

# Flexible Arbeitszeitgestaltung bei Frauen und Männern

Statistik

kurz gefasst

BEVÖLKERUNG UND  
SOZIALE BEDINGUNGEN

96/2007

Autor

Omar HARDARSON

## Inhalt

Die meisten abhängig Beschäftigten haben feste Arbeitszeitregelungen ..... 2

Flexible Arbeitszeitregelungen und Kinder ..... 4

Flexible Arbeitszeitregelungen eher in hochqualifizierten Berufen und im Management .. 4

Unterschiede nach Wirtschaftszweig ..... 5

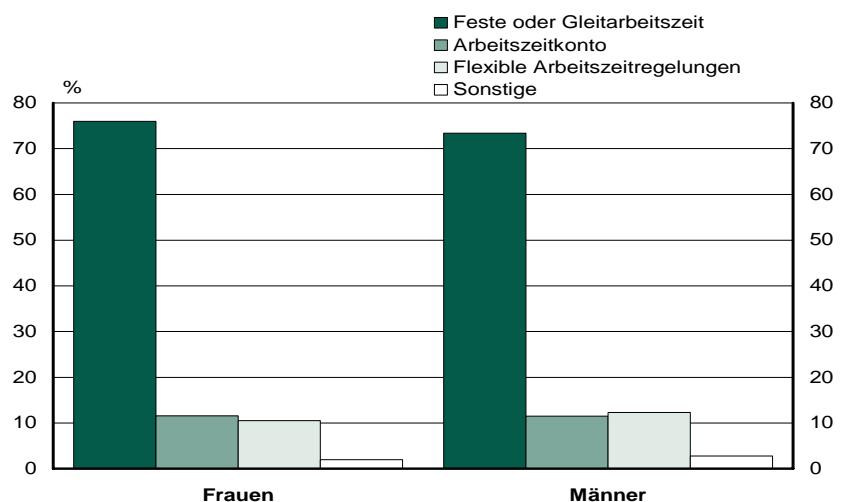
Viele Beschäftigte mit „unsozialen“ Arbeitszeiten finden dies vorteilhaft für ihr Privatleben ..... 6

Ein wichtiger Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie ist die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus in der gesamten Europäischen Union und die gleichzeitige Sicherstellung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen und Männern zu Arbeitsplätzen. Somit muss gewährleistet werden, dass sowohl Frauen als auch Männer berufliche Karrieren unabhängig von ihren familiären Umständen und Verpflichtungen verfolgen können. Neben familienfreundlichen Politiken, wie die Bereitstellung erschwinglicher Kinderbetreuung oder dem Anspruch auf Elternurlaub, spielt die flexible Arbeitszeitgestaltung potenziell eine wichtige Rolle bei der Erreichung dieses Ziels.

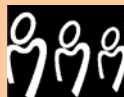
In der vorliegenden Ausgabe von „Statistik kurz gefasst“ soll untersucht werden, in welchem Maße erwerbstätige Frauen und Männer in Europa flexible Arbeitszeiten anstelle von festen Arbeitszeiten haben. Diese Studie basiert auf Daten, die für ein spezielles Ad-hoc-Modul der 2004 durchgeführten EU-Arbeitskräfteerhebung über Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen gesammelt wurden. Den Schwerpunkt bilden Personen im Alter von 25-49 Jahre, d.h. die Altersgruppe, die am wahrscheinlichsten Arbeit und Kinder unter einen Hut bringen muss.

Diese Daten deuten darauf hin, dass etwa drei Viertel der anhängig beschäftigten 25-49-Jährigen in der EU (oder genauer gesagt in den 20 Mitgliedstaaten, für die Daten vorlagen) wöchentlich feste oder Gleitarbeitszeiten hatten (Abb. 1). Nur etwa ein Viertel verfügte über eine gewisse Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, d.h. sie konnten geleistete Zeit „ansparen“, um diese Zeit später frei zu nehmen (12 %) oder sie konnten ihre Arbeitszeitgestaltung variieren (10-12 %). Die Daten zeigen ferner, dass ein etwas geringerer Prozentsatz von Frauen solch flexible Regelungen beanspruchen konnte. Diese Ergebnisse werden nachfolgend näher erläutert.

Abb. 1: Arbeitszeitregelungen von abhängig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 25-49 Jahren in der EU-25, 2004



Quelle: Eurostat, AKE Ad-hoc-Modul über Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen EU-25 ohne CZ, LV, LT, PL und SE



Manuskript abgeschlossen: 24.07.2007

Datenextraktion am: 19.04.2007

ISSN 1977-0324

Katalognummer: KS-SF-07-096-DE-N

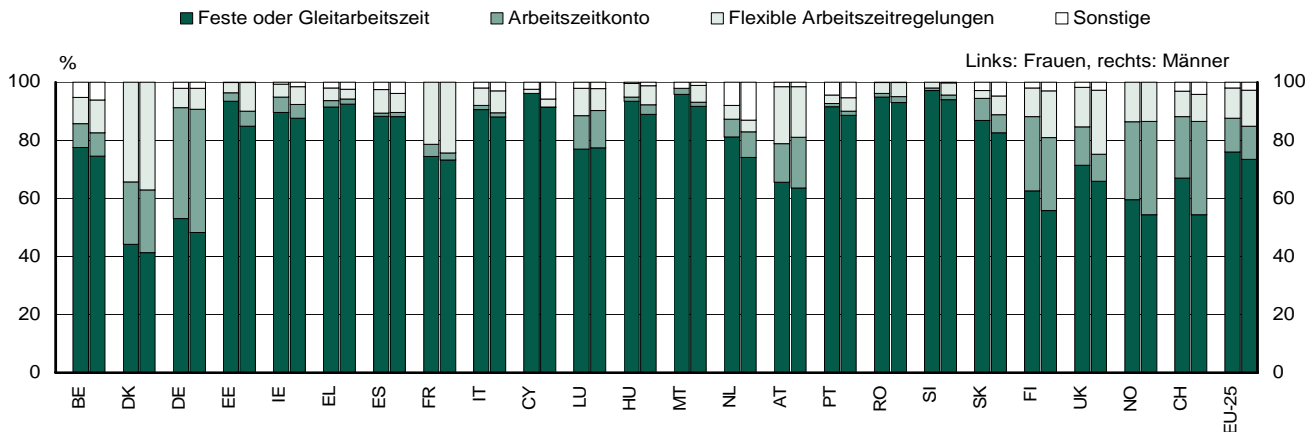
© Europäische Gemeinschaften, 2007

## Die meisten abhängig Beschäftigten haben feste Arbeitszeitregelungen

Das Ausmaß der Flexibilität der abhängig Beschäftigten in Bezug auf ihre Arbeitszeit, definiert als die Möglichkeit, gearbeitete Stunden „anzusparen“, ihre Entscheidung darüber, wann sie ihre Arbeit beginnen oder beenden oder ihre eigene Arbeitszeit festlegen, ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich. Den gesammelten Daten zufolge hatten über 90 % der abhängig beschäftigten 25-49-Jährigen

in Griechenland, Zypern, Malta, Slowenien und Rumänien 2004 feste oder Gleitarbeitszeiten (Abb. 2 und Tabelle 1). In drei weiteren Mitgliedstaaten (Estland, Italien und Portugal) hatten über 90 % der abhängig beschäftigten Frauen feste oder Gleitarbeitszeiten und etwas weniger als 90 % der Männer.

**Abb. 2: Arbeitszeitregelungen von abhängig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 25-49 Jahren, 2004**



Quelle: Eurostat, AKE Ad-hoc-Modul über Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen  
 BG, CZ, LV, LT, PL, SE und IS: keine Daten; EU-25 ohne CZ, LV, LT, PL und SE

Es sei darauf hingewiesen, dass Gleitarbeitszeit zwar bedeutet, dass die Betroffenen jede Woche zu anderen Zeiten mit der Arbeit beginnen oder diese beenden können, aber wahrscheinlich wenig Einfluss auf die fraglichen Zeiten haben. In den acht genannten Ländern verfügten somit sehr wenige Frauen oder Männer über eine gewisse Flexibilität in Bezug auf ihre Arbeitszeit im oben definierten Sinn. Dies traf auch auf Spanien und Irland zu, wo etwa 88-89 % der Frauen und Männer feste oder Gleitarbeitszeiten hatten, sowie auf die Slowakei mit weit über 80 %.

Hälfte (in beiden Fällen etwas über 45 %). In Deutschland hatten weniger als die Hälfte der Männer solche Arbeitszeitregelungen, aber 53 % der Frauen. In lediglich zwei Mitgliedstaaten – Österreich und Finnland - lag der Anteil der Männer und Frauen mit festen oder Gleitarbeitszeiten unter zwei Drittel. Im Vereinigten Königreich traf dies nur auf die Männer zu. Außerhalb der EU hatten weniger als 60 % der Männer und Frauen in Norwegen feste oder Gleitarbeitszeiten, während dies in der Schweiz auf nur 55 % der Männer, aber 67 % der Frauen zutraf.

Nur in Dänemark belief sich der Anteil der Männer und Frauen mit festen oder Gleitarbeitszeiten auf weniger als die

**Tab. 1 - Arbeitszeitregelungen von abhängig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 25-49 Jahren, 2004 (% der abhängig beschäftigten Frauen/Männer)**

	BE	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	NL	AT	PT	RO	SI	SK	FI	UK	NO	CH	EU-25
<b>Frauen</b>																								
Feste oder Gleitarbeitszeit	77.6	44.2	53.1	93.5	89.5	91.5	88.2	74.4	90.6	96.1	76.9	93.4	95.7	81.2	65.6	91.6	94.9	97.1	86.8	62.6	71.5	59.5	67.0	76.0
Feste Arbeitszeit	69.4	36.2	48.1	88.3	82.2	84.5	84.7	71.7	69.2	90.2	63.8	86.1	83.0	71.0	62.1	84.0	91.2	73.5	82.0	50.6	68.4	51.2	63.1	69.2
Gleitarbeitszeit	8.1	8.0	5.0	5.2	7.3	6.9	3.5	2.8	21.4	5.9	13.1	7.3	12.7	10.2	3.5	7.6	3.7	23.6	4.8	12.0	3.0	8.4	3.9	6.8
Arbeitszeitkonto	8.2	21.6	38.2	2.9	5.3	2.2	1.2	4.2	1.4	0.0	11.6	1.5	2.1	6.0	13.2	1.1	1.3	1.0	7.7	25.5	13.1	26.8	21.2	11.6
nur Freistunden	4.3	0.8	19.0	1.2	2.8	1.1	1.1	1.2	0.5	0.0	10.3	0.6	2.1	1.5	5.7	0.6	0.7	0.5	6.4	7.8	2.9	2.5	3.2	4.8
Freistunden und volle Urlaubstage	3.9	20.7	19.2	1.7	2.6	1.1	0.1	3.0	1.0	0.0	1.3	0.9	0.0	4.5	7.6	0.5	0.5	0.5	1.3	17.7	10.2	24.3	18.0	6.8
Flexible Arbeitszeitregelungen	9.0	34.3	6.6	3.6	4.5	4.4	8.0	21.3	6.0	1.4	9.4	4.6	0.0	4.8	19.7	2.9	3.7	1.9	2.6	9.9	13.7	13.7	8.7	10.5
Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit	6.8	26.5	4.9	1.5	3.0	3.3	6.7	14.5	4.6	0.7	6.7	1.6	0.0	2.6	11.5	1.8	2.5	1.3	1.6	5.9	7.2	11.1	0.0	7.0
Individuelle Arbeitszeitregelung	2.2	7.7	1.7	2.1	1.5	1.1	1.3	6.8	1.4	0.7	2.7	3.0	0.0	2.2	8.1	1.1	1.2	0.7	1.1	4.0	6.4	2.6	8.7	3.5
Sonstige	5.2	0.0	2.1	0.1	0.7	2.0	2.5	0.0	2.0	2.5	2.1	0.5	2.1	8.0	1.5	4.4	0.1	0.0	2.9	2.0	1.8	0.0	3.1	2.0
<b>Männer</b>																								
Feste oder Gleitarbeitszeit	74.6	41.3	48.2	84.9	87.6	92.5	88.2	73.2	88.1	91.4	77.4	88.9	91.7	74.1	63.5	88.6	93.1	94.0	82.6	55.8	65.9	54.4	54.4	73.4
Feste Arbeitszeit	66.6	36.3	43.0	77.3	75.2	85.1	83.8	70.0	65.3	87.3	60.4	79.6	79.9	62.9	60.3	76.7	87.2	71.9	78.5	43.5	61.8	45.1	50.8	65.5
Gleitarbeitszeit	8.0	5.0	5.3	7.6	12.4	7.4	4.4	3.2	22.8	4.1	17.0	9.3	11.8	11.1	3.3	11.9	5.8	22.1	4.0	12.4	4.1	9.4	3.5	7.9
Arbeitszeitkonto	8.0	21.5	42.5	5.2	4.7	1.8	1.4	2.4	1.4	0.1	12.8	3.4	1.4	8.9	17.6	1.4	1.9	1.6	6.2	25.2	9.3	32.1	32.1	11.5
nur Freistunden	3.8	1.5	19.5	1.4	2.7	1.0	1.1	0.6	0.4	0.0	11.7	1.6	1.4	3.2	5.8	0.8	1.3	0.8	4.6	6.3	2.6	1.9	3.4	4.8
Freistunden und volle Urlaubstage	4.2	20.1	23.0	3.8	2.0	0.8	0.3	1.9	1.1	0.1	1.1	1.8	0.0	5.6	11.8	0.6	0.6	0.7	1.6	18.9	6.7	30.2	28.7	6.7
Flexible Arbeitszeitregelungen	11.3	37.2	7.1	9.8	6.1	3.2	6.6	24.4	7.5	2.7	7.6	6.5	5.8	4.0	17.3	4.7	4.9	4.2	6.4	16.0	22.0	13.5	9.4	12.3
Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit	6.4	21.2	4.8	5.4	3.8	2.4	5.3	13.2	5.5	1.7	4.3	2.8	5.8	1.7	9.9	2.5	4.2	2.7	5.7	6.3	9.3	9.4	0.0	7.0
Individuelle Arbeitszeitregelung	4.9	15.9	2.4	4.4	2.4	0.8	1.3	11.2	2.0	1.0	3.3	3.7	0.0	2.3	7.4	2.3	0.7	1.5	0.8	9.7	12.7	4.0	9.4	5.4
Sonstige	6.1	0.0	2.2	0.1	1.6	2.5	3.9	0.0	3.0	5.8	2.2	1.3	1.1	13.1	1.6	5.3	0.1	0.2	4.8	3.0	2.8	0.0	4.2	2.8

