

TRENDREPORT 2/2016

ARBEIT | BILDUNG | SOZIALES

ÖSTERREICH IM EUROPAVERGLEICH

Arbeitszeit in Diskussion: Fakten, Wünsche, Visionen in Europa

INTERNATIONALE DATENSÄTZE

**Ist ein Ländervergleich
möglich?**

SEITE 6

VOLLZEIT ALS NORM?

**Arbeitszeitwünsche
in Europa**

SEITE 9

FORTBILDUNG

**Teilzeitbeschäftigte
benachteiligt**

SEITE 21

Kurznachrichten

Text: Irene Steindl

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege

Ein Bericht des Europäischen Netzwerks für Sozialpolitik (ESPN) geht der Frage nach, in welchem Ausmaß sich Menschen im erwerbsfähigen Alter um pflegebedürftige Angehörige kümmern und inwieweit ihre Erwerbsarbeit mit Fürsorgepflichten vereinbar ist. Anhand sozialpolitischer Regelungen zu Urlaub, Geld- und Sachleistungen prüft ESPN diese Frage in 35 Ländern. Österreich zählt zu jenen wenigen Ländern, die Bestimmungen zur

Langzeitpflege von älteren Personen vorzusehen. Dass es zukünftig mehr Augenmerk auf die Beschäftigung von Pflegepersonen braucht, ist eine wesentliche Conclusio des Berichts.

Mehr Informationen siehe European Commission (2016): Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe - A study of national policies

Hochwertige Arbeitsplätze gegen Armut

Fortschritte bei der Armutsbekämpfung werden weltweit durch wirtschaftliche Schwächung und einen Mangel an hochwertigen Arbeitsplätzen bedroht. Das geht aus einem Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hervor, der sich mit Armutsbekämpfung und deren Einfluss auf Einkommensungleichheit in 107 Ländern befasst. Fast ein Drittel der weltweit 2,5 Mrd. Armen (weniger als 3,10 Dollar Einkommen pro Tag) fallen in die

Kategorie der „Working Poor“. Um dem entgegenzuwirken, brauche es weltweit bessere Jobs und soziale Sicherungssysteme. Der „World Employment and Social Outlook“ ist der neue Leitbericht der ILO zu Fragen der Arbeitswelt. Er erscheint zweimal jährlich im Jänner und im Mai.

Mehr Informationen siehe ILO (2016): World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty

Rückkehr in den Beruf nach Krankheit

Nach längerer Abwesenheit durch Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit ist die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben besonders schwierig, vor allem für ältere Beschäftigte. Ein aktueller Bericht von EU-OSHA analysiert und bewertet europäische Systeme und Maßnahmen für die berufliche Rehabilitation und die Rückkehr ins Erwerbsleben. Österreich gehört zu jenen Ländern, die sich durch eine Inklusion der Rehabilitation (alle

Arbeitnehmer/innen haben Anspruch) auszeichnen, deren Schwerpunkte auf Prävention liegen und wo Arbeitgeber/innen eine breite Verantwortung im Prozess der Wiedereingliederung zukommt.

Mehr Informationen siehe EU-OSHA (2016): Rehabilitation and return to work: Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes

Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt

EU-weit sind die Erwerbsquoten von Frauen nach wie vor niedriger als die der Männer. In einer aktuellen Studie untersucht Eurofound die wichtigsten Merkmale weiblicher Beschäftigung, die Entwicklung geschlechtsspezifischer Unterschiede und die sozialen Auswirkungen auf die Gesellschaft und das Wohl der Frauen. Gleichzeitig werden 18 politische Maßnahmen zur Förderung weiblicher Beschäftigung in sechs Ländern unter die Lupe genommen. Elternschaft wirkt sich nach wie vor äußerst negativ auf die Beschäftigungsquoten von Frauen aus. Frauen mit Kindern gehen mit geringerer Wahrscheinlichkeit einer bezahlten Arbeit nach als Männer mit Kindern. Umgekehrt wenden Frauen mehr Zeit für unbezahlte Betreuungspflichten auf. Markant sind in Österreich die überdurchschnittlich hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen (über 40%) und das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen von über 20%. Damit steht Österreich als Negativbeispiel EU-weit an der Spitze.

Mehr Informationen siehe Eurofound (2016): The gender employment gap: Challenges and solutions



Inhalt

SCHWERPUNKTHEFT

Gestaltung und Entwicklung von Arbeitszeiten in Europa

In den Mitgliedsländern der EU-28 lassen sich vier Gruppen hinsichtlich ihrer Arbeitszeitgestaltung identifizieren ...

SEITE 04

Arbeitszeit im Vergleich internationaler Datensätze

Für Analysen von internationalen Sekundärdaten muss auf die Vergleichbarkeit der Datensätze geachtet werden ...

SEITE 06

Vollzeit als Norm? Arbeitszeitwünsche in Europa

Wie stark sind Vollzeitarbeitsnormen? Wie wirken sie sich auf Arbeitszeitwünsche und Zufriedenheit mit der Arbeitszeit aus? ...

SEITE 09

Interview mit dem französischen Ökonomen Philippe Askenazy

„Will man die 35-Stunden-Woche, dann muss man sich fragen: Mit welchem konkreten Ziel?“ ...

SEITE 12

Beschränkung von Arbeitszeit und Überstunden: Wie geht das?

Arbeitszeit, Überstunden und Mehrarbeit können durch verschiedene Instrumente geregelt und damit auch beschränkt werden ...

SEITE 15

Degrowth: Kürzere Arbeitszeiten, besseres Leben?

Arbeitszeitverkürzung spielt bei einer sozial gerechten Umsetzung der Vision von „Degrowth“ eine zentrale Rolle ...

SEITE 18

Gründe für Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich

Länder- und geschlechtsspezifische Unterschiede sind groß ...

SEITE 20

Teilzeitbeschäftigte benachteiligt bei Fortbildungen

Europaweit gibt es hier große Ungleichheiten ...

SEITE 21

Infografik

Arbeitszeiten und Flexibilisierung ...

SEITE 22

Abkürzungen für Ländernamen

SEITE 23

Bestellung der kostenlosen elektronischen Ausgabe
und von Print-Abonnements: trendreport@forba.at
Download: www.forba.at/de/publications/trendreport

Wie die Zeit vergeht

Mit dieser Ausgabe geht das vierte erfolgreiche Jahr seit Bestehen des Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales zu Ende. Unterschiedliche Themen haben uns begleitet: unter anderem die Digitalisierung der Arbeitswelt, die Liberalisierung, die Berufsbildung und die Vereinbarkeit. Alle bisher erschienenen Hefte finden Sie – neben der Möglichkeit, sie als Printexemplar bei uns zu bestellen – auch zum Download (Web-Link am Ende dieser Seite). Wir freuen uns, wenn Sie sich auch in Zukunft Zeit für die Lektüre des Trendreport nehmen.

Wie viel Zeit haben Beschäftigte eigentlich, um sich weiterzubilden?

Dieser Frage widmet sich unter anderem die aktuelle Ausgabe des Trendreport mit dem Schwerpunkt Arbeitszeit. Wir präsentieren Ergebnisse zur Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei Fortbildungen, zu Arbeitszeitwünschen und der Ausprägung einer Vollzeitnorm sowie zu Gründen für Teilzeit im europäischen Vergleich und zu Arbeitszeitentwicklungen und flexiblen Arbeitszeiten in Europa. Spannende Hintergrundinformationen bietet ein Text zur Vergleichbarkeit von Arbeitszeitdaten anhand des Beispiels zweier großer und häufig verwendeter internationaler Datensätze. Darüber hinaus präsentieren wir Ergebnisse aus einer Analyse zur Beschränkung von Arbeitszeit und Überstunden aus vier europäischen Ländern und nähern uns der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung im Kontext der De-Growth-Bewegung an. Der französische Ökonom Philippe Askenazy gibt uns in einem Interview Einblick in die französische Perspektive auf die 35-Stunden-Woche.

Wir freuen uns über Ihr Feedback und wünschen Ihnen einen ruhigen Herbst mit viel Zeit zum Lesen!

Annika Schönauer
für die Redaktion

Gestaltung und Entwicklung von Arbeitszeiten in Europa

ANALYSE: Zwei kürzlich erschienene Eurofound-Berichte geben Einblicke in die Arbeitszeitlandschaften der 28 EU-Mitgliedstaaten.¹ Im Durchschnitt sind diese stabil, wenn auch Unterschiede zwischen „alten“ (EU-15) und „neuen“ (EU-13) Mitgliedstaaten als auch geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen sind.² *Benjamin Herr*

KURZ
GEFASST

In den Mitgliedsländern der EU-28 lassen sich vier Gruppen hinsichtlich ihrer Arbeitszeitgestaltung identifizieren. In den „neuen“ EU-Staaten sind die Arbeitszeiten durchschnittlich länger. Arbeitszeitflexibilisierung ist dabei weiterhin eine zentrale Herausforderung in der Gestaltung der Arbeit. Die direkte Mitgestaltung der Sozialpartner bei der Arbeitszeitgestaltung spielt in der EU weiterhin eine Rolle.

- 4. Die „Individualisten“: Arbeitszeitkonditionen sind in individuellen Arbeitsverträgen festgehalten und gelten betriebspezifisch (Großbritannien).

Die Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten lässt sich dem Typus der „Aushandler“ oder den „Spezifizierern“ zuordnen. In beiden Typologien spielt die direkte Mitgestaltung der Sozialpartner bei Arbeitszeitstandards eine bedeutende Rolle. Mitgliedsländer in Osteuropa sind weitgehend durch den Typus der „Staatszentrierten“ charakterisiert. Die Einbindung der Sozialpartner bei der staatlichen Gesetzgebung ist in allen Mitgliedstaaten gegeben, wenn auch in einem unterschiedlichen Ausmaß, das von direkten Verhandlungen bis hin zu einer beratenden Rolle reichen kann.

Eine andere Studie von Eurofound (2015)² fokussiert auf fünf Branchen und auf die Bedeutung von Tarifverhandlungen für die Arbeitszeitgestaltung. Die größte Bedeutung haben Tarifverhandlungen in der chemischen und der metallverarbeitenden Industrie sowie in der Bankenbranche. Im Handel spielen Tarifverhandlungen bei der Arbeitszeitregelung eine im Vergleich geringere Rolle. Die öffentliche Verwaltung ist der Sektor, der am geringsten durch Tarifverhandlungen gestaltet wird, da hier das Arbeitsrecht die größere Rolle spielt und Regierungen selber die Arbeitszeitstandards für ihre Belegschaft festsetzen.

Arbeitszeitgestaltung in der EU

Die Arten der Arbeitszeitgestaltung in der EU variieren in hohem Maße, insbesondere zwischen alten und neuen Mitgliedstaaten. In jenen Ländern, die bis 1995 der EU beigetreten sind, spielen Tarifverhandlungen in der Ausgestaltung der Arbeitszeiten eine große Rolle, während ihr Stellenwert in Ländern, die ab 2004 der EU beigetreten sind, geringer ist.

Eurofound (2016) gruppiert die EU-28-Länder zu vier Regimetypen der Arbeitszeitgestaltung. Diese Typen bilden sich entlang der Verhältnisse entsprechender Regulationsebenen, nämlich Staat, Sektor, Betrieb und Individuum (dazugehörige Grafik siehe Eurofound 2016, S. 14):

- 1. Die „Staatszentrierten“: Der Staat spielt in der Gestaltung der Arbeitszeiten die Hauptrolle und der Großteil der Beschäftigten wird durch staatliche Gesetzgebung erreicht (z.B. Ungarn).
- 2. Die „Spezifizierer“: Staatliche Gesetzgebung spielt noch immer eine große Rolle, wird aber durch kollektive Vereinbarungen spezifiziert und adaptiert (z.B. Kroatien).
- 3. Die „Aushandler“: Arbeitszeitstandards werden mehrheitlich durch kollektive Vereinbarungen, vor allem auf Branchenebene, fixiert (z.B. Österreich).

Veränderungen in Tarifverträgen

Die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit beschreibt die durchschnittliche (wöchentliche) Höchstarbeitszeit. Diese war im Zeitraum 2000–2014 innerhalb der 28 EU-Mitgliedstaaten stabil. Außer Belgien, Frankreich und Deutschland³ fallen die EU-Mitgliedstaaten in zwei Gruppen: jene,

deren gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit bei 48 Stunden liegt und jene, die die wöchentliche Höchst Arbeitszeit mit 40 Stunden begrenzt. Jedoch zeichnen die unterschiedlichen Überstundenregelungen und Flexibilisierungsräume ein komplexes und diverses Bild der europäischen Arbeitszeitlandschaft. In Portugal beispielsweise kann die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 40 Stunden auf bis zu 60 Stunden ausgeweitet werden, darf aber über zwei Monate nicht höher als durchschnittlich 50 Wochenstunden sein sowie über das Jahr gesehen durchschnittlich nicht mehr als 40 Wochenstunden betragen. Ähnliche nationale Spezifika lassen sich für eine Reihe weiterer Mitgliedsländer darstellen, wie z.B. Malta, Niederlande, Österreich, Schweden oder Kroatien.

Veränderungen der üblichen Arbeitszeit

Im Unterschied zur wöchentlichen Normalarbeitszeit beschreibt die übliche Arbeitszeit die tatsächlich gearbeitete Wochenarbeitszeit. Betrachtet man den Zeitraum zwischen 2002 und 2014, ist diese bei Vollzeitbeschäftigten in der EU stabil (zwischen 40,3 und 40,5 Stunden) geblieben. Vergleicht man die unterschiedlichen Regimetypen miteinander, wird deutlich, dass die durchschnittliche übliche Arbeitszeit in den „individualistischen“ und den „staatszentrierten“ Ländern länger ist als in den beiden anderen Typen der Arbeitszeitregelung. Interessanterweise sind es gerade zwei Länder unterschiedlicher Regime, die deutlich sinkende übliche Arbeitszeiten unter Vollzeitbeschäftigten aufweisen: In Österreich („Aushändler“) ist zwischen 2004 und 2014 die übliche Arbeitswoche von 43 Stunden auf 41,5 gesunken⁴, in Großbritannien („Individualisten“) von 43,2 Wochenstunden (2002) auf 42,4 (2014).

Unterschiede zwischen „alten“ und „neuen“ Mitgliedstaaten

Eurofound untersuchte auch die kurzfristigen Veränderungen der Arbeitszeit in den Mitgliedstaaten der EU-28 zwischen 2013 und 2014 und konnte in diesem kurzen Zeitraum im Gesamtdurchschnitt keine Veränderung feststellen. Unterschiede zeigen sich aber, wenn der Fokus separat auf die Mitgliedsländer gelegt wird, die einerseits bis 1995 und andererseits ab 2004 der EU beigetreten sind. Im Zeitraum 2013 bis 2014 wurde die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitswoche in den alten Mitgliedstaaten um durchschnittlich 30 Minuten kürzer und die durchschnittliche jährliche Vollarbeitszeit betrug 1.675 Stunden. Nicht so bei den neuen Mitgliedstaaten, deren durchschnittliche Arbeitswoche nicht nur um 90 Minuten verlängert wurde, sondern deren durchschnittliche Jahresarbeitszeit mit 1.813 Stunden wesentlich länger war.

Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Mit Hinblick auf Genderunterschiede innerhalb der Regimetypen lässt sich analysieren, dass die „Verhandler“ den geringsten Unterschied zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf geleistete bezahlte wöchentliche Arbeitszeit aufweisen (2014: Männer +0,9 Stunden in den EU-13 Staaten). Der höchste Gendergap mit +3,2 Stunden, die Männer wöchentlich mehr mit Erwerbsarbeit verbringen als Frauen, entsteht im Typ der „Individualisten“.

Zukünftige Herausforderungen

Arbeitszeit spielt auch in der Zukunft eine zentrale Rolle bei der Gestaltung erwerbsförmiger Arbeit. Insbesondere die Regulierung von Überstunden wird als eine zukünftige Herausforderung gesehen. In manchen Mitgliedstaaten (Bulgarien, Finnland, Rumänien, Niederlande oder Polen) fehlen beispielsweise geeignete Mittel, um Arbeitszeiten effektiv und nachhaltig zu kontrollieren. Zudem gilt es darüber hinaus, auch Arbeitszeit im Sinne einer guten Work-Life-Balance zu gestalten. Flexibilisierung stellt ein vielfältiges Gestaltungsfeld dar, welches von beschäftigtenzentrierten bis hin zu arbeitgeberzentrierten Formen eine Vielfalt an Möglichkeiten bietet.⁵ Ob Flexibilisierung als Mittel verwendet wird, um die unterschiedlichen Zeitbedürfnisse miteinander zu vereinbaren (bspw. über Formen der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten), ist eine Frage zukünftiger politischer Aushandlungsprozesse. ■

Benjamin Herr ist Soziologe und war Teaching Assistant am Institut für Soziologie und Forschungspraktikant bei FORBA, wo er sich mit Arbeitszeitfragen beschäftigte. Seine Interessensgebiete liegen bei Arbeitszeit, digitaler Arbeit und migrantischen Arbeitskämpfen. Kontakt: benjamin.herr@univie.ac.at

¹ Eurofound (2016): *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*

² Eurofound (2015): *Developments in collectively agreed working time 2014*

³ In Deutschland gibt es bspw. keine wöchentliche Höchst Arbeitszeit, sondern die gesetzliche Höchst Arbeitszeit ist pro Arbeitstag fixiert (8 Stunden ohne Überstunden).

⁴ Wobei im Zeitraum 2002 – 2004 ein Anstieg der üblichen bezahlten wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auf knapp 43 zu diagnostizieren ist.

⁵ Chung, H./Tijdens, K. (2013): *Working time components and working time regimes in Europe: Using company-level data across 21 countries*. In: *International Journal of Human Resource Management*, 24(7), S. 1418–1434

Arbeitszeit im Vergleich internationaler Datensätze

ANALYSE: Daten internationaler Befragungen bieten sich für Vergleiche und Rankings nationaler Arbeitszeiten an. Was für eine sinnvolle Interpretation der Ergebnisse wichtig ist, wird im folgenden Artikel anhand von zwei häufig verwendeten Datensätzen erklärt.¹

Bettina Stadler

KURZ
GEFASST

Für vergleichende Analysen von Arbeitszeitmustern ist die Sekundäranalyse von Arbeitszeitdaten eine wichtige Quelle. In zahlreichen internationalen Erhebungen werden dem Thema Arbeitszeit Fragen gewidmet. Ihre Anzahl, die Art der Formulierung und ihre Detailliertheit unterscheiden sich zwischen den einzelnen Befragungen. Erleichtert wird der Zugang zu diesen Daten durch zahlreiche in den letzten Jahren gestartete Initiativen für einen besseren Datenzugang für Forscher/innen.

verwendet. Nationale Besonderheiten werden nur beachtet, wenn dies unvermeidbar ist. Anders ist die Situation bei der Output-Harmonisierung gelagert. Die Erhebung der Daten erfolgt entsprechend nationaler Traditionen, im Nachhinein werden diese Informationen in einheitliche Kategorien überführt. Anhand zweier Beispiele werden diese beiden Formen der Harmonisierung von Surveys illustriert und die Restriktionen, die sich für die Nutzung der Arbeitszeitangaben für weiterführende Analysen ergeben, diskutiert.

Welche Arbeitszeitdaten sind für internationale Vergleiche geeignet?

Im Kontext international vergleichender Forschung müssen wichtige methodische Fragen gestellt werden.² Immer im Zentrum steht dabei die Frage nach der Äquivalenz (Gleichwertigkeit) der Ergebnisse, d.h., ob mit der Erhebung erzielte Ergebnisse in den einzelnen Ländern tatsächlich den gleichen Informationsgehalt haben.³ Wichtig sind dafür die Frageformulierung, die Übersetzung der Fragen in unterschiedliche Sprachen, die verwendeten Definitionen und Abgrenzungen und die Anpassung dieser Punkte an die jeweils spezifische nationale Situation. Ebenfalls von Bedeutung sind Fragen des Umfragedesigns, z.B. der gewählten Stichprobenbasis, der Größe der Stichprobe und der angewandten Befragungsmethode(n). Die hier folgenden Überlegungen beziehen sich auf die Nutzung von Sekundärdaten und Fragen der Vergleichbarkeit der Arbeitszeitangaben.

Hoffmeyer-Zlotik⁴ unterscheidet zwei Formen der Harmonisierung international vergleichender Daten: Für die Input-Harmonisierung werden bereits bei der Datenerhebung in allen untersuchten Ländern die gleichen Konzepte, Definitionen, Aggregationen und Klassifikationen

Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)

Die umfassendsten Informationen zum Thema Arbeitszeit bietet der European Working Conditions Survey (EWCS). Die Erhebung wird jeweils im Abstand von fünf Jahren von Eurofound in der EU und in weiteren Ländern durchgeführt. Die letzte Befragung fand im Jahr 2015 statt. In Österreich wurde dafür eine eher kleine nationale Stichprobe von ca. 1.000 Personen befragt. Zahlreiche Fragen sind dem Thema Arbeitszeit und der Gestaltung dieser Zeiten gewidmet. Dazu zählen u.a. die tatsächlichen Arbeitsstunden, Wunschstunden, Arbeit am Abend, in der Nacht oder am Wochenende, überlange Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Verteilung der Arbeitsstunden, Art der Regelung und Ankündigung von Arbeitszeiten, Vereinbarkeit und Arbeit in der Freizeit.

Das Frageprogramm des EWCS wird von Eurofound für alle Länder, in denen die Befragung durchgeführt wird, einheitlich gestaltet („Input-harmonisiert“). Die Befragung selbst wird in den einzelnen Ländern nach gleichen methodischen Vorgaben durchgeführt. Die Stichprobenziehung erfolgt ebenfalls nach gleichen Standards, wenn auch aus unterschiedlichen nationalen Quellen. Damit sind die Antworten auf die Fragen zur Arbeitszeit zwischen den Ländern gut vergleichbar. Trotzdem müssen bei der Interpretation der

Ergebnisse national unterschiedliche Kontexte beachtet werden. So ist in verschiedenen Ländern ein unterschiedliches wöchentliches Stundenausmaß mit „Vollzeitarbeit“ gleichzusetzen.

Die Analysemöglichkeiten des EWCS sind durch die geringe Zahl der in den einzelnen Ländern Befragten eingeschränkt. Diesen Nachteil hat der EWCS mit anderen Input-harmonisierten sozialstatistischen Erhebungen wie bspw. dem European Social Survey oder dem European Company Survey gemeinsam.

EU-Arbeitskräfteerhebung

Eine sehr wichtige Quelle für repräsentative, international vergleichbare Daten zur Arbeitszeit ist der Labour Force Survey (LFS), der von Eurostat – dem statistischen Amt der Europäischen Union – koordiniert wird. Seit dem Jahr 2006 wird die Befragung in allen Mitgliedsländern von den nationalen statistischen Ämtern laufend, d.h. das ganze Jahr über, durchgeführt.⁵

Im LFS gibt es einige Fragen zur Arbeitszeit: So werden sowohl die vertraglich vereinbarte als auch die tatsächlich in der Referenzwoche gearbeitete Anzahl von Stunden erhoben. Zusätzlich wird nach der Zahl der bezahlten und unbezahlten Über- und Mehrstunden gefragt. Auch atypische Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende und eine Selbsteinschätzung zur Teilzeitarbeit sind Themen des LFS. Darüber hinaus werden in unregelmäßigen Abständen im Rahmen von Sonderprogrammen (Ad-hoc-Modulen) weitere Fragen zur Arbeitszeitgestaltung gestellt (zuletzt im Jahr 2015).

Im Unterschied zum EWCS ist der LFS Output-harmonisiert, d.h., die Art der Frageformulierung unterscheidet sich in den einzelnen Ländern. Erst während der Aufbereitung der erhobenen Informationen werden in allen Ländern die gleichen Variablen mit den gleichen Ausprägungen erzeugt. Wie deutlich die Abweichungen zwischen den verschiedenen nationalen Befragungen sind, soll ein Vergleich der Formulierungen der Frage nach den tatsächlich in der Befragungswoche gearbeiteten Stunden zeigen⁶:

- **Österreich:** „Now I would like to ask you about your working hours in a specific week, the week from Monday ... to Sunday ... How many hours did you effectively work in your principal activity during this week? Please deduct hours of absence and lunch breaks longer than 30 minutes.“
- **Schweden:** „How many hours did you work during that particular week?“
- **Italien:** „How many hours did you actually work in the week from Monday ... to Sunday ...?“
- **UK:** „Thinking now about the seven days ending Sunday the ..., how many hours did you actually work in your (main) job/business – please exclude meal breaks?“

Nur eingeschränkte Vergleichbarkeit

Diese Darstellung zeigt, dass Äquivalenz zwischen den einzelnen Ländern nur eingeschränkt gegeben sein kann. In den Erläuterungen zu den Fragen gibt es national weitere inhaltliche Variationen, beispielsweise zu den Anforderungen, Aus- und Weiterbildungszeiten entweder mitzurechnen oder nicht zu berücksichtigen und die Vorbereitungszeiten von Lehrer/innen einzubeziehen. Für spezifische Analysen ist es daher jedenfalls notwendig, die exakte Frageformulierung und die definierten Einschränkungen zu vergleichen. Auch die Art der Befragung (persönlich, telefonisch oder webbasiert) ist national unterschiedlich. Ähnliches gilt auch für Vergleiche über die Zeit. Diese sind bei nicht veränderter Frageformulierung für einzelne Länder gut möglich, immer wieder werden aber Änderungen vorgenommen, was größere oder geringere Variationen in den Ergebnissen nach sich zieht.

Trotzdem sind Sekundärdaten eine wichtige Quelle für internationale Vergleiche. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass Vergleiche oder gar Rankings nur eingeschränkt möglich sind. Die funktionale Äquivalenz der Ergebnisse muss jeweils geprüft werden und die Ergebnisse müssen vor dem Hintergrund der nationalen Kontexte interpretiert werden. Geschieht dies nicht, können weitreichende Fehlschlüsse die Folge sein. ■

Bettina Stadler ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Ihre Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Geschlecht, Arbeitszeit, Migration und quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung. Kontakt: stadler@forba.at

¹ Ein Vergleich der Arbeitszeitergebnisse nationaler Erhebungen in Deutschland findet sich in: Kümmerling, A./Lazarevic, P. (2016): Die Erhebungspraxis und Berechnung von Maßzahlen in der Arbeitsforschung: Über die Gefahr von Artefakten durch unterschiedliche Messkonzepte und Berechnungsmethoden, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Heft 1, S. 46-54

² Für einen Überblick vgl. Bachleitner, R. et al. (2014): Methodik und Methodologie interkultureller Umfrageforschung

³ Braun, M. (2014): Interkulturell vergleichende Umfragen, in: Baur, N./Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung

⁴ Hoffmeyer-Zlotnik, J.H.P./Warner, U. (2012): Harmonisierung demographischer und sozio-ökonomischer Variablen, S. 36

⁵ Damit können in den Daten Saisoneffekte, die bei Angaben zur Arbeitszeit zu großen Schwankungen der Ergebnisse führen könnten, ausgeschlossen werden.

⁶ Für leichtere Vergleichbarkeit wird jeweils auf die englische Übersetzung zurückgegriffen.



EIN

AUS

AUTOM.

ALARM

8
7
6

7

3

0

0
55

Vollzeit als Norm? Arbeitszeitwünsche in Europa

ANALYSE: Wie stark sind Vollzeitarbeitsnormen in Europa und wie wirken sie sich auf die Arbeitszeitwünsche und die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit aus? Diesen Fragen wird mit Hilfe von Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung nachgegangen. *Franz Astleithner*

Die Arbeitszeit ist zentrale Variable im Tauschverhältnis zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen. Unselbstständig Beschäftigte verkaufen nicht das Produkt ihrer Arbeit, sondern überlassen ihre Arbeitskraft für eine gewisse Zeit dem/der Arbeitgeber/in. Somit hat ihre Organisation weitreichenden Einfluss auf die Sphäre der Ökonomie wie auf das Leben jenseits davon. In einem Zusammenspiel aus individuellen Präferenzen, arbeitsplatzbezogenen Anforderungen und institutionellem Rahmen ergibt sich die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit.¹ Dabei hat Vollzeit einen stark normierenden Charakter und bestimmt etwa Teilzeitarbeit und Überstundenarbeit als Abweichungen davon. Sie ist somit ein wichtiger Referenz- und Ausgangspunkt für wissenschaftliche Analysen und internationale Vergleiche.² Ziel dieses Beitrags ist es zu zeigen, was und wie stark eine jeweilige Vollzeitarbeitsnorm in unterschiedlichen EU-Ländern ist und in welchem Verhältnis diese zu den Arbeitszeitwünschen der Vollzeitbeschäftigten steht.

Zur Beantwortung der Fragen werden Daten des „EU Labour Force Surveys“ jeweils für alle Länder mit zufriedenstellender Datenlage herangezogen.³ In den Auswertungen werden nur unselbstständig Beschäftigte in Vollzeit berücksichtigt, die keiner Zweittätigkeit nachgehen.⁴

Was ist normal?

Von den betrachteten Ländern sind die durchschnittlichen gewöhnlichen⁵ wöchentlichen Arbeitszeiten im Vereinigten Königreich 2014 mit 42,5 Stunden am längsten. Dann folgen die Schweiz (41,8h) und Portugal (41,7h). Österreich hat mit 41,4 Stunden die fünftlängsten wöchentlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten ohne Zweittätigkeit. Im Großteil der dargestellten Länder liegt der Wert knapp über 40 Stunden (siehe Grafik S. 10).

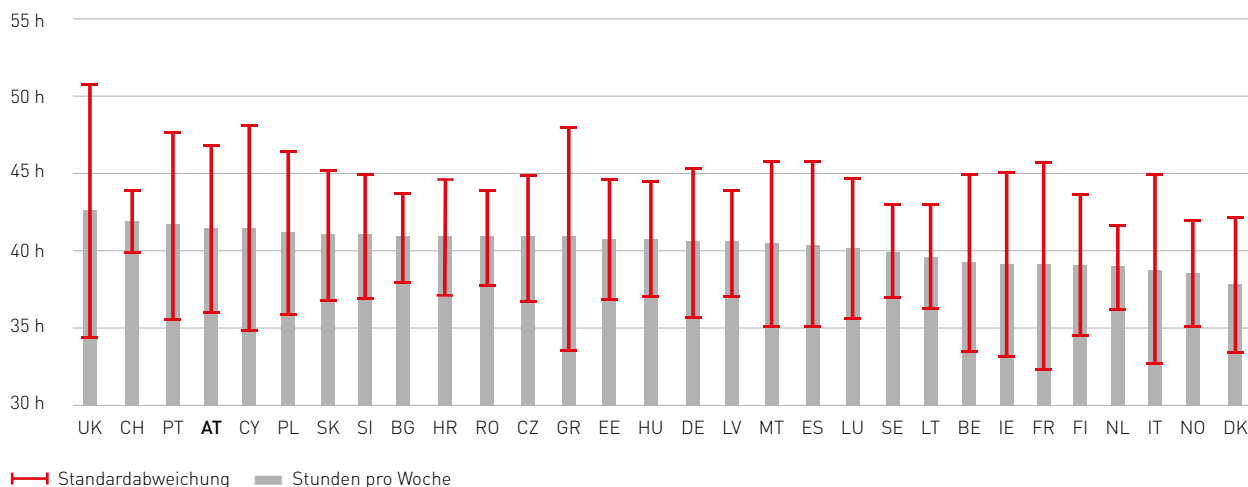
Je nach EU-Land unterscheidet sich nicht nur die durchschnittliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, sondern auch, wie sehr die Arbeitszeiten um diesen Mittelwert konzentriert sind, wie stark also die Vollzeit eine Norm ist. Diese Norm beeinflusst wiederum, in Kombination mit dem wirtschaftlichen Wohlstand eines Landes, die gewünschten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer/innen.

Die fünf Länder mit den kürzesten durchschnittlichen Arbeitszeiten sind Dänemark (37,7h), Norwegen (38,5h), Italien (38,7h), die Niederlande (38,9h) und Finnland (39h). In all diesen Ländern wird Arbeitszeit zwischen den Sozialpartnern verhandelt. Frankreich hat mit 35 Wochenstunden zwar die kürzeste Normalarbeitszeit, kommt mit durchschnittlich 39 Stunden allerdings auf eine bedeutend längere gewöhnliche Arbeitszeit, was auf eine Verwässerung der Arbeitszeitverkürzung in Frankreich hindeutet. Das zeigt sich auch in der Streuung der Arbeitszeit, die angibt, wie stark die Werte um den Mittelwert konzentriert sind. In der Grafik auf Seite 10 gibt die Länge der roten Linien die Standardabweichung als Maß für die Streuung wieder.⁶ In den dargestellten Ländern ist sie nur in Griechenland und im Vereinigten Königreich größer. Dann folgen Zypern, Italien, Portugal, Irland, Belgien und Österreich mit der neuntgrößten Standardabweichung.

Am stärksten ist die Vollzeithnorm, ausgedrückt in möglichst geringer Streuung, in der Schweiz – gefolgt von den Niederlanden, Bulgarien, Schweden, Rumänien, Litauen, Norwegen, Lettland, Ungarn, Kroatien und Estland. Die Niederlande, Schweden und Norwegen vereinen die Vollzeithnorm zudem mit kurzen Arbeitszeiten. ►

Gewöhnliche Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten ohne Zweittätigkeit (+/-1 Standardabweichung)

Quelle: EU-LFS 2014, eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte ohne Zweittätigkeit. Vollzeit nach Selbsteinschätzung



Als zweiter Indikator für die Stärke der Vollzeitnorm wird die relative Häufigkeit des Modalwertes herangezogen. Der Modalwert der gewöhnlichen Arbeitszeit ist jener Wert, der am häufigsten genannt wird. Er liegt in den meisten untersuchten Ländern bei 40 Stunden. Abweichungen nach unten finden sich in Frankreich mit 35 Stunden, Dänemark mit 37 Stunden, sowie Norwegen, Belgien, Finnland und Schweden mit je 38 Stunden. Mit Ausnahme von Frankreich handelt es sich wiederum um Länder, wo Arbeitszeit zwischen Sozialpartnern verhandelt wird.

Es sind vor allem Länder des ehemaligen Ostblocks und des ehemaligen Jugoslawiens, in denen die Arbeitszeit in außerordentlichem Maße auf 40 Stunden konzentriert ist. Auch in Lettland (92%), Litauen (91%), Kroatien (90%), Rumänien (89%), Slowenien (89%), Estland (88%) und Bulgarien (87%) arbeiten fast alle gewöhnlich 40 Stunden. Luxemburg hat unter den alten EU-Mitgliedsländern mit 87 Prozent die höchste Konzentration der üblichen Arbeitszeit. Bemerkenswert ist Dänemark, wo 78 Prozent normalerweise 37 Stunden pro Woche arbeiten. Hier gelang es also, eine kurze und starke Vollzeitnorm zu etablieren. Am geringsten ist die Konzentration der Arbeitszeit auch mit diesem Indikator im Vereinigten Königreich. Hier arbeiten nur 20 Prozent gewöhnlich 40 Stunden pro Woche. Dann folgen Zypern (31%) und Irland (33%) mit 40 Stunden und Frankreich mit 35 Stunden (39%). Österreich hat mit 41 Prozent, die gewöhnlich 40 Stunden arbeiten, die fünfniedrigste Konzentration der gewöhnlichen Arbeitszeit.

Arbeitszeitwünsche im Vergleich

Wie gut passen nun die faktischen Arbeitszeiten zu den Arbeitszeitwünschen? Beeinflussen die jeweilige Vollzeitnorm und ihre Stärke die Arbeitszeitwünsche? Teilt man die Vollzeitbeschäftigten ohne Zweittätigkeit in drei Gruppen (jene, die mehr arbeiten möchten, jene, die weniger arbeiten möchten und jene, deren gewöhnliche Arbeitszeit ihrer gewünschten Arbeitszeit entspricht), zeigt sich, dass in allen Ländern die Mehrheit mit der Dauer ihrer Arbeitszeit zufrieden ist (siehe Grafik S. 11). Am höchsten ist der Anteil der Personen, die Arbeitszeit reduzieren möchten, in der Schweiz mit 45,6 Prozent. Dann folgen Luxemburg (23,4%), Österreich (21,1%), Finnland (15,1%), Schweden (11,5%) und die Tschechische Republik (10,5%). Relevant ist das Thema der Arbeitszeitverkürzung also tendenziell in wirtschaftsstarke Ländern mit hohem BIP pro Kopf (LU, FI, SE, DK), in Ländern mit langen durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten (GR, CY) oder in Ländern mit einer Kombination von beidem (CH, AT). In den Ländern, in denen ohnehin beinahe alle Vollzeitbeschäftigten 40 Stunden pro Woche arbeiten, also diesbezüglich eine starke Norm besteht, sind auch Verkürzungswünsche weniger häufig.

Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die tendenziell mehr arbeiten möchten, ist vor allem in wirtschaftlich weniger starken Ländern sowie in Ländern mit kurzen durchschnittlichen Arbeitszeiten relevant. Am höchsten ist er mit 27,6 Prozent in Portugal. Dann folgen Zypern (20,1%), Dänemark (19,5%), Frankreich (19,4%) und Malta (11,3%). Tendenzuell sind auch das Länder mit einer schwach ausgeprägten Vollzeitnorm.

Arbeitszeitdiskrepanzen bei Vollzeitbeschäftigten ohne Zweittätigkeit, 2014

Quelle: EU-LFS 2014, eigene Berechnungen. Vollzeitbeschäftigte ohne Zweittätigkeit. Vollzeit nach Selbsteinschätzung



Die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten, die weniger arbeiten möchten, liegen zwischen 50,5 Stunden in Griechenland und 38,9 Stunden in den Niederlanden. Personen mit Reduktionswünschen hätten gerne zwischen 30 und 40 Wochenstunden – mit Ausnahme von den Niederlanden, wo der Wunsch bei 27,7 Stunden liegt. Es zeigt sich ein klares Nord-Süd- bzw. Ost-West-Gefälle. In den südlichen und östlichen Ländern ist der Wunsch von im Mittel rund 50 Wochenstunden auf knapp unter 40 Stunden charakteristisch. In den nördlichen und westlichen Ländern ist ein Reduktionswunsch von im Mittel ca. 40 Stunden auf knapp über 30 Stunden typisch.

Zusammenfassend kann man sagen, dass Arbeitszeiten wohlhabender Länder mit einer stark gewerkschaftlich geprägten Sozialpartnerschaft im Schnitt am kürzesten sind. Gleichzeitig haben sie tendenziell eine schwächer ausgeprägte Vollzeithnorm. Trotz vergleichsweise kurzer faktischer Arbeitszeiten würden viele Vollzeitbeschäftigte hier gerne kürzer arbeiten. Im Vergleich dazu ist in den Ländern des ehemaligen Ostblocks die Norm der 40-Stunden-Woche besonders stark. Von ihr gibt es kaum Abweichungen und auch die Wünsche richten sich auf diese Norm. Besonders lange Arbeitszeiten oder die finanzielle Möglichkeit, Arbeitszeit zu reduzieren in Kombination mit einer faktischen Diversität der Arbeitszeiten, lassen demnach einen Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten erst aufkommen. Das Arbeitszeitbewusstsein und Wünsche nach Verkürzung hängen also vom Arbeitszeitsein sowie vom materiellen Wohlstand eines Landes ab. ■

Franz Astleithner ist Universitätsassistent am Institut für Soziologie der Universität Wien. Er arbeitet zu ethnischen Ökonomien, sozialer Ungleichheit, Arbeitszeit und industriellen Beziehungen. Kontakt: franz.astleithner@univie.ac.at

¹ Anxo, D. et al. (2013): Working time distribution and preferences across the life course: A European perspective. *Economia & Lavoro*, 47(2), S. 77-106

² Berg, P. et al. (2014): Working-Time Configurations. A Framework for Analyzing Diversity across Countries. *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), S. 805-837

³ Ausgeschlossen wurden Länder, die entweder mehr als 10 Prozent fehlende Werte für die Frage nach der Wunscharbeitszeit haben sowie Länder, in denen das die Dokumentation der Daten nahelegt. Generell umfasst die Ländergrundgesamtheit die EU-28 plus die Schweiz und Norwegen.

⁴ Analyseebene sind also Arbeitsverhältnisse und nicht Beschäftigte. Die Frage ist, wie die gegebenen Vollzeitarbeitsverhältnisse den Zeitbedürfnissen der Beschäftigten entsprechen und nicht wie die Arbeitszeitsumme aller Beschäftigten den Wünschen der Beschäftigten entspricht.

⁵ Gefragt wird nach der normalen Wochenarbeitszeit inklusive Mehr- und Überstunden.

⁶ Die Standardabweichung ist ein einfaches Maß für die Streuung. Bei perfekter Normalverteilung wären rund 2/3 aller Werte innerhalb dieser Grenzen. Je kleiner die Standardabweichung ist, umso konzentrierter liegen die Werte um den Mittelwert.

„Will man die 35-Stunden-Woche, dann muss man sich fragen: Mit welchem konkreten Ziel?“

INTERVIEW: Der französische Ökonom **PHILIPPE ASKENAZY** beschreibt im Interview mit der Arbeitssoziologin Annika Schönauer (FORBA) die Arbeitssituation in Frankreich seit der Einführung der 35-Stunden-Woche. Er zeichnet ein differenziertes Bild der intendierten und nicht intendierten Folgen.

Trendreport: Frankreich wird in der Diskussion über Arbeitszeitverkürzung häufig als Best-Practice-Beispiel genannt. Inwiefern hat das Gesetz zur Einführung der 35-Stunden-Woche die Situation der Beschäftigten verbessert?

Askenazy: Die Situation für die Beschäftigten ist sehr heterogen. Ein Grund dafür ist die Implementierung des Gesetzes über Kollektivverhandlungen auf der Branchen- und Unternehmensebene. Ein weiterer Grund ist die Unterscheidung zwischen Fach- und Führungskräften („cadres“) und anderen Beschäftigten. Nichtsdestotrotz gibt es einige allgemeine Verbesserungen: Die Verbreitung von überlangen Arbeitszeiten (mehr als 45 Wochenstunden) ist bei nicht leitenden Angestellten deutlich zurückgegangen. Zudem wurde in großen Firmen der soziale Dialog aufgrund der Verhandlungen zur 35-Stunden-Woche wiederbelebt. Das hat dazu beigetragen, den Rücklauf bei der gewerkschaftlichen Organisierung zu stoppen.

Trendreport: Und wie sieht es tatsächlich mit der Verkürzung der Arbeitszeit in den Unternehmen aus?

Askenazy: Das Ziel des ersten Gesetzes von 1998 war ein massiver Rückgang von circa 10 Prozent der gesamten Arbeitszeit. Aufgrund einer starken wirtschaftlichen Erholung in den späten 1990er-Jahren wurde dieses Ziel geändert: Das Gesetz aus dem Jahr 2000 sah eine verzögerte Umsetzung der 35-Stunden-Woche für kleine Unternehmen sowie spezielle Regelungen für Fach- und Führungskräfte vor. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass eine Reduktion der Arbeitszeit auch durch eine Neubewertung von bestimmten Arbeitszeiten erreicht wurde, indem bezahlte Arbeitspausen aus der Berechnung der Arbeitszeit

ausgenommen wurden. Mit 2002 hat die konservative Regierung es kleinen Firmen freigestellt, beliebig viele Überstunden anzuordnen, und das zu geringen Kosten. In der Privatwirtschaft ist es laut Schätzungen im Durchschnitt zu einer Stundenreduktion von zwei anstatt der ursprünglich anvisierten vier Wochenstunden gekommen. Auch auf den öffentlichen Dienst trifft dies zu, unter anderem weil Lehrer/innen nicht von der Arbeitszeitverkürzung betroffen waren.

Trendreport: Hat sich die Erwartung einer Zunahme an Beschäftigung bzw. Reduktion der Arbeitslosigkeit erfüllt?

Askenazy: Die sozialistische Regierung war überoptimistisch und wollte damit eine Million zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Evaluierungen zeigen, dass insgesamt etwa 400.000 Jobs geschaffen wurden, was circa 1,5 Prozent der Beschäftigten in Frankreich entspricht. Dies ist nicht wenig, betrachtet man die durchschnittliche Stundenreduktion von fünf Prozent. Wenig überraschend wurde die größte Arbeitsplatzschaffung bei den Pionierunternehmen erzielt, die drastisch ihre Arbeitszeiten verkürzten. Kleinere Unternehmen und die öffentliche Verwaltung waren bei der Schaffung von Arbeitsplätzen weniger erfolgreich. Dies führt zu dauerhaften Spannungen, speziell in Krankenhäusern.

Trendreport: Es gibt offenbar große Unterschiede bei der Implementierung der 35-Stunden-Woche zwischen kleinen und großen Unternehmen. Warum ist das so?

Askenazy: Die normale Vollzeitarbeitszeit liegt bei 35 Wochenstunden für alle Beschäftigten. Aber das ist nur ein Grenzwert für die Definition von Überstunden. Als die Regierung 2002 die maximal mögliche Überstundenanzahl erhöhte, hatten viele der kleineren Firmen die

35-Stunden-Woche noch gar nicht eingeführt und belieben es bei der 39-Stunden-Woche mit einer Bezahlung von vier Überstunden. Nach 2002 gegründete kleinere Unternehmen haben auch häufig diese Variante gewählt. Im Unterschied dazu haben große Firmen die 35-Stunden-Woche oft bereits vor 2002 eingeführt. Dies ist eine Arbeitszeitnorm, die auch von neuen größeren Unternehmen gewählt wird. Unternehmen erreichen mit ihrer Belegschaft oft eine Vereinbarung über die 35-Stunden-Woche im Gegenzug für eine Arbeitszeitflexibilisierung, um so in einem Arbeitsmarktsegment wettbewerbsfähig zu sein, in dem große Firmen agieren. Das erklärt auch, warum die – von neueren Gesetzen ermöglichte – Erhöhung der Arbeitszeit von großen Arbeitgebern kaum genutzt wird. Das ergibt eine Segmentierung zwischen kleinen und großen Unternehmen, aber dies ist ein Resultat des zeitlichen Ablaufes der Gesetzgebung und nicht in den Gesetzen selbst begründet.

Trendreport: Für Beschäftigte aus der Gruppe der „cadres“ gelten wiederum andere Regelungen. Was bedeutet die 35-Stunden-Woche für diese Gruppe?

Askenazy: Die „cadres“ sind Manager/innen und Fachkräfte in Leitungsfunktionen, denen eine gewisse Autonomie in der Organisation ihrer Arbeitszeit zugestanden wird. Etwa 12 Prozent der Beschäftigten fallen in diese Gruppe. In Unternehmen mit kollektivvertraglicher Vereinbarung wird die Arbeitszeit dieser Beschäftigten in Form von Arbeitstagen berechnet. Dabei entspricht die 35-Stunden-Woche 218 Arbeitstagen im Jahr. Diese „cadres“ dürfen aber bis zu 13 Stunden am Tag arbeiten; die theoretische Normalarbeitszeit für sie liegt dann bei ungefähr 2.800 Stunden im Jahr (anstatt 1.607). Überstunden werden dabei nicht bezahlt. Das Unternehmen muss nur für zusätzliche Arbeitstage zahlen (möglich sind bis zu 235 gearbeitete Tagen im Jahr). Die Folge ist, dass sich die täglichen Arbeitszeiten dieser Beschäftigten verlängert haben, sie aber über mehr freie Tage verfügen. Befragungen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit zeigen eine positive Wirkung dieser Regelung. Die positive Wirkung ist wahrscheinlich deutlicher als für den Großteil der Beschäftigten mit einer normalen 35-Stunden-Woche.

Trendreport: Angenommen, ein anderes Land plant die Einführung der 35-Stunden-Woche. Was soll berücksichtigt werden?

Askenazy: Schwierige Frage! Die nicht zufriedenstellende Antwort ist: „Es kommt drauf an.“ Die Erfahrung in Frankreich zeigt, dass es auf die konkrete Ausgestaltung einer generellen Arbeitszeitverkürzung ankommt. Eine Regierung

sollte zuerst die damit verbundenen Ziele festlegen: Schaffung von Arbeitsplätzen, Gesundheit der Beschäftigten, Wettbewerbsfähigkeit, verbesserte Arbeitsbeziehungen etc. Diese Ziele sind nicht unbedingt miteinander vereinbar. Wenn es im Zuge der Arbeitszeitreduktion auch zu einer unternehmensseitigen Flexibilisierung kommt, wird die Gesundheit der Beschäftigten darunter leiden, während die Wettbewerbsfähigkeit zunehmen kann. Die am wenigsten wünschenswerte Situation ist, nicht intendierte Ungleichheiten zu schaffen. Aus dieser Perspektive ist es besser, eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung vorzunehmen und das Wissen über Ziele, Möglichkeiten und Auswirkungen von Eingriffen in die Arbeitszeit von Beschäftigten, Gewerkschaften und Unternehmen zu stärken. Da eine schrittweise Reduzierung nur wenig Wirkung haben würde, sollte die Arbeitszeitverkürzung deutlich und eindeutig sein.

Trendreport: Herzlichen Dank für das Interview!



Zur Person:

Philippe Askenazy ist französischer Ökonom und senior researcher an der Paris School of Economics am CRNS (Centre national de la recherche scientifique) sowie außerordentlicher Professor an der École normale supérieure. Er arbeitet u.a. zu den Themen technologische und organisatorische Innovationen, Wachstum in offenen Volkswirtschaften sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit.

Kontakt:

askenazy@pse.ens.fr



Beschränkung von Arbeitszeit und Überstunden: Wie geht das?

ANALYSE: Arbeitszeit, Überstunden und Mehrarbeit können durch verschiedene Instrumente geregelt und damit auch beschränkt werden. Eine Analyse von vier EU-Ländern zeigt beispielhaft Möglichkeiten auf.

Ingrid Mairhuber

Dänische Vollzeitbeschäftigte arbeiten am kürzesten

Frankreich hat mit 35 Stunden pro Woche die kürzeste gesetzliche Arbeitszeit innerhalb der EU und auch die durchschnittlich kollektivvertraglich geregelte Arbeitszeit ist mit nur 35,6 Stunden am kürzesten. Danach folgen Dänemark und Schweden mit 37 bzw. 37,2 Stunden und selbst in Deutschland liegt die durchschnittliche kollektivvertraglich geregelte Arbeitszeit mit 37,7 Stunden unter dem EU-Durchschnitt. In Österreich macht sie hingegen 38,8 Stunden aus. Betrachten wir die normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von unselbstständigen Vollzeitbeschäftigten, so ist diese jedoch mit durchschnittlich 37,8 Stunden in Dänemark am kürzesten. In den anderen Ländern liegt sie bei bzw. jenseits von 39 Stunden und österreichische Arbeitnehmer/innen (41,5h) arbeiten gar um 3,7 Stunden länger als dänische Beschäftigte und um mehr als eine Stunde länger als im EU-Durchschnitt (40,5h) (siehe Grafik S. 16).

Kaum Geschlechterunterschied in Schweden

Der Arbeitszeitunterschied von vollzeiterwerbstätigen Frauen und Männern ist in Schweden am geringsten. Hier arbeiten Männer in der Woche im Durchschnitt nur um 0,2 Stunden länger als Frauen. In den anderen Vergleichsländern, wie auch in Österreich, fällt der Unterschied zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern viel größer aus (siehe Grafik S. 16). Jedoch sind Frauen in diesen Ländern – etwa in Form von Teilzeitarbeit – sehr unterschiedlich in den Arbeitsmarkt integriert. So machte der Gender Employment Gap 2012 in Vollzeit-Äquivalenten – sprich Teilzeitarbeit wird in Vollzeitbeschäftigung umgerechnet – in Dänemark nur 11 Prozentpunkte aus. In Österreich und Deutschland betrug dieser jedoch 23

Österreichische vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen arbeiten im internationalen Vergleich relativ lange. Kürzere kollektivvertraglich geregelte Arbeitszeiten, Grenzen für Überstunden und Mehrarbeit, zusätzlicher Zeitausgleich, aber auch eine arbeitnehmer/innenfreundliche Gestaltung von Arbeitszeitkonten sind Beispiele dafür, wie sich sowohl Arbeitszeiten als auch Überstunden und Mehrarbeit beschränken lassen.

KURZ
GEFASST

Prozentpunkte, in Frankreich 16 und in Schweden war er mit 10 Prozentpunkten am niedrigsten.¹

Arbeitszeitgesetz oder Kollektivvertrag – was wirkt wie?

Arbeitszeit und Überstunden sind in Dänemark ausschließlich kollektivvertraglich geregelt. Dennoch lassen sich kaum Unterschiede zwischen den Branchen ausmachen.² Seit Mitte der 1990er-Jahre spielt die Unternehmensebene die entscheidende Rolle. Ein Arbeitszeitgesetz gibt es in Dänemark nicht. Frankreich ist das Land, in dem die flächendeckende, gesetzliche Arbeitszeitregelung innerhalb der EU vermutlich am stärksten ausgeprägt ist. Im Zuge der Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche kam es jedoch zu einer zunehmenden Bedeutung von Kollektivverträgen. Die Unterschiede zwischen den Branchen und auch Unternehmen haben seither stark zugenommen. In Schweden hat das Arbeitszeitgesetz optionalen Charakter, da es durch Kollektivverträge zum Teil oder auch zur Gänze abgeändert werden kann. Die branchenbasierte Reduktion der Arbeitszeit seit Mitte der 1990er-Jahre ging mit einer verstärkten Flexibilisierung einher. So sind auch in Schweden die Unterschiede zwischen den Branchen ▶

Wochenarbeitszeiten im Ländervergleich (2014)

Quelle: FORBA, basierend auf Eurofound 2015 und Eurostat

Land	durchschnittliche kollektivvertragliche Wochenarbeitszeit	Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeit-Beschäftigten		
		Gesamt	Frauen	Männer
DK	37	37,8	37,2	38,2
IT	38	38,7	36,9	39,9
NL	37,1	38,9	38,1	39,1
FI	37,5	39	38	39,9
FR	35,6	39	38,2	39,7
SE	37,2	39,9	39,8	40
DE	37,7	40,5	39,7	40,9
AT	38,8	41,5	40,6	42
UK	37,4	42,4	40,5	43,7
EU 28	38,1	40,4	39,4	41,1

beträchtlich. Trotz Arbeitszeitgesetz werden Arbeitszeit und Überstunden auch in Deutschland großteils durch Tarifverträge festgelegt, gleichzeitig ist die Tarifbindung seit den 1980er-Jahren stark gesunken. In Deutschland gibt es neben den Unterschieden zwischen den Branchen auch beträchtliche Unterschiede zwischen Ost und West bzw. zwischen den Tarifgebieten und Regionen.³

Alles eine Frage der Arbeitszeitkultur?

Wie der Ländervergleich zeigt, ist eine zentrale Regelung der Arbeitszeit – etwa in Form eines Arbeitszeitgesetzes – nicht unbedingt ein Garant für kürzere Arbeitszeiten, weniger Überstunden oder geringere Unterschiede zwischen Branchen oder den Geschlechtern. In Dänemark ist trotz fehlendem Arbeitszeitgesetz und Dezentralisierung die Arbeitszeit am kürzesten und auch am einheitlichsten. Hier scheint eine Kultur der „kurzen Arbeitszeit“ vorzuherrschen, an der sich Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen über Branchen und Unternehmen hinweg gleichermaßen orientieren. In Frankreich führte die Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche trotz hoher Heterogenität zu einer starken Reduktion von sehr langen Wochenarbeitszeiten, aber nur zu einer moderaten Reduzierung der durchschnittlichen Arbeitszeit.⁴ Die Umsetzung der 35-Stunden-Woche bedeutet vor allem einen Abtausch von mehr freien Arbeitstagen pro

Arbeitsjahr gegen flexiblere Arbeitszeiten bei gleichzeitiger Arbeitsintensivierung (siehe Interview auf S. 12-13).

Was vermindert den Einsatz von Überstunden?

Eine Beschränkung der Arbeitszeit bzw. von Überstunden erfolgt in den einzelnen Ländern, oder auch Branchen und Unternehmen sowohl auf direkte als auch auf indirekte Weise. Das französische und schwedische Arbeitszeitgesetz, aber auch einzelne Kollektivverträge sehen jährliche oder auch monatliche Überstundengrenzen vor. In den Kollektivverträgen der deutschen Metall- und Elektroindustrie sind ebenfalls Obergrenzen für Überstunden festgeschrieben. Damit soll gewährleistet werden, dass diese auf das notwendige Maß beschränkt werden. Ein ähnliches Ziel verfolgen auch Regelungen, die etwa bei vermehrten Überstunden einen zwingenden Zeitausgleich vorsehen.

Einen negativen Anreiz für Arbeitgeber/innen, Überstunden entstehen zu lassen, stellen Überstundenzuschläge dar, die nicht nur bei einem finanziellen Ausgleich von Überstunden, sondern auch bei einem Abbau durch Zeitausgleich durch zusätzliche Zeiteinheiten anfallen. So müssen etwa laut dem Kollektivvertrag für den Bankensektor in Dänemark, aber auch für die Handelsangestellten in Schweden oder auch laut dem französischen Arbeitszeitgesetz pro geleisteter Überstunde

1,5 bis 2 Ausgleichsstunden gewährt werden. Gleichzeitig macht eine derartige Regelung Überstunden für Arbeitnehmer/innen aber attraktiv. Weniger Anreiz für Überstunden besteht für Arbeitnehmer/innen jedoch, wenn die Besteuerung der Überstunden(-Zuschläge) hoch ist (etwa in Dänemark, Schweden) und es auch keine Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge für Überstunden gibt (etwa in Frankreich, Deutschland).

Grenzen für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten

Laut französischem Arbeitszeitgesetz darf die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten 10 Prozent der individuell vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Kollektivvertragliche Vereinbarungen können diese Grenze jedoch auf bis zu 33 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit erhöhen. Der Durchrechnungszeitraum beträgt zwischen einer Woche und einem Jahr. Die Summe dieser Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten muss zudem innerhalb der Stundendifferenz von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten liegen. Beträgt die vereinbarte Teilzeitbeschäftigung etwa 1.400 Jahresstunden und die von Vollzeitbeschäftigten 1.607, darf die Anzahl der Mehrstunden maximal 206 betragen.

Abtausch von Flexibilisierung gegen Zeitausgleich – und alles wird gut?

Alle Vergleichsländer haben in den letzten Jahrzehnten Arbeitszeitkonten oder auch Jahresarbeitszeiten (etwa Frankreich) eingeführt, um die Arbeitszeit vor allem für Arbeitgeber/innen flexibler gestalten zu können. In Dänemark und Schweden sind sie ein wesentliches Element der Arbeitszeitgestaltung. Deutschland weist eine sehr große Vielfalt an Arbeitszeitkonten auf. Neben dem gesetzlichen Langzeitkonto, das ein Ansparen über die gesamte Erwerbsbiographie ermöglicht, gibt es in den Tarifverträgen noch weitere individuelle Arbeitszeitkonten (etwa Gleitzeitkonto und Überstundenkonto) oder auch sogenannte kollektive Flexi-Konten, um betriebliche Auftrags- und Produktionszyklen auszugleichen. Die große Herausforderung stellt hier eine klare Trennung der einzelnen Zeitguthaben bzw. Zeitkonten dar.⁵ Damit die Guthaben auf den Arbeitszeitkonten auch entsprechend abgebaut werden, sehen einige tarifliche Vereinbarungen sogenannte Ampelregelungen basierend auf einem Warnsystem vor, sollte das Konto nicht im vorgesehenen Ausgleichszeitraum ausgeglichen werden. Die immer stärkere Verbreitung von Arbeitszeitkonten und damit die Umwandlung von tatsächlichen Überstunden in so genannte transitorische Überstunden machen eine Debatte um eine Neuregelung von Überstunden – aus Sicht der Arbeitgeber/innen – vielfach obsolet.

Was kann Österreich aus dem Ländervergleich lernen?

Da Österreich eine sehr hohe gesetzliche und auch durchschnittliche kollektivvertraglich geregelte Wochenarbeitszeit aufweist, wäre eine Arbeitszeitverkürzung auf diesen beiden Ebenen ein wichtiger Schritt. Zusätzlich könnte durch einen verstärkten Einsatz von Arbeitszeitkonten eine Flexibilisierung im Abtausch gegen eine kürzere Jahresarbeitszeit erreicht werden. Damit diese Arbeitszeitkonten für Arbeitnehmer/innen eine positive Wirkung haben, sind jedoch einige Regelungen zu beachten: Neben der Gewährung von Überstundenzuschlägen durch zusätzliche Zeiteinheiten und einer maßvollen Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit sollten Arbeitszeitkonten auch Stundenunter- und Stundenobergrenzen vorsehen, der Durchrechnungszeitraum sollte nicht zu lange sein und es müssen handhabbare Regelungen betreffend den Abbau der Zeitguthaben bestehen, wobei das Mitspracherecht der Arbeitnehmer/innen wesentlich sein muss. Darüber hinaus sollten Arbeitszeitkonten – so wie das Langzeitkonto in Deutschland – auch gegen Insolvenz gesichert sein. ■

Ingrid Mairhuber ist Politikwissenschaftlerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtsspezifische Analysen von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Veränderungen am Erwerbsarbeitsmarkt und soziale Absicherung, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung sowie Angehörigenpflege. Kontakt: mairhuber@forba.at

¹ Europäische Kommission (2014): Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU: Maßnahmen und Eckdaten

² Eurofound (2015): Developments in collectively agreed working time 2014

³ Lehdorff et al. (2011): Arbeitszeitentwicklung in Europa, Studie im Auftrag der Vereinigten Europäischen Linken/Nordisch Grüne Linke

⁴ Askenazy, P. (2013): Working time regulation in France from 1996 to 2012, in: Cambridge Journal of Economics 2013, 37, S. 323–347

⁵ Seifert et al. (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? in: WSI-Mitteilungen 2/2013, S. 133–143

Degrowth: Kürzere Arbeitszeiten, besseres Leben?

ANALYSE: Arbeitszeitverkürzung spielt bei einer sozial gerechten Umsetzung der Vision von „Degrowth“ eine zentrale Rolle. Wie können kürzere Arbeitszeiten zu einer solidarischen und ökologisch nachhaltigen Gesellschaft mit mehr Lebenszufriedenheit beitragen? Eine Analyse.

Katarina Hollan

KURZ
GEFASST

Arbeitszeitverkürzung ist ein zentrales Element eines Maßnahmenpakets, welches die sozial nachhaltige Gestaltung einer gezielten Wachstumsrücknahme in den Mittelpunkt stellt. Beispiele zeigen, dass eine Reduktion der Arbeitszeit unterschiedliche Effekte ergeben kann und dass dabei Verteilungsaspekte nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

Arbeitszeitverkürzung steht mittlerweile immer häufiger im Zentrum der Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, vor allem in Zeiten schwachen Wirtschaftswachstums und steigender Produktivitätsraten. Für die „Degrowth“-Bewegung ist sie aber nicht erst seit der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2007/08, sondern schon seit langem¹ eine zentrale Forderung am Weg zu einer umweltfreundlichen und solidarischen Gesellschaft. Dabei geht es um eine nachhaltigere, den sozialen Zusammenhalt fördernde und die Lebensqualität steigernde Nutzung der gewonnenen Zeit, eine sogenannte dreifache Dividende.² Arbeitszeitverkürzung soll verhindern, dass die angestrebte wirtschaftliche Wachstumsrücknahme mit höheren Arbeitslosenraten einhergeht.

Was ist Degrowth?

Angesichts von Ressourcenknappheit, Klimawandel und stagnierenden Wohlstands- und Zufriedenheitszuwächsen stellt die Degrowth-Bewegung den Wachstumszwang in der Wirtschaftspolitik in Frage. Schon seit dem Erscheinen des Club of Rome-Berichts,³ in dem die Grenzen des Wachstums aufgezeigt wurden, beschäftigen sich Forscher/innen und Aktivist/innen mit der

Frage, wie eine Schrumpfung der Wirtschaftsleistung ohne Wohlfahrtsverluste gestaltet werden kann⁴ und gleichzeitig Wachstumsmöglichkeiten für die Länder des globalen Südens geschaffen werden können. Degrowth lässt sich als eine sozial nachhaltige und gerechte Wachstumsrücknahme definieren, wobei es vor allem um eine Verringerung des von der Gesellschaft konsumierten Material- und Energieverbrauchs in den Ländern des globalen Nordens geht.⁵

Arbeitszeitverkürzung und Degrowth

Arbeitszeit ist eng mit dem Produktions- und Konsumkreislauf verbunden. Konsumieren die Menschen mehr, steigen Produktion und Arbeitsausmaß. Mehr Arbeit führt in der Regel zu mehr Einkommen, was die Nachfrage nach Konsumgütern antreibt. Demgegenüber könnte technologischer Fortschritt (Automatisierung, Digitalisierung) zu einer Reduktion der Arbeitszeit führen, wenn nämlich die gleiche Gütermenge mit geringerem Arbeitseinsatz hergestellt wird.⁶ Alle Beschäftigten könnten durch den Wegfall an Arbeit mehr Freizeit genießen oder anderen freiwilligen Aktivitäten nachgehen, wenn die Arbeitszeit gleich verteilt wäre. Bisher gibt es allerdings eine gegenteilige Tendenz: Manche arbeiten viel und häufen Überstunden an, während andere arbeitslos sind. Eine sozial gerechte Umverteilung der Arbeitszeit ist daher ein wichtiges Anliegen der Degrowth-Bewegung.

Mögliche Rebound-Effekte?

Vor allem die positiven Effekte auf die Umwelt, die Lebensqualität und eine solidarische Gestaltung der Gesellschaft stehen im Vordergrund der Diskussion. Ungeklärt ist bisher allerdings, ob eine Arbeitszeitverkürzung

30-Stunden-Woche: Beispiele aus Österreich und Schweden

Getränkehersteller MAKAvA (Österreich)

Das Besondere an der Grazer Getränkefirma Makava: Die zwei Geschäftsführer und elf Mitarbeiter/innen arbeiten jeweils nicht mehr als 30 Stunden pro Woche bei voller Bezahlung, und das seit der Unternehmensgründung 2002. „Wenn alle länger arbeiten würden, bräuchten wir statt elf nur sechs oder sieben Angestellte“,¹⁰ rechnet Geschäftsführer Wihan vor und weist darauf hin, dass Vollzeit in Österreich im Durchschnitt nicht die offiziellen 38,5, sondern 43 Stunden pro Woche bedeutet. Außerdem verweist Agnes Fogt, zuständig für Kommunikation bei MAKAvA, gegenüber dem Trendreport auf die sinkende Produktivität bei höheren Arbeitsstunden: „Bei mir persönlich sind sechs Stunden konzentriertes Arbeiten das Maximum – danach brauche ich mehr Pausen und bin leichter abgelenkt.“ Die Geschäftsführer haben so mit MAKAvA die Vision eines Unternehmens, in dem Work-Life-Balance und wirtschaftlicher Erfolg tatsächlich gelebt werden, in die Realität umgesetzt.

Altersheim Svartedalen (Schweden)

Was oft als „Sechs-Stunden-Arbeitstag in Schweden“¹¹ betitelt wird, ist ein aussichtsreicher Modellversuch im städtischen Altersheim Svartedalen in Göteborg. Auf zwei Jahre begrenzt, wird erforscht, welchen Effekt ein kürzerer Arbeitstag bei vollen Bezügen auf die beschäftigten Pfleger/innen und die Klient/innen hat. Zwischenergebnisse zeigen: Es gibt weniger Krankenstände und weniger Erschöpfung bei den Pfleger/innen und die Qualität der Betreuung ist gestiegen.¹² Um die Effekte einer Arbeitszeitverkürzung eindeutig zu bestimmen, wird bei der Evaluierung besonderes Augenmerk auf eine hohe Qualität der erfassten Daten gelegt. Zu diesem Zweck wird auch eine Kontrollgruppe – ohne Arbeitszeitverkürzung – in einem anderen Pflegeheim in Göteborg einbezogen. Das Projekt läuft bis Ende 2016, dann können die Endergebnisse erwartet werden.

zu einer ressourcenschonenden Freizeitgestaltung führt, oder es zur Ausübung ressourcenintensiver Hobbies oder Freiwilligenarbeiten kommt.⁷ Die frei gewordene Zeit führt also unter Umständen nicht zu weniger, sondern zu gleich viel oder sogar mehr Ressourcenverbrauch (sogenannte Rebound-Effekte).⁸ Auch wenn sich die Auswirkungen nicht genau abschätzen lassen und von der konkreten Ausgestaltung der Maßnahmen abhängen, erweitert die Degrowth-Debatte die Analyse der Arbeitszeitverkürzung durch das Berücksichtigen von Lebenszufriedenheit und Solidarität, wobei sie die ökologische Perspektive in den Vordergrund stellt.⁹

Die Degrowth-Bewegung zeigt insgesamt vielseitige Facetten einer nachhaltigen Lebensweise auf, zu denen auch kürzere Arbeitszeiten zählen. Mittlerweile gibt es Initiativen, die diese Visionen real umsetzen (siehe Kästchen). Sie liefern somit Anhaltspunkte für eine breite Diskussion über kürzere Arbeitszeiten, mehr Lebenszufriedenheit, Nachhaltigkeit und Solidarität in unserer Gesellschaft. ■

Katarina Hollan ist Forscherin am Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung in Wien. Davor war sie Forschungspraktikantin bei FORBA, wo sie sich u.a. mit Arbeitszeitverkürzung beschäftigte. Kontakt: hollan@euro.centre.org

¹ Victor, P./Rosenbluth, G. (2007): *Managing without growth*, *Ecological Economics*, 61(2-3), S. 492-504

² Buhl, J./Acosta, J. (2016): *Work less, do less? Working time reductions and rebound effects*, *Sustainability Science*, 11(2), S. 261-276

³ Meadows, D. H., et al. (1972): *The Limits to Growth*

⁴ Georgescu-Roegen, N. (1973): *The entropy law and the economic problem*. In Daly, H. (Hg.): *Economics, Ecology, Ethics: Essays toward a Steady-State Economy*

⁵ Kallis, G. (2011): *In defence of degrowth*, *Ecological Economics*, 70(5), S. 873-880

⁶ Gladkykh, G./Bakhanova, E. (2014): *Working hours reduction as a part of degrowth agenda*

⁷ Kallis, G. et al. (2013): *Friday off: Reducing Working Hours in Europe*, *Sustainability* 5, S. 1545-1567

⁸ Buhl, J./Acosta, J. (2016): *Work less, do less? Working time reductions and rebound effects*, *Sustainability Science*, 11(2), S. 261-276

⁹ Antal, M./van den Bergh, J. (2013): *Macroeconomics, financial crisis and the environment: Strategies for a sustainability transition*, *Environmental Innovation and Societal Transitions* 6, S. 47-66

¹⁰ Die Zeit am 7.3.2016: *Macht weniger!*

¹¹ Der Standard am 22.10.2015: *Sechs-Stunden-Arbeitstag in Schweden: Besser, gesünder, glücklicher*

¹² The Guardian am 17.09.2015: *Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day*

Gründe für Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich

ANALYSE: Die Gründe, warum Beschäftigte Teilzeit arbeiten, sind vielfältig. Länder- und geschlechtsspezifische Unterschiede sind dabei sehr groß.

Bernadette Allinger

KURZ
GEFASST

In den EU-Ländern begründen Teilzeitbeschäftigte ihr Arbeitszeitausmaß sehr unterschiedlich. Große Unterschiede zeigen sich vor allem zwischen den Geschlechtern: Männer arbeiten Teilzeit, um sich weiterzubilden, Frauen, um Betreuungsaufgaben nachzukommen.

Es gibt unterschiedliche Gründe, warum Beschäftigte Teilzeit arbeiten: Sei es, dass jemand keinen Vollzeit Arbeitsplatz finden konnte oder gesundheitlich zu beeinträchtigt ist, um Vollzeit zu arbeiten. Aber auch Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder älteren Familienangehörigen sowie persönliche Verpflichtungen neben der Berufstätigkeit können für eine Teilzeitbeschäftigung ausschlaggebend sein. EU-weit gibt es bei der Begründung der Arbeitszeitwahl starke geschlechterspezifische Unterschiede.

Hauptgrund für Teilzeitarbeit: Keine Vollzeitstelle gefunden

Im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) erhebt Eurostat¹ unter Teilzeitbeschäftigten die Gründe für ihre Teilzeitarbeit.² Im EU-28-Durchschnitt liegt der Hauptgrund für Teilzeitarbeit (von 29,1 Prozent genannt) darin, dass keine Vollzeitstelle gefunden wurde. In manchen Ländern wird dies von etwa 70 Prozent der Teilzeitbeschäftigten als Hauptgrund angegeben, insbesondere in den von der Wirtschafts- und Finanzkrise besonders betroffenen Staaten wie Griechenland (72,6 Prozent), Zypern (68,9 Prozent), aber auch Italien (65,6 Prozent). In Österreich führen elf Prozent aller teilzeitbeschäftigten Frauen und 18,3 Prozent aller teilzeitbeschäftigten Männer dieses Argument als Hauptgrund an.

Hauptgrund bei österreichischen Frauen: Betreuungspflichten

Der in Österreich am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit (EU-weit der zweithäufigste) ist die Betreuung

von Kindern oder beeinträchtigten Erwachsenen. Hier tun sich große geschlechtsspezifische Unterschiede auf: 37,8 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen, aber nur 4,8 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer in Österreich geben Betreuungspflichten als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung an (EU-weit liegt der Unterschied bei 27,2 zu 4,4 Prozent). Damit ist der Unterschied in keinem anderen Land so ausgeprägt wie in Österreich. In Dänemark, Portugal und Rumänien geben unter 5 Prozent der Frauen an, aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit zu arbeiten.

Hauptgrund bei österreichischen Männern: Weiterbildung

In Österreich wird Weiterbildung als zweiter Hauptgrund nach Betreuungspflichten für Teilzeitarbeit genannt (EU-weit rangiert dieser Grund nur an fünfter Stelle). Auch hier sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede sehr groß: Über ein Viertel (27 Prozent) aller teilzeitbeschäftigten Männer in Österreich geben an, wegen Weiterbildung verkürzt zu arbeiten. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen sind es nur 8,6 Prozent. Über die Hälfte aller teilzeitbeschäftigten Männer in Dänemark (53,6 Prozent) und Island (59 Prozent) tun dies aus Gründen der Weiterbildung. In Estland und Slowenien ist der Geschlechterunterschied bei einer überdurchschnittlichen Weiterbildungshäufigkeit am egalitärsten ausgeprägt – in Estland liegt der Unterschied bei nur einem Prozentpunkt, in Slowenien bei 7,8 Prozentpunkten. ■

Bernadette Allinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) und nationale Korrespondentin für das European Observatory of Working Life (EurWORK) der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Kontakt: allinger@forba.at

¹ Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung 2015

² nach Selbsteinschätzung der Befragten

Teilzeitbeschäftigte benachteiligt bei Fortbildungen

FÜR SIE GELESEN: Eine aktuelle Studie¹ des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung zeigt Ungleichheiten in Europa auf.

Bernadette Allinger

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) hat in einer Studie untersucht, inwiefern es Ungleichheiten beim Zugang zu non-formaler beruflicher Fort- und Weiterbildung (d.h. Schulungen ohne formalen Abschluss) in Europa gibt. Basierend auf den Daten der letzten Erhebung über Erwachsenenbildung (AES 2011) wurde in 26 europäischen Staaten² untersucht, inwiefern sich soziodemographische Merkmale, Bildungs- sowie Beschäftigungsstatus und job- bzw. arbeitsplatzspezifische Charakteristika auf die Teilnahme an beruflicher Fortbildung auswirken.

Große länderspezifische Unterschiede

So wirkt sich beispielsweise die Arbeitszeit stark auf die Partizipation an beruflicher Weiterbildung aus: Teilzeitbeschäftigte haben im Durchschnitt der 26 untersuchten Staaten eine um sechs Prozentpunkte niedrigere Chance, an Weiterbildung teilzunehmen als Vollzeitbeschäftigte.³ In 16 Ländern, darunter auch Österreich, ist dieser Unterschied signifikant (siehe Grafik).

Neben dem Faktor Arbeitszeit zeigt die Studie noch weitere Dimensionen unterschiedlicher Partizipationschancen an beruflicher Weiterbildung auf: Beschäftigte mit geringer Qualifikation, Beschäftigte in kleinen Unternehmen sowie Beschäftigte, die manuellen Tätigkeiten nachgehen, haben eine geringere Chance, an berufsbezogener Fortbildung teilzunehmen. Weiters spielen Alter und Herkunft eine Rolle: Ältere sowie im Ausland geborene Beschäftigte haben im Länderdurchschnitt eine um sechs bzw. fünf Prozentpunkte verringerte Wahrscheinlichkeit, sich beruflich fortzubilden. Geschlechterunterschiede fallen vergleichsweise gering aus. Frauen nehmen nur um einen Prozentpunkt seltener als Männer daran teil. ■

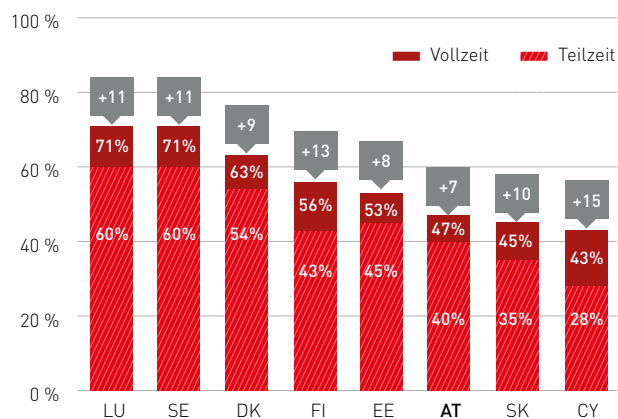
Text: Bernadette Allinger
FORBA

In Österreich haben Teilzeitbeschäftigte eine um sieben Prozentpunkte geringere Chance, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, als Vollzeitbeschäftigte. Damit liegt Österreich im europäischen Durchschnitt. Größere Unterschiede gibt es etwa in den nordischen Staaten, wengleich dort die Partizipationswahrscheinlichkeit höher ist.

KURZ
GEFASST

Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an berufsbezogener Fortbildung nach Arbeitszeit

Quelle: CEDEFOP (2015)¹



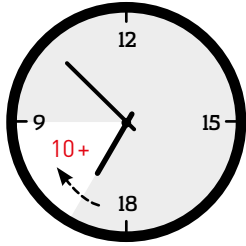
¹ CEDEFOP (2015): *Unequal access to job-related learning: evidence from the adult education survey*

² Die 26 untersuchten Länder sind die EU-28 Staaten sowie Norwegen – mit Ausnahme von Belgien, Kroatien und Irland (aufgrund der Nichtverfügbarkeit von Daten bzw. mangelnder länderübergreifender Vergleichbarkeit).

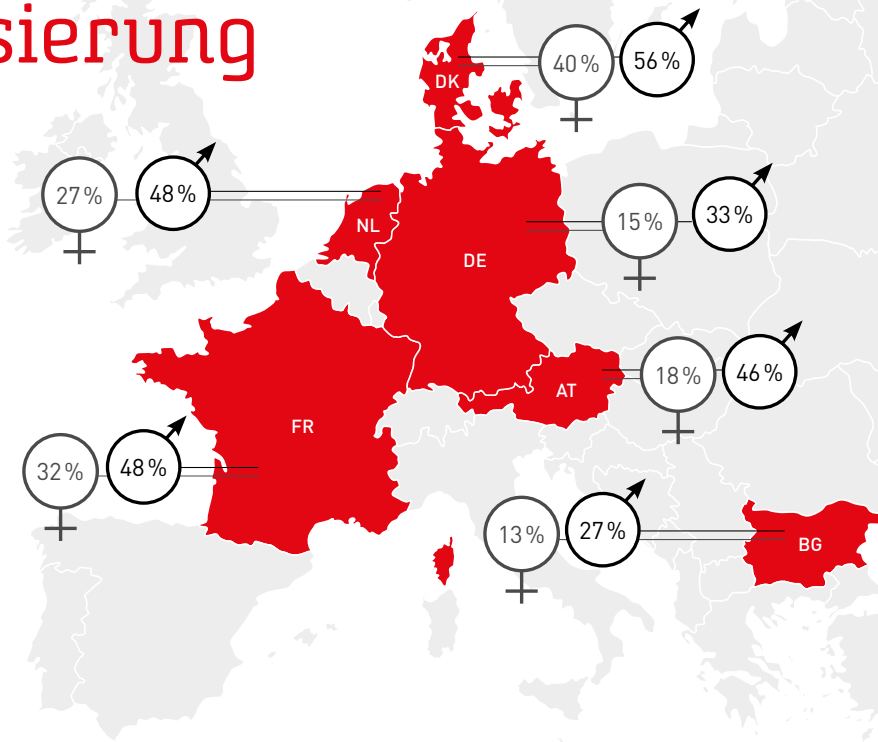
³ In dieser und den folgenden Berechnungen wurden jeweils andere mögliche beeinflussende Faktoren, wie etwa soziodemographische oder berufsspezifische Merkmale, berücksichtigt, um keine verzerrte Darstellung wiederzugeben. Die hier aufgezeigten Unterschiede beruhen somit rein auf der Tatsache, ob Teil- oder Vollzeit gearbeitet wird.

Infografik: Arbeitszeiten und Flexibilisierung

Mindestens einmal pro Monat mehr als 10 Stunden Arbeit¹

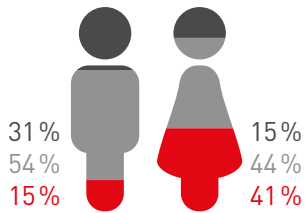


EU GESAMT

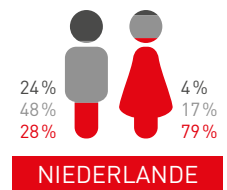
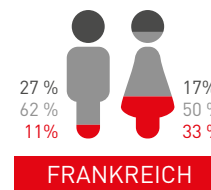
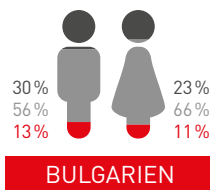
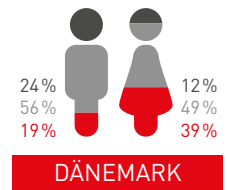
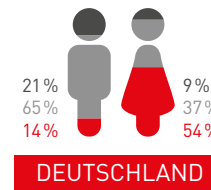
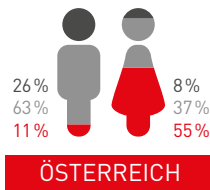


Wöchentliche Normalarbeitsstunden¹

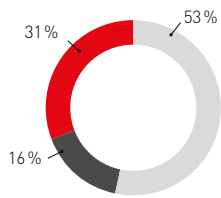
Mehr als 40
 35 bis 40
 Weniger als 35



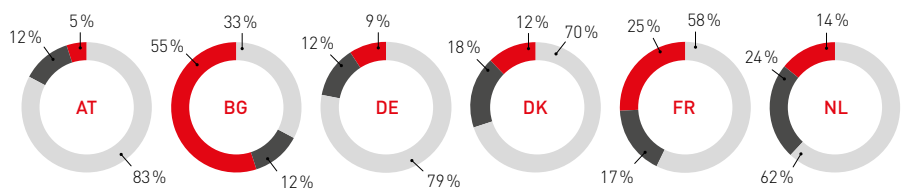
EU GESAMT



Anteil an Unternehmen, deren Beschäftigte Zeitausgleich konsumieren können²



EU GESAMT



Für alle möglich
 Für einen Teil möglich
 Nicht möglich

Die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden von Frauen und Männern bilden die Aufteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern ab. In den Niederlanden, in Österreich und in Deutschland arbeitet entsprechend den Ergebnissen des European Working Conditions Survey (EWCS) 2015 die Mehrzahl der Frauen in Teilzeit, d.h. maximal 34 Stunden pro Woche. Niedriger sind die Teilzeitanteile in Dänemark mit 39 Prozent und in Frankreich mit 33 Prozent. In Bulgarien ist mit 11 Prozent nur ein geringer Teil der Frauen in Teilzeit beschäftigt – verbunden mit einer vergleichsweise geringeren Erwerbsquote der Frauen.

Im Gegensatz hierzu sind die Arbeitszeitmuster der Männer in verschiedenen europäischen Ländern recht homogen. Mit Ausnahme der Niederlande ist der überwiegende Anteil der Männer in Vollzeit beschäftigt, d.h. mit 35 bis 40 Stunden pro Woche.

Lange Arbeitstage mit Arbeitszeiten von über 10 Stunden stellen – wenn sie regelmäßig geleistet werden müssen – eine Belastung sowohl für die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen als auch für ihr familiäres und soziales Leben dar. Laut den Ergebnissen des EWCS sind Männer häufiger von solchen Arbeitszeiten betroffen als Frauen. Vier von zehn männlichen Arbeitskräften in der EU arbeiten mindestens einmal im Monat mehr als 10 Stunden. Bei den Frauen ist dies im Schnitt jede vierte. Die höchsten Werte

finden sich in Dänemark: Mehr als die Hälfte (56 Prozent) der dänischen Männer und 40 Prozent der Frauen in diesem Land arbeiten mindestens einmal monatlich sehr lange. Am niedrigsten ist dieser Anteil in Bulgarien mit 27 Prozent der Männer und 13 Prozent der Frauen. In Österreich fällt besonders der große Abstand zwischen den Geschlechtern auf: 18 Prozent der Frauen, aber 46 Prozent der Männer leisten regelmäßig lange Arbeitszeiten.

Eine Folge von langen Arbeitstagen sind häufig Zeitguthaben. Die Möglichkeit, angespartes Guthaben in Form von einzelnen freien Stunden oder als zusätzliche freie Tage konsumieren zu können, erhöht die Flexibilität der Arbeitnehmer/innen deutlich. Im Rahmen des European Company Survey 2013 wurde in Unternehmen erhoben, ob diese Möglichkeit angeboten wird und falls ja – für welchen Anteil der Arbeitnehmer/innen? In Österreich können Beschäftigte besonders häufig geleistete Über- und Mehrstunden als Freizeit ausgleichen. So ist dies in 83 Prozent der Unternehmen für alle Beschäftigten möglich, in weiteren 12 Prozent besteht diese Möglichkeit zumindest für einen Teil der Arbeitnehmer/innen. Ähnlich ist die Situation in Deutschland. Deutlich geringer sind diese Anteile in den Niederlanden und in Frankreich. Am wenigsten verbreitet sind Formen des Zeitausgleichs unter den verglichenen Ländern in Bulgarien. ■

*Text: Bettina Stadler
FORBA*

Abkürzungen für Ländernamen

AT	Österreich	HU	Ungarn
BE	Belgien	IE	Irland
BG	Bulgarien	IS	Island
CH	Schweiz	IT	Italien
CY	Zypern	LT	Litauen
CZ	Tschechische Republik	LU	Luxemburg
DE	Deutschland	LV	Lettland
DK	Dänemark	MT	Malta
EE	Estland	NL	Niederlande
ES	Spanien	NO	Norwegen
EU-15	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK	PL	Polen
EU-13	BG, CY, CZ, EE, HU, HR, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK	PT	Portugal
EU-28	EU-15 und EU-13	RO	Rumänien
FI	Finnland	SE	Schweden
FR	Frankreich	SI	Slowenien
GR	Griechenland	SK	Slowakische Republik
HR	Kroatien	UK	Vereinigtes Königreich

HERAUSGEBER:



MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG DURCH:



Die Herausgabe des „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich“ wird durch die finanzielle Förderung des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie, des Bundesministeriums für Bildung, der Produktionsgewerkschaft PRO-GE, des Österreichischen Gewerkschaftsbunds und der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien ermöglicht.

Download der elektronischen Ausgaben unter: www.forba.at/de/publications/trendreport/

IMPRESSUM: Herausgeber: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5, in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Universität Wien, 1090 Wien, Rooseveltplatz 2, und der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE), 1090 Wien, Rotenhausg. 6/Top 89; **Medieninhaber:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Redaktion:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Gestaltung:** Schrägstrich Kommunikationsdesign e.U.; **Lektorat:** Irene Steindl; **Fotos:** iStockphoto; **Hersteller:** druck.at; **Herstellungsort:** Wien; **Blattlinie:** Der „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich“ bietet Daten und Trends zu aktuellen Fragen von Arbeit, Beschäftigung, Bildung und sozialer Sicherheit und vergleicