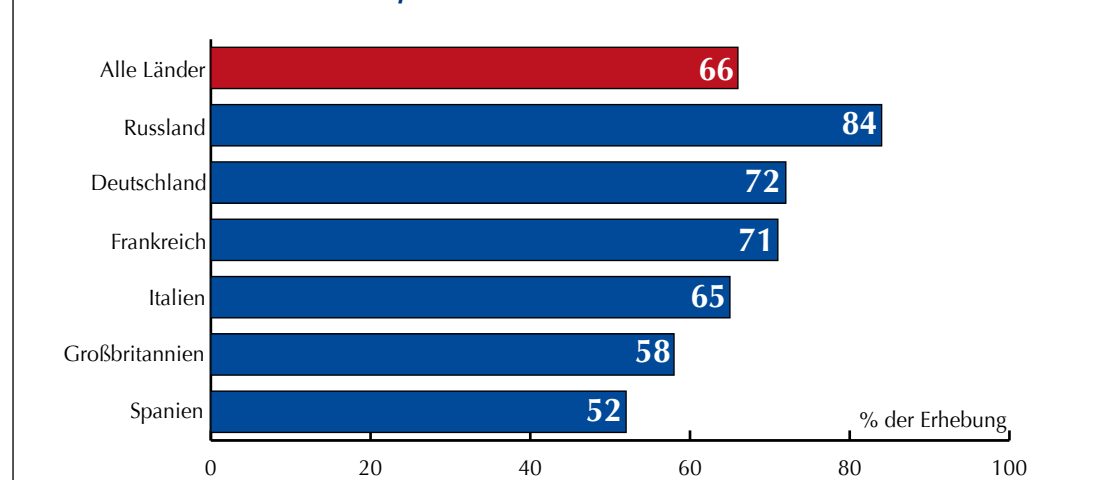
Vorteile für die Beschäftigten:

In Europa und Russland glauben 85 % der Beschäftigten, dass flexible Arbeitszeiten neue Arbeitsstellen schaffen,



45 % der leitenden Manager und Direktoren glauben, dass die Motivierung, auf Gleitarbeitszeit umzusteigen, darauf beruht, die besten Mitarbeiter für ihre Firma anzuwerben

Tabelle 1: Gleitarbeitszeit in Europa und Russland



bestehende Arbeitsstellen bewahren und Menschen die Möglichkeit bieten, wieder in die Arbeitswelt zurückzukehren. In der gesamten Region ist diese Meinung in Russland (91 %), Spanien (87 %) und Großbritannien (88 %) stärker vertreten – trotz des relativ niedrigeren Einsatzes der flexiblen Arbeitszeit in den letzteren beiden Ländern.

Wenn man sich die aktuelle Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten anschaut, zeigt die Untersuchung an, dass jene, deren Beschäftigungslage schon durch flexible Arbeitszeit verbessert wurde oder so verbessert werden könnte, eher mit dieser Aussage übereinstimmen.



Bezüglich der Motivation von Beschäftigten, flexible Arbeitszeiten zu akzeptieren, kristallisieren sich zwei Faktoren deutlich heraus: einer davon ist es, begabte Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen in der Beschäftigung zu behalten (59 %), weiterhin glauben 45 % der leitenden Manager und Direktoren, dass die Motivation, auf flexible Arbeitszeit umzusteigen den Sinn hat, die besten Mitarbeiter für ihre Firma zu werben. 21 % dieser Chefs glauben, dass man durch diese Motivation die erfahreneren älteren Mitarbeiter länger behalten könnte.

Vorteile für Arbeitgeber:

Anscheinend werden Arbeitgeber jedoch nicht nur durch die gesamten Vorteile der flexiblen Arbeitszeit für Einstellung und Beschäftigung motiviert – es gibt auch klare Kostenvorteile. Große Produktivität lässt sich zweifellos in Kostenvorteile für Arbeitgeber umsetzen, und 59 % der Beschäftigten glauben, ihre Chefs werden durch erhöhte Produktivität durch flexible Arbeitszeiten motiviert. Die Hälfte der Beschäftigten glaubt, dass Leute, die flexibel arbeiten, produktiver sind – und 55 % der leitenden Manager und Direktoren stimmen zu.

67 % der Befragten glauben, dass Arbeitnehmer, die solch eine Freiheit und Kontrolle über ihr Arbeitsleben haben, zufriedenerer Arbeitnehmer sind

Fast genau so viele Arbeitnehmer (46 %) glauben, dass Mitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit während ihrer Arbeitszeit tatsächlich mehr arbeiten – und 52 % der leitenden Manager und Direktoren stimmen zu; weiterhin behaupten 21 % der Mitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit, dass sie in der extra Zeit, die ihnen zur Verfügung steht, weil sie nicht pendeln müssen, tatsächlich mehr Arbeit absolvieren.

Zusätzlich glauben 35 % der Arbeitnehmer, dass Mitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit ihrem Arbeitgeber Geld sparen, da sie nicht vollzeitig im Büro/vor Ort sind. Und Arbeitszeit, die z. B. aufgrund eines Zahnarztbesuchs verloren geht, wird von 70 % der Arbeitnehmer durch flexible Arbeitszeit verringert, da Mitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit auf diese

Weise ihr Leben leichter organisieren können.

In Bezug auf weniger materielle Aspekte glauben 67 % der Befragten, dass Arbeitnehmer, die solch eine Freiheit und Kontrolle über ihr Arbeitsleben haben, zufriedenerer Arbeitnehmer sind; dies wird von mehr Personen in Deutschland (72 %), Russland (67 %), Spanien (68 %) und Großbritannien (76 %) geschätzt. Gleichmaßen meinen 41 %, dass Mitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit mehr Firmentreue aufweisen – und 48 % der Führungskräfte stimmen zu.

Flexible Einstellungen?

Es sieht tatsächlich so aus, dass flexibel arbeitende Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber gegenüber eine flexiblere Arbeitseinstellung zeigen, insbesondere unter den mittleren und leitenden Managern, erwartenden Eltern und Arbeitnehmern mit Altersteilzeit. Die Untersuchung hat ergeben, dass eine Bereitschaft besteht, unter verschiedenen Umständen und Situationen zu arbeiten, Deutsche Arbeitnehmer sind besonders flexibel, während französische Arbeiter nicht so zuvorkommend sind; aber mehr Arbeitnehmer in Russland (18 %) würden im Urlaub arbeiten im Vergleich mit allen anderen Ländern (8-11 %), und mehr Arbeitnehmer in Deutschland (38 %) und Russland (37 %) wären bereit, im Krankheitsfall zu arbeiten, verglichen mit Frankreich (14 %); und weniger Arbeitnehmer in Frankreich und Spanien verglichen mit den anderen

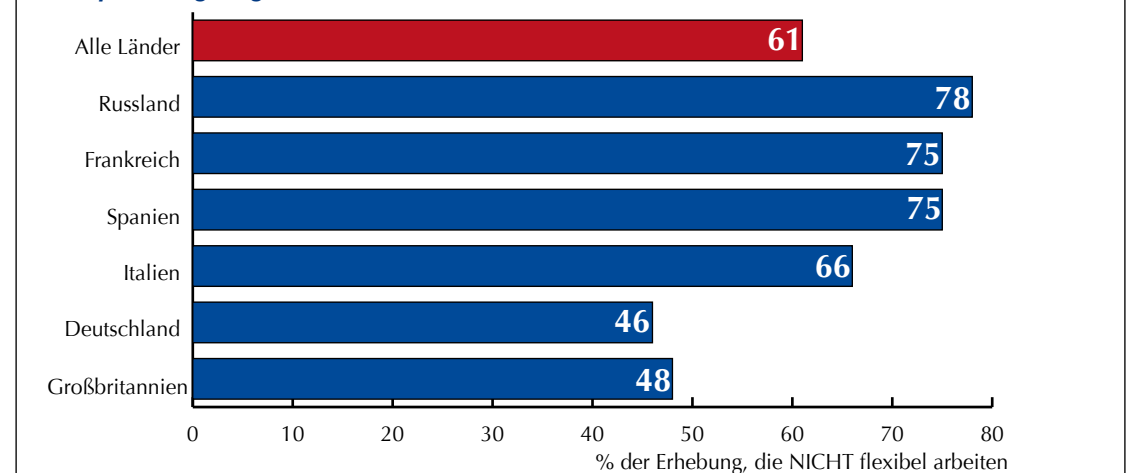
Tabelle 1: Wann und wo sind Arbeiter bereit, flexibel zu arbeiten:

Situation	Gleitzeitarbeiter
abends	44%
übers Wochenende	37%
wenn auf Schulung und nicht im Büro	34%
während des Pendelns	30%
bei Krankheit	28%
auf dem Weg zu einer Besprechung	25%
im Urlaub	12%
gar nicht	7%

Ländern sind bereit, übers Wochenende oder abends zu arbeiten.

In Großbritannien sind Arbeitnehmer in London und Schottland flexibler, während jene im Osten Englands am wenigsten Flexibilität zeigen. Weiterhin sind jüngere Arbeitnehmer in Europa und Russland generell flexibler in Bezug auf Arbeitssituationen und flexible Arbeitszeit.

Tabelle 2: Arbeitnehmer, die auf flexible Arbeitszeiten bestehen würden, wenn entsprechende Rechtsprechung eingeführt würde





Arbeitnehmerforderungen?

Recht:

Trotz aller Vorteile für Arbeitgeber meinen 21 % aller Leute, dass Gesetze notwendig wären, um flexible Arbeitszeit in ihrem Lande voranzutreiben. Diese Meinung wird von mehr Arbeitnehmern in Frankreich (29 %), Italien (22 %) und Großbritannien (27 %) vertreten; und auch in mehr Großunternehmen (23 %), als in kleinen und mittelständischen Unternehmen (18 %).

Aber wenn solche Gesetze eingeführt würden, könnten Arbeitgeber eine Überraschung erleben, denn 61 % der Arbeitnehmer, die zur Zeit nicht flexibel arbeiten, würden darauf bestehen, flexibel zu arbeiten [Tabelle 2]; und diese Meinung wird von mehr arbeitenden Eltern (69 %) und jenen, die ihr erstes Kind erwarten (76 %) vertreten.

Wirkliche Einschränkungen:

Ein Hinweis darauf, wie viel Arbeitnehmern daran liegt, wird deutlich durch die Einschränkungen, die sie akzeptieren. Anbetrachts des ausgeglichenen Lebensstils, den jene genießen, die flexibel arbeiten, ist es wahrscheinlich nicht überraschend festzustellen, dass 75 % der Arbeitnehmer eine Kürzung ihres Einkommens in Erwägung ziehen

würden im Austausch für flexible Arbeitszeiten, bei denen sie weniger pendeln, mehr Arbeitszeit zuhause verbringen und größere Flexibilität in ihrem Leben genießen könnten. Tatsächlich sind 69 % jener, die zur Zeit nicht so arbeiten, bereit, solche Kürzungen in Kauf zu nehmen. Dieser Ausblick ist auch attraktiver für Eltern (79 %), jene, die ihr erstes Kind erwarten (83 %) und jene, die Altersteilzeit arbeiten (85 %).

Der Durchschnittsbetrag, den Arbeitnehmer für diesen Lebensstil zu opfern bereit sind, beträgt 11 % des Wertes ihres Einkommens. Tatsächlich sind fast 10 % der Arbeitnehmer bereit, mehr als 20 % ihres Einkommens aufzugeben.

Aber mehr Arbeitnehmer in Frankreich (27 %) und Großbritannien (31 %) sind nicht bereit, überhaupt etwas aufzugeben, während Arbeitnehmer in Italien (12,4 %) und Russland (12,7 %) bereit sind, im Durchschnitt mehr zu

75 % der Arbeitnehmer würden eine Kürzung ihres Einkommens im Austausch für flexible Arbeitszeiten in Erwägung ziehen



opfern, und zwar mehr als 20 % ihres Gesamteinkommens.

Zieht man die Firmengröße in Betracht, würden mehr Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen (77 %) Abschläge erwägen, und dasselbe trifft auf junge Arbeitnehmer in den Altersgruppen 18-24 (79 %) und 25-34 (80 %) zu, aber selbst 67 % derer über 50 würde Abschläge in Erwägung ziehen. Die älteren Arbeitnehmer, die zu Einbußen bereit sind, sind aber auch bereit, mehr ihres Einkommens zu opfern, 11 % der über 50jährigen ist bereit, mehr als 20 % ihres Einkommens aufzugeben, verglichen mit der Altersgruppe 18-24 (7 %).

Zeitverschwendung?

Pendlerzeiten in Europa und Russland:

Insgesamt müssen 91 % der Arbeitnehmer pendeln, und das meistverwendete Verkehrsmittel dafür ist das Auto, 60 % der Arbeitnehmer pendeln mit ihrem eigenen Auto. Der Bus wird von 20 % genutzt, 6 % fahren mit einem Taxi und 4 % mit dem Motorrad. Weiterhin fahren 7 % mit dem Zug und 11 % mit der U-Bahn oder S-Bahn.

An zweiter Stelle des Pendelns steht der Fußweg, 32 % der Arbeitnehmer gehen zu Fuß zur Arbeit. 6 % der Arbeitnehmer fahren mit dem Fahrrad zur Arbeit, was als gesund und umweltfreundlich gilt.

Die durchschnittliche Pendlerzeit für Arbeitnehmer in Europa und Russland beträgt 70 Minuten

Die Untersuchung hat ergeben, dass die durchschnittliche Pendlerzeit für Arbeitnehmer in Europa und Russland 70 Minuten beträgt, und durchschnittlich verwenden Pendler zwei Transportarten auf dem Weg zur Arbeit. Es hat sich auch gezeigt, dass mehr nicht flexible Arbeitnehmer (93 %) als flexible Arbeiter (91 %) pendeln. Die Pendlerzeit der flexiblen Arbeiter ist im Durchschnitt jedoch etwas länger und sie müssen mit mehr Transportmitteln fahren als die nicht flexiblen Arbeitnehmer.

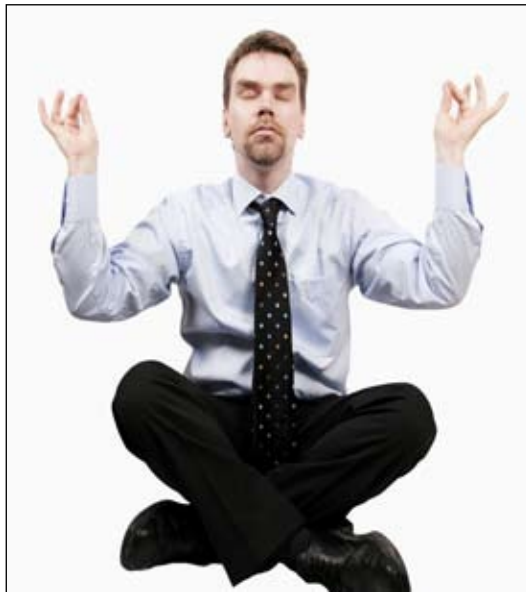


Wertvolle Zeit:

Die Untersuchung gibt an, dass flexible Arbeiter im Durchschnitt 74 Minuten pro Tag an Zeit einsparen, wenn sie nicht ins Büro fahren müssen. Tatsächlich bestätigen 96 % der flexiblen Arbeiter, dass diese Arbeitsart Zeit für ihr Leben freistellt aufgrund geringerer Pendelzeit usw., und viele Leute benutzen diese Zeit für verschiedene Aktivitäten, neben der zusätzlichen Arbeit und persönlichen Terminen.

Am häufigsten verbringen sie die Extrazeit mit der Familie (56 %) – und dies ist besonders üblich in Deutschland (64 %) und Russland (61 %), und 42 % der flexibel arbeitenden Eltern tun das ebenso. Tatsächlich verwenden 19 % diese Zeit, um ihre Kinder zur Schule zu fahren – und dies ist in Frankreich (30 %) üblicher als in allen anderen Ländern (14 - 21 %).

Aber 45 % der flexiblen Arbeiter verbringen diese extra Zeit, um sich zu entspannen – das ist auch in Deutschland (54 %) üblich, aber nicht in Russland, Großbritannien (je 40 %) und Spanien (45 %). Außerdem schlafen 22 % länger – besonders in Deutschland (38 %) und Großbritannien (25 %).



Im Gegensatz dazu verwenden sportlich aktive 25 % der Arbeitnehmer die Zeit, um Ausgleichssport zu treiben – besonders in Deutschland (32 %) und Spanien (35 %). Aber 18 % besuchen kulturelle Einrichtungen und Touristenattraktionen anstatt zu pendeln, und dies ist üblich in Italien (25 %) und Russland (28 %) und am unbeliebtesten in Großbritannien – tatsächlich gehen nur 15 % der Londoner aus und verbringen ihre Freizeit auf diese Weise.

Zieht man das Dienstalter in Betracht, dann verwenden mehr junge Manager in Europa und Russland ihre Extrazeit zum Ausschlafen (27 %) bzw. für Ausgleichssport (31 %), und ältere Manager verwenden diese Zeit, um mehr zu arbeiten (35 %), Termine einzuhalten (52 %) oder Veranstaltungen zu besuchen (22 %). Jene, die flexible Altersteilzeit genießen, neigen eher dazu, ihre so gewonnene extra Zeit mit dem Besuch kultureller Attraktionen zu verbringen (32 %), sich zu entspannen (50 %) oder um eigentlich noch mehr zu arbeiten (32 %). Und jüngere Arbeitnehmer machen mehr von ihrer durch flexible Arbeitszeit gewonnenen extra Zeit auf diese Art und Weise Gebrauch als die über 50jährigen.

Interessanterweise neigen Arbeitnehmer in großen Firmen (24 %) eher dazu, die gewonnene extra Zeit zum Ausschlafen zu verwenden als jene in kleinen und mittelständischen Unternehmen (20 %); andererseits führen mehr Arbeitnehmer in KMU (24 %) extra Arbeit in ihrer gewonnenen Zeit aus als ihre Kollegen in großen Firmen (19 %).

Zusätzliche Pension:

Die Untersuchung ergab, dass eine Ära begonnen hat, in der Arbeitnehmer in Altersteilzeit gehen, bevor sie vollkommen in den Ruhestand treten. Tatsächlich meinen 82 % der Arbeitnehmer in allen Altersgruppen, dass sie flexible Arbeitszeit auf gelegentlicher und Teilzeitbasis verwenden würden, um ihre Rente zu erhöhen. Die Untersuchung hat ergeben, dass dies tatsächlich schon bei 90 % aller in der Altersteilzeit stehenden Befragten, die flexibel arbeiten, der Fall ist.

**90 % aller im Halbruhestand
Befindlichen arbeiten
Gleitzeit**

Mit Blick auf die Zukunft meinen mehr Arbeitnehmer in Deutschland (88 %), Russland (91 %) und Großbritannien (84 %), dass sie flexibel arbeiten würden, um ihre Rente zu erhöhen. Dieses Konzept ist auch etwas beliebter unter Arbeitnehmern in kleinen und mittelständischen Unternehmen (84 %) als unter denen in großen Firmen (81 %).



Methodik:

Dieser Bericht wurde von Avaya in Auftrag gegeben und stellt detaillierte, quantitative Forschung mit Arbeitnehmern in Europa und Russland dar. Es wurden 3.518 Interviews mit Arbeitnehmern in 6 Ländern durchgeführt: Frankreich, Deutschland, Italien, Russland, Spanien und Großbritannien. In jedem Land wurden ca. 500 Interviews durchgeführt, außer Großbritannien, wo 1000 durchgeführt wurden.

Vor jedem Interview gaben die Befragten an, ob sie Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt waren, ihr Dienstalter, Größe der Firma, ihr Alter und ihren Familienstand. In der britischen Erhebung gaben die Befragten auch an, in welcher Region sie lebten. Die Ergebnisse der Umfrage wurden systematisch nach Land, britischer Region, Firmengröße, Alter des Befragten, Arbeitsstatus (d. h. Vollzeit oder Teilzeit), ob Arbeitnehmer flexibel arbeitet oder nicht, Dienstalter des Arbeitnehmers, sowie nach Lebensumständen (d. h. ob erstes Kind erwartet wurde, ob Eltern, oder ob im Halbruhestand) analysiert.

Die Interviews wurden vom 9. bis 16. März 2009 mit einem Online-Befragungspanel durchgeführt. Vor und während des Interviews wussten die Befragten nicht, dass diese Untersuchung von Avaya beauftragt wurde.

Verfasser des Berichts:

Dr. Cherry Taylor

Geschäftsführerin

Dynamic Markets Limited

Tel.: 0870 707 6767

E-Mail: cherry.taylor@dynamicmarkets.co.uk