Quelle: Eurostat AKE Ad-hoc-Modul über Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen.

BG, CZ, LV, LT, PL und SE: keine Daten

Wie aus den obigen Zahlen hervorgeht war der Anteil der Frauen mit festen oder Gleitarbeitszeiten in fast allen Ländern, die an der Erhebung teilnahmen, höher als der der Männer. In nur zwei Mitgliedstaaten – Griechenland und Luxemburg, und in beiden Fällen nur in geringem Maße – war die relative Zahl der Frauen, die feste oder Gleitarbeitszeiten hatten, niedriger als bei den Männern, obwohl in einem dritten Land (Spanien) der Anteil gleich war.

Von den Personen, die in der EU keine festen oder Gleitarbeitszeiten hatten, hatten etwa die Hälfte – rund 12 % aller abhängig Beschäftigten – Arbeitsplätze, an denen sie gearbeitete Stunden oder Tage „ansparen“ und später frei nehmen konnten (d.h. sie konnten mehr Stunden oder Tage arbeiten und die entsprechende Zeit dafür zu einem späteren Zeitpunkt frei nehmen). Die andere Hälfte – etwas unter 11 % der abhängig beschäftigten Frauen und etwas unter 13 % der Männer – konnte selbst bestimmen, wann sie mit der Arbeit begannen und sie beendeten, oder konnte ihre Arbeitszeit selbst festlegen. Diese beiden Arten der Regelungen werden hier als „Arbeitszeitkonto“ und als „flexible Arbeitszeitregelung“ bezeichnet (darüber hinaus gaben etwa 2 % der Frauen und 3 % der Männer auch „sonstige“ Arbeitszeitregelungen an).

Die Verteilung dieser beiden Kategorien von Arbeitszeitregelungen ist in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. In Deutschland, Finnland, Norwegen und der Schweiz hatten die meisten Befragten, die über eine gewisse

Flexibilität bei ihrer Arbeitszeit verfügten, Arbeitsplätze, wo sie zusätzlich geleistete Arbeitszeit zum Ausgleich für zukünftige Freizeit ansparen konnten. In Dänemark, Frankreich und bei Männern im VK konnten die meisten anhängig Beschäftigten mit flexibler Arbeitszeitregelung den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit oder ihre Arbeitszeitgestaltung insgesamt selbst festlegen. Die drei letztgenannten Länder waren die einzigen in der Erhebung erfassten Länder, in denen über 20 % der Männer über ein gewisses Maß an Flexibilität bei ihrer Arbeitszeitgestaltung nach der obigen Definition verfügten, während Dänemark und Frankreich die einzigen Länder waren, in denen mehr als 20 % der Frauen Arbeitsplätze mit solchen Regelungen hatten (die Zahl lag im VK unter 14 %), wobei der Anteil in Österreich nur etwas unter 20 % lag.

Die oben genannten Zahl stellen natürlich nur Anhaltspunkte für das Ausmaß der flexiblen Arbeitszeitregelungen dar, weil sie nichts darüber aussagen, inwieweit die Betroffenen den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit variieren können – ob ihr Spielraum beispielsweise eine halbe Stunde oder drei Stunden beträgt. Sie sagen auch nichts darüber aus, wie leicht es für Menschen mit fester Arbeitszeit ist, Zeit frei zu nehmen. Dennoch haben diejenigen, die eine gewisse Freiheit bei ihrer Arbeitszeitgestaltung haben, generell wahrscheinlich mehr Flexibilität als die, bei denen dies nicht der Fall ist.

**Tab. 2: Arbeitszeitregelungen von abhängig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 25-49 Jahren, nach Haushaltsmerkmalen, 2004**  
(in % der abhängig beschäftigten Frauen/Männer in jedem Haushaltstyp)

		BE	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	NL	AT	PT	RO	SI	SK	UK	EU-25
<b>Frauen</b>																					
Einpersone n HH	Feste oder Gleitarbeitszeit	75.2	45.5	97.4	85.0	89.4	82.7	70.3	89.2	100.0	67.2	93.8	100.0	79.7	63.4	86.6	96.5	100.0	77.7	68.5	66.4
	Arbeitszeitkonto	12.4	44.8	2.0	7.6	2.6	3.3	5.0	2.0	:	20.1	1.4	:	8.8	15.0	1.7	1.2	:	17.8	14.5	19.1
	Flexible Arbeitszeitregelungen	8.5	7.1	0.6	6.8	6.4	10.7	24.7	6.2	:	10.8	4.3	:	3.5	18.8	4.9	2.3	:	3.4	14.7	12.1
	Sonstige	3.9	2.6	:	0.6	1.6	3.3	:	2.5	:	1.9	0.6	:	8.0	2.9	6.9	:	:	1.1	2.3	2.5
Allein Erziehende	Feste oder Gleitarbeitszeit	77.3	53.7	95.9	90.9	91.7	84.7	75.0	90.9	93.2	79.1	93.8	100.0	83.4	63.1	88.2	96.1	100.0	84.4	74.6	73.5
	Arbeitszeitkonto	7.5	38.9	2.6	4.4	2.0	0.7	3.7	1.7	:	7.2	2.8	:	5.4	14.7	1.3	0.2	:	12.1	11.5	13.4
	Flexible Arbeitszeitregelungen	12.2	5.9	1.3	4.7	5.0	12.0	21.3	5.3	3.6	13.1	3.4	:	4.5	20.1	4.0	3.6	:	1.5	12.4	11.6
	Sonstige	3.0	1.5	0.2	:	1.3	2.6	:	2.0	3.2	0.6	:	:	6.7	2.1	6.6	:	:	2.0	1.6	1.6
Paar	Feste oder Gleitarbeitszeit	76.8	49.2	91.7	87.8	90.7	87.6	75.5	89.8	93.6	76.0	93.8	100.0	81.8	59.9	91.5	94.3	94.1	89.4	69.3	72.8
	Arbeitszeitkonto	7.7	43.1	3.7	7.1	2.1	1.5	3.3	1.6	:	15.7	1.2	:	7.1	17.9	1.0	1.5	1.8	4.2	14.9	14.7
	Flexible Arbeitszeitregelungen	10.1	5.7	4.6	4.4	5.0	7.9	21.2	6.4	1.8	6.9	4.1	:	3.8	20.2	3.0	4.1	4.1	2.6	13.8	10.2
	Sonstige	5.3	1.9	:	0.7	2.3	2.9	:	2.2	4.6	1.4	0.9	:	7.3	2.0	4.5	0.1	:	3.8	2.1	2.3
Paar mit Kindern	Feste oder Gleitarbeitszeit	78.1	55.2	92.7	90.0	92.3	87.6	73.9	91.3	97.2	77.7	93.1	94.6	80.7	65.7	92.1	95.1	97.3	86.1	71.1	76.4
	Arbeitszeitkonto	8.0	35.0	3.1	4.5	2.4	1.2	4.7	1.5	:	9.3	1.4	:	5.2	12.9	1.1	1.2	0.9	9.4	12.9	10.5
	Flexible Arbeitszeitregelungen	8.6	7.3	4.2	4.9	3.2	9.0	21.4	5.4	1.3	10.6	4.9	:	5.7	20.3	2.5	3.5	1.8	1.9	14.4	11.1
	Sonstige	5.3	2.4	0.1	0.6	2.1	2.3	:	1.8	1.5	2.3	0.5	5.4	8.4	1.1	4.3	0.2	:	2.7	1.5	2.1
Sonstige HH	Feste oder Gleitarbeitszeit	78.3	60.2	94.2	90.7	91.3	90.2	78.3	90.4	95.5	85.3	93.5	95.0	83.3	72.4	91.8	94.6	97.2	87.8	75.0	82.0
	Arbeitszeitkonto	7.1	32.1	2.2	4.8	1.9	0.8	3.2	1.1	:	5.6	1.5	5.0	3.8	8.3	0.9	1.4	0.9	5.7	11.2	7.8
	Flexible Arbeitszeitregelungen	7.9	6.0	3.5	3.8	5.1	6.4	18.5	6.5	1.3	6.0	4.6	:	4.8	18.4	3.1	3.9	1.8	3.4	11.9	8.2
	Sonstige	6.7	1.7	0.1	0.8	1.8	2.5	:	2.0	3.2	3.1	0.4	:	8.1	0.8	4.1	0.1	0.1	3.1	1.8	2.0
<b>Männer</b>																					
Einpersone n HH	Feste oder Gleitarbeitszeit	72.7	44.3	88.6	80.9	90.3	83.2	71.6	86.3	86.2	67.9	88.8	100.0	74.2	52.3	89.1	93.6	95.6	80.4	63.3	64.3
	Arbeitszeitkonto	9.2	45.8	3.7	7.5	3.2	1.4	2.4	2.1	:	18.4	6.7	:	10.0	21.6	1.1	2.6	:	7.8	12.1	18.6
	Flexible Arbeitszeitregelungen	11.7	7.6	7.6	8.0	3.2	9.2	26.0	8.6	6.9	11.1	3.1	:	4.5	23.7	6.3	3.4	4.4	7.6	21.9	14.2
	Sonstige	6.4	2.3	:	3.6	3.3	6.2	:	3.1	7.0	2.5	1.4	:	11.3	2.4	3.5	0.5	:	4.2	2.7	3.0
Allein Erziehender	Feste oder Gleitarbeitszeit	78.4	49.7	67.1	94.3	88.8	91.5	75.4	82.1	:	58.9	92.3	100.0	64.0	42.0	90.3	89.2	58.0	89.9	72.2	69.7
	Arbeitszeitkonto	3.3	41.9	:	:	:	:	1.6	5.8	:	12.7	:	:	14.8	26.8	:	:	:	:	8.2	14.2
	Flexible Arbeitszeitregelungen	7.0	7.0	32.9	5.7	4.6	3.4	23.0	10.0	:	19.7	7.7	:	3.3	25.8	:	10.8	42.0	:	17.5	13.1
	Sonstige	11.3	1.4	:	:	6.6	5.1	:	2.0	:	8.6	:	:	17.9	5.4	9.7	:	:	10.1	2.1	3.0
Paar	Feste oder Gleitarbeitszeit	73.3	47.1	84.5	85.7	92.4	87.1	73.3	89.3	89.6	74.7	88.3	100.0	74.8	61.5	89.9	93.4	92.1	78.9	66.7	71.5
	Arbeitszeitkonto	8.3	43.7	6.6	6.1	1.7	1.9	2.3	2.0	:	14.8	3.1	:	9.0	19.2	1.4	1.8	1.8	6.3	10.7	13.1
	Flexible Arbeitszeitregelungen	11.9	7.2	8.9	6.1	3.8	7.3	24.4	5.5	2.8	7.4	7.0	:	3.7	18.3	4.5	4.5	6.1	8.4	19.8	12.3
	Sonstige	6.4	2.0	:	2.1	2.1	3.7	:	3.3	7.6	3.1	1.7	:	12.5	1.0	4.2	0.3	:	6.5	2.8	3.0
Paar mit Kindern	Feste oder Gleitarbeitszeit	75.2	48.1	84.9	87.3	92.2	86.9	70.8	87.7	91.4	78.2	88.6	90.4	72.1	64.1	87.3	93.4	94.5	81.2	63.7	72.1
	Arbeitszeitkonto	6.9	42.4	5.4	4.6	1.9	1.6	2.8	1.5	0.1	12.0	4.1	2.4	9.3	18.0	1.8	2.0	2.3	8.1	8.5	11.3
	Flexible Arbeitszeitregelungen	11.5	7.4	9.6	6.8	3.2	7.8	26.5	7.6	3.0	7.8	6.2	7.2	4.3	16.1	5.4	4.5	3.1	5.7	24.6	13.6
	Sonstige	6.4	2.1	0.1	1.3	2.7	3.7	:	3.2	5.5	2.0	1.2	:	14.3	1.8	5.5	0.1	0.1	4.9	3.1	3.1
Sonstige HH	Feste oder Gleitarbeitszeit	75.4	55.1	84.2	89.8	93.7	90.8	84.6	88.5	92.8	89.3	89.6	88.7	82.7	73.5	89.7	92.5	94.1	84.4	71.9	81.7
	Arbeitszeitkonto	10.5	36.8	4.5	3.7	1.3	0.9	1.4	0.8	:	6.8	2.0	:	3.6	12.2	1.0	1.8	1.0	4.5	6.9	7.2
	Flexible Arbeitszeitregelungen	9.7	5.8	10.9	5.3	2.9	4.5	14.0	8.2	1.7	2.5	7.2	6.4	2.8	13.6	3.7	5.6	4.5	6.7	19.0	8.4
	Sonstige	4.5	2.2	0.4	1.2	2.0	3.8	:	2.5	5.5	1.3	1.2	4.9	10.9	0.8	5.6	0.1	0.4	4.4	2.3	2.7

Quelle: Eurostat AKE Ad-hoc-Modul über Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen

BG, CZ, DK, LV, LT, PL, FI und SE: keine Daten

## Flexible Arbeitszeitregelungen und Kinder

ie Arbeitszeitregelungen in den meisten Teilen Europas nehmen augenscheinlich wenig Rücksicht auf Menschen mit Kindern. In der Tat arbeiten abhängig Beschäftigte mit Kindern entgegen den Erwartungen anscheinend weniger oft an Arbeitsplätzen mit flexiblen Arbeitszeitregelungen als solche ohne Kinder. In den 18 Mitgliedstaaten der EU-25, die in der Erhebung erfasst wurden und für die Haushaltsdaten vorliegen, hatten mehr als 76 % der verheirateten oder in einer Partnerschaft lebenden 25-49-jährigen Frauen mit Kindern (unter 12 Jahren) Arbeitsplätze mit festen oder Gleitarbeitszeiten (siehe Tabelle 2). Das sind etwa 10 Prozentpunkte mehr als bei den allein lebenden Frauen ohne Kinder und etwas weniger als 4 Prozentpunkte mehr als bei den verheirateten oder in Partnerschaft lebenden Frauen ohne Kinder. Darüber hinaus war bei den allein lebenden Frauen mit Kindern, für die die Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung wohl

besonders schwerwiegende Probleme verursacht, der Anteil derjenigen, die feste oder Gleitarbeitszeiten hatten ebenfalls höher (74 %) als bei den Frauen ohne Kinder. Das gleiche Schema ist bei den Männern zu beobachten. In den erfassten Ländern der EU-25 hatten etwa 72 % der Männer mit Kindern, die mit einer Ehefrau oder Partnerin zusammenlebten, feste oder Gleitarbeitszeiten gegenüber 64 % der allein lebenden Männer ohne Kinder.

Dieses Schema ist auch in Mitgliedstaaten festzustellen, in denen einen bedeutender Anteil der Frauen und Männer einigermaßen flexible Arbeitszeitregelungen haben. Insbesondere in Deutschland hatten nur etwa 42 % der verheirateten oder in Partnerschaft lebenden Frauen mit Kindern ein Arbeitszeitkonto oder eine flexible Arbeitszeitregelung, gegenüber 52% der allein lebenden Frauen ohne Kinder.

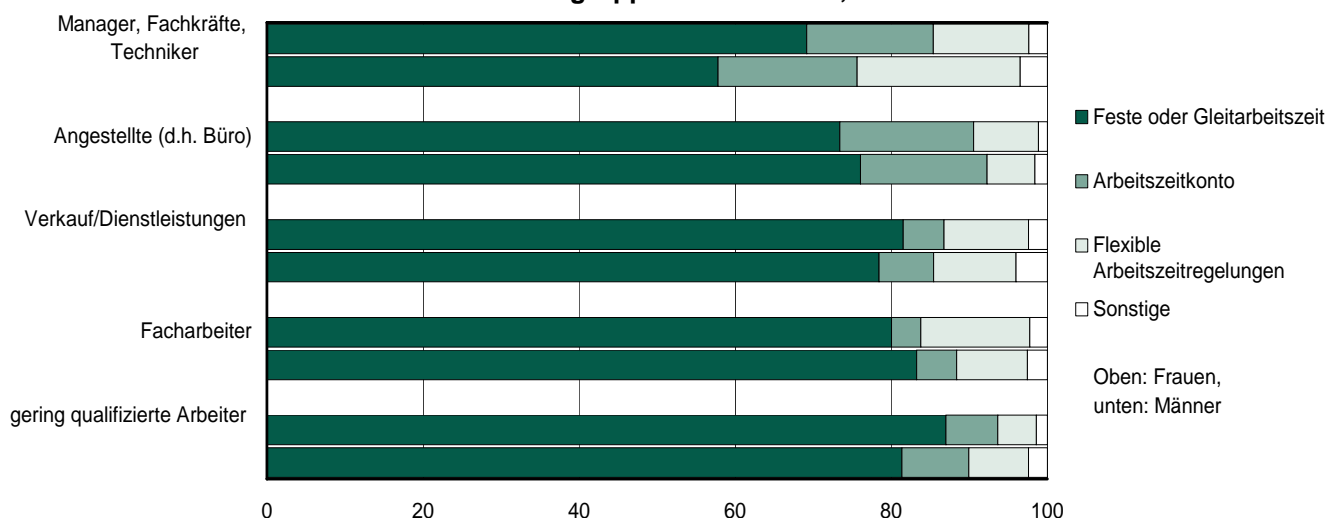
## Flexible Arbeitszeitregelungen eher in hochqualifizierten Berufen und im Management

Erwartungsgemäß haben 25-49-jährige Männer und Frauen mit relativ hoch qualifizierten Berufen wahrscheinlicher flexible Arbeitszeitregelungen als in weniger qualifizierten Beschäftigungen. In den erfassten Mitgliedstaaten der EU-25 insgesamt hatten 69 % der als Managerinnen, Fachkräfte oder Technikerinnen (d.h. ISCO-Berufsgruppen 1, 2 oder 3) 2004 feste oder Gleitarbeitszeiten, während nur etwas über 28 % Arbeitszeitkonten oder flexible Arbeitszeitregelungen beanspruchen konnten. Im Verkauf und bei den Dienstleistungen lagen die Anteile dagegen bei 82 % mit festen oder Gleitarbeitszeiten und 16 % mit einigermaßen flexiblen Arbeitszeitregelungen und bei den Hilfsarbeitskräften bei 80 % bzw. 18 %. Bei den Facharbeiterinnen (in Handwerksberufen oder als

Maschinenbedienerinnen) lag der Anteil der einigermaßen flexiblen Arbeitszeitregelungen unter 12 % (Abb. 3).

Bei den Männern ist der Unterschied zwischen hochqualifizierten und weniger qualifizierten Berufsgruppen noch ausgeprägter. In den erfassten Mitgliedstaaten der EU-25 hatten fast 39 % der Manager, Fachkräfte oder Techniker Arbeitszeitkonten oder flexible Arbeitszeitregelungen – über 10 Prozentpunkte mehr als bei den Frauen in der gleichen Berufsgruppe –, 57 % dagegen feste Arbeitszeiten. Im Gegensatz dazu hatten nur 16 % der Facharbeiter und nur 14 % der Hilfsarbeiter einigermaßen flexible Arbeitszeitregelungen.

**Abb. 3: Arbeitszeitregelungen von abhängig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 25-49 Jahren nach Berufsgruppen in der EU-25, 2004**



Eurostat, AKE Ad-hoc-Modul über Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen EU-25 ohne CZ, LV, LT, PL und SE

Dieses Muster lässt sich auch in den einzelnen Mitgliedstaaten weitgehend feststellen. In den weitaus meisten Ländern war der Anteil der Manager, Fachkräfte und Techniker mit einigermaßen flexiblen Arbeitszeitregelungen deutlich höher als der Anteil der weniger qualifizierten Arbeitskräfte. Der Anteil der Frauen in dieser Berufsgruppe mit einigermaßen flexiblen Arbeitszeitregelungen war über 20 Prozentpunkte höher als bei den Mitarbeiterinnen in Verkauf oder Dienstleistungen in Dänemark, Deutschland, Luxemburg und dem VK, während er in Finnland fast 40 Prozentpunkte höher war. Die Unterschiede waren bei den Männern größer; der Anteil der Manager, Fachkräfte und Techniker mit einigermaßen flexiblen Arbeitszeitregelungen in diesen Ländern sowie Frankreich und Österreich war 30-40 Prozentpunkte höher als bei den Hilfsarbeitern.

Auch der geschlechtsspezifische Unterschied in den Berufsgruppen Manager, Fachkräfte und Techniker in Bezug auf Arbeitszeitkonten oder flexible Arbeitszeitregelungen ist auffallend. In Frankreich, den Niederlanden, Österreich und Finnland war der Anteil der Frauen mit solchen Regelungen

in diesen Berufen um etwa 14-16 Prozentpunkte niedriger als bei den Männern, und in Dänemark, Deutschland, Estland und Zypern um 11-12 Prozentpunkte. Außerhalb der EU waren die Unterschiede in der Schweiz sogar noch größer, wo der Unterschied zwischen Männern und Frauen, die als Manager, Fachkräfte oder Techniker tätig waren, mehr als 27 Prozentpunkte betrug.

Am anderen Ende der Skala ist der Unterschied zwischen der relativen Zahl der Männer und Frauen mit einigermaßen flexiblen Arbeitszeitregelungen in Hilfsberufen weniger systematisch. In Griechenland, Spanien, Frankreich, Luxemburg und Österreich sowie in der Schweiz war der Anteil der Frauen mit einigermaßen flexiblen Regelungen viel höher als bei den Männern - in den ersten drei Fällen allerdings trotzdem relativ niedrig (unter 20 %). In Dänemark, Estland, der Slowakei und Finnland andererseits war das Gegenteil der Fall.

### Unterschiede nach Wirtschaftszweig

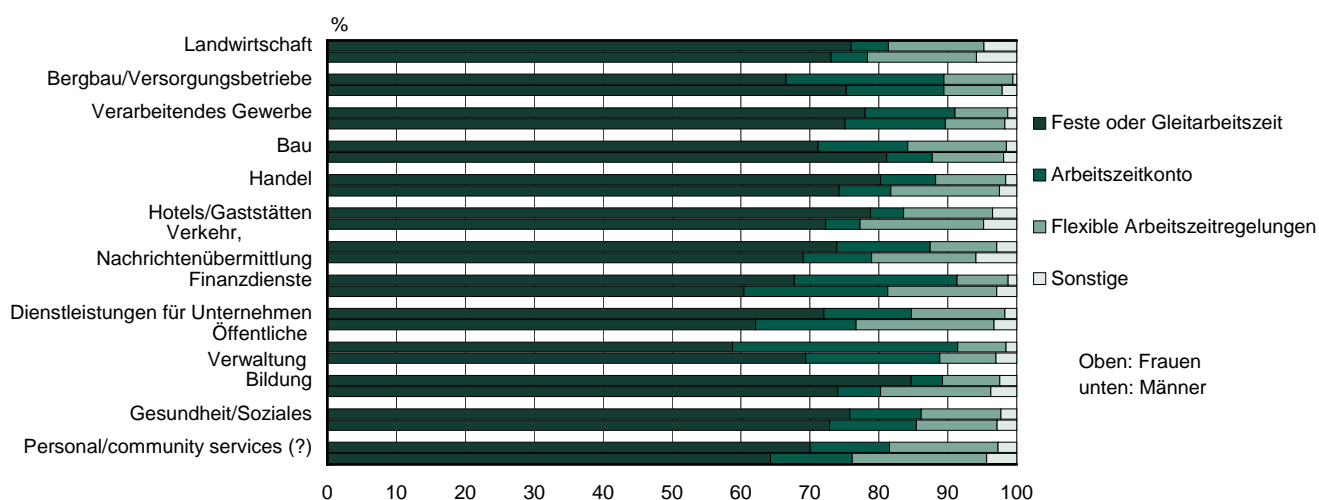
Bei Frauen und Männern, die in bestimmten Wirtschaftszweigen tätig sind, sind flexible Arbeitszeiten wahrscheinlicher, obwohl die betreffenden Branchen sowohl innerhalb Europas als auch bei Männern und Frauen unterschiedlich sind. Im Durchschnitt war in der EU-25 der Anteil der Frauen mit einigermaßen flexiblen Arbeitszeitregelungen in der „öffentlichen Verwaltung“ höher – mit fast 40 % - als in anderen Wirtschaftszweigen (Abb. 4). In Dänemark, Deutschland und Finnland war er mit etwa 75 % oder mehr besonders hoch. In vielen Ländern jedoch – Griechenland, Spanien, Italien, Portugal, Ungarn, Slowenien, Zypern und Malta sowie Rumänien – hatten sehr wenige Frauen (unter 5 %) in diesem Sektor flexible Arbeitszeiten. Interessanterweise war in den Ländern, in denen relativ viele

Frauen einigermaßen flexible Arbeitszeitregelungen hatten, der Anteil der Männer mit solchen Regelungen viel niedriger.

Im Gegensatz dazu war der Anteil der Frauen mit einigermaßen flexiblen Arbeitszeitregelungen im Wirtschaftszweig „Erbringung von Dienstleistungen“ überwiegend für Unternehmen“ deutlich geringer.

Auch im Bereich „Bildung“ gibt es Unterschiede: hier ist der Anteil der Frauen mit flexiblen Arbeitszeiten geringer als der der Männer. Das trifft auf fast alle Länder zu, wobei die Zahl der Betroffenen fast immer relativ klein war. Andererseits waren die relativen Zahlen der Männer und Frauen mit einigermaßen flexiblen Arbeitszeitregelungen im Bereich "Gesundheits- und Sozialwesen" ähnlich, wobei auch hier die Anteile in den meisten Ländern relativ klein waren.

**Abb. 4: Arbeitszeitregelungen von abhängig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 25-49 Jahren nach Wirtschaftszweig, EU-25, 2004**



Quelle: Eurostat, AKE Ad-hoc-Modul über Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen EU-25 ohne CZ, LV, LT, PL und SE

## Viele Beschäftigte mit „unsozialen“ Arbeitszeiten finden dies vorteilhaft für ihr Privatleben

Viele Männer und Frauen in ganz Europa arbeiten zumindest gelegentlich zu so genannten „unsozialen Zeiten“, also am Wochenende oder nachts. Im Jahr 2004 arbeiteten fast 41 % der Frauen und etwas über 48 % der Männer in der EU zumindest manchmal am Wochenende, während etwa 11 % der Frauen und 22 % der Männer entweder normalerweise oder gelegentlich nachts arbeiteten. Obwohl einige der Betroffenen nicht gerne zu diesen Zeiten arbeiten, findet ein großer Teil diese Arbeitszeiten dennoch vorteilhaft für das Privatleben.

Von den 25-49-jährigen Frauen, die zumindest gelegentlich am Wochenende arbeiteten, sagten mehr als zwei Drittel (69 %) in den erfassten Mitgliedstaaten der EU-25, dass sie dies angesichts ihrer persönlichen Lebensumstände für vorteilhaft hielten. Dieser Anteil ist etwas höher als der der Männer (67,4 %), die der gleichen Ansicht waren (Tabelle 3). Bei den relativen Zahlen derjenigen, die solche Arbeitszeitregelungen für vorteilhaft halten, bestehen jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern.

**Tab. 3: Abhängig beschäftigte Frauen und Männer, Altersgruppe der 25-49-Jährigen, die am Wochenende arbeiten und positive Auswirkungen auf die persönlichen Lebensumstände, 2004**

	BE	DK	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	AT	PT	SI	SK	FI	UK	NO	CH	EU-25
	<i>% der abhängig Beschäftigten, die zumindest manchmal am Wochenende arbeiten</i>																				
<b>Frauen</b>	33.4	37.6	36.5	34.1	40.8	34.0	47.4	38.8	45.1	27.9	28.0	43.7	41.6	32.9	51.3	37.9	32.4	45.0	39.5	40.2	40.5
<b>Männer</b>	33.0	41.6	40.1	52.5	51.6	33.2	52.7	45.8	40.5	30.6	41.5	48.9	43.0	47.5	60.8	52.3	31.0	66.3	39.6	36.7	48.3
	<i>% der abhängig Beschäftigten, die es vorteilhaft für das Privatleben finden, am Wochenende zu arbeiten</i>																				
<b>Frauen</b>	74.9	73.0	39.0	89.0	33.5	86.6	80.1	:	47.4	96.2	88.5	100.0	91.6	34.6	65.2	64.7	71.8	51.8	29.8	84.5	66.1
<b>Männer</b>	78.1	71.9	42.2	88.5	39.9	85.9	80.4	:	40.4	95.0	89.6	95.8	92.8	43.3	73.4	69.4	67.5	48.4	28.4	86.7	64.6

Quelle: Eurostat AKE Ad-hoc-Modul über Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen.

BG, CZ, DE, LV, LT, NL, PL, RO und SE: keine Daten

": " Daten nicht vergleichbar

In 12 der 17 Mitgliedstaaten, für die Daten vorliegen, fanden es mehr als 65 % der 25-49-jährigen Frauen vorteilhaft, am Wochenende zu arbeiten. Die Ausnahmen sind das Vereinigte Königreich, Portugal, Estland, Zypern und Griechenland, wo mit Ausnahme des VK (52 %) weniger als die Hälfte der Meinung waren, dies sei vorteilhaft. Das traf auch für die Männer zu, außer dass im VK weniger als die Hälfte diese Regelung vorteilhaft fanden.

In drei der fünf Mitgliedstaaten mit dem höchsten Anteil an Frauen, die es vorteilhaft fanden, am Wochenende zu arbeiten - Ungarn, Irland und Luxemburg - liegt die relative Zahl derjenigen, die am Wochenende arbeiten, weit unter dem Durchschnitt. Auch in vier der sechs Mitgliedstaaten mit dem höchsten Anteil an Männern, die es vorteilhaft fanden, am Wochenende zu arbeiten -

Spanien, Ungarn, Österreich und Luxemburg - liegt die relative Zahl derer, die am Wochenende arbeiten, unter dem Durchschnitt.

Weitgehend dieselben länderspezifischen Unterschiede sind bei Frauen und Männern zu finden, die nachts arbeiten. In den 17 EU-Mitgliedstaaten, für die vergleichbare Daten vorliegen, gaben etwa 63-64 % der Männer und Frauen, die nachts arbeiten, an, dass dies für ihr Privatleben vorteilhaft sei. Während die Zahl in Luxemburg und Malta über 90 % lag und in Österreich bei etwa 90 %, lag sie in Zypern bei nur etwa 30 % und in Griechenland bei unter 30 % (Tabelle 4). Auch hier besteht eine Tendenz, zumindest bei den Frauen, dass der Anteil derjenigen, die es vorteilhaft finden, nachts zu arbeiten, zurückgeht, wenn die relative Zahl der gearbeiteten Nächte steigt.

**Tab. 4: Abhängig beschäftigte Frauen und Männer, Altersgruppe der 25-49-Jährigen, die nachts arbeiten und positive Auswirkungen auf die persönlichen Lebensumstände, 2004**

	BE	DK	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	AT	PT	SI	SK	FI	UK	NO	CH	EU-25
	<i>% der abhängig Beschäftigten, die zumindest manchmal nachts arbeiten</i>																				
<b>Frauen</b>	10.8	11.2	12.9	11.7	11.5	7.9	8.3	7.6	5.5	7.3	10.1	8.7	12.8	13.3	10.8	15.8	14.1	15.6	15.4	9.6	10.7
<b>Männer</b>	18.5	17.1	16.3	21.3	23.0	13.5	24.2	17.3	14.6	14.0	20.0	24.4	27.5	24.8	23.8	28.3	20.5	30.8	22.2	17.0	21.9
	<i>% der abhängig Beschäftigten, die es für vorteilhaft für ihr Privatleben halten, nachts zu arbeiten</i>																				
<b>Frauen</b>	74.1	68.5	52.2	83.8	29.5	77.3	79.6	:	29.4	100.0	81.6	100.0	88.7	37.2	55.2	74.6	53.3	42.4	44.6	82.2	61.3
<b>Männer</b>	83.4	69.3	41.7	82.9	26.9	74.2	76.8	:	31.1	92.9	84.5	100.0	91.0	42.6	77.2	71.3	58.0	41.6	29.7	83.6	61.9

Quelle: Eurostat AKE Ad-hoc-Modul über Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen.

BG, CZ, DE, LV, LT, NL, PL, RO und SE: keine Daten

": " Daten nicht vergleichbar

## ➤ WISSENSWERTES ZUR METHODIK

### Datenquellen, Klassifikation und Begriffsbestimmungen

Die vorliegenden Daten stammen aus dem Ad-hoc-Modul über Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen der Arbeitskräfteerhebung (AKE), die 2004 durchgeführt wurde. Eine genaue Bewertung des Ad-hoc-Moduls ist in der Veröffentlichung (Eurostat 2006): "Final report of the task force for evaluating the

2004 LFS ad hoc module on work organisation and working time arrangements", die in elektronischer Form unter [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CC-06-008/EN/KS-CC-06-008-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-06-008/EN/KS-CC-06-008-EN.PDF) vorliegt, enthalten.

Das Merkmal zur Beschreibung flexibler Arbeitszeiten im Ad-hoc-Modul wird nach der folgenden Korrespondenztabelle in vier Hauptkategorien aufgeteilt:

Variable 216 Flexible Arbeitszeit	In dieser Veröffentlichung herangezogene Klassifikation
1 Fester Beginn und festes Ende der täglichen Arbeitszeit 2 Gleitarbeitszeit	Feste oder Gleitarbeitszeit
3 Arbeitszeitkonten, die nur für Freistunden verwendet werden können 4 Arbeitszeitkonten, die für volle Urlaubstage (und Freistunden) verwendet werden können	Arbeitszeitkonten
5 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit individuell geregelt 6 Legt Arbeitszeiten selbst fest (keine formelle Arbeitszeitregelung)	Flexible Arbeitszeitmodelle
7 Sonstige	Sonstige

### Erfassungsbereich:

Die vorliegenden Daten erfassen alle abhängig beschäftigten 25-49-Jährigen.

In den Gesamtzahlen für die EU-25 im Text und in den Zahlen und Tabellen sind Bulgarien und Rumänien nicht enthalten, da die Daten sich auf den Zeitraum vor dem Beitritt dieser beiden Länder zur EU beziehen.

Für Bulgarien, die Tschechische Republik, Lettland, Litauen, Polen, Schweden und Kroatien liegen keine Daten vor. Darüber hinaus liegen in folgenden Fällen keine Daten vor:

- Arbeitszeitregelungen nach Haushaltsmerkmalen: Dänemark, Finnland, Schweden, Norwegen und die Schweiz;
- abhängig Beschäftigte, die am Wochenende und nachts arbeiten und Vorteile für die persönlichen Lebensumstände: Deutschland, Niederlande, Rumänien, Schweden, Norwegen und die Schweiz.

# Weitere Informationsquellen:

Daten: [EurostatWebseite/Leitseite/Bevölkerung und soziale Bedingungen/Daten](#)

## Bevölkerung und soziale Bedingungen

 Bevölkerung

 Gesundheit

 Bildung und Weiterbildung

 Arbeitsmarkt

 **Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (LFS/AKE - Erhebung über Arbeitskräfte)**

---

### Journalisten können den Media Support Service kontaktieren:

BECH Gebäude Büro A4/125  
L - 2920 Luxembourg

Tel. (352) 4301 33408  
Fax (352) 4301 35349

E-mail: [eurostat-mediasupport@ec.europa.eu](mailto:eurostat-mediasupport@ec.europa.eu)

### European Statistical Data Support:

Eurostat hat zusammen mit den anderen Mitgliedern des „Europäischen Statistischen Systems“ ein Netz von Unterstützungszentren eingerichtet; diese Unterstützungszentren gibt es in fast allen Mitgliedstaaten der EU und in einigen EFTA-Ländern.

Sie sollen die Internetnutzer europäischer statistischer Daten beraten und unterstützen.

Kontaktinformationen für dieses Unterstützungsnetz finden Sie auf unserer Webseite:  
<http://ec.europa.eu/eurostat/>

---

Ein Verzeichnis unserer Verkaufsstellen in der ganzen Welt erhalten Sie beim:

### Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2, rue Mercier  
L - 2985 Luxembourg

URL: <http://publications.europa.eu>  
E-mail: [info@publications.europa.eu](mailto:info@publications.europa.eu)

### Für weitere Informationen und Methodologie

Omar Hardarson  
Eurostat / L-2920 Luxembourg  
Tel: +352 4301 35166  
Fax: +352 4301 33649  
E-mail: [Omar.hardarson@ec.europa.eu](mailto:Omar.hardarson@ec.europa.eu)

Diese Publikation wurde von Hélène Calers und Terry Ward (Applica, Brussels)

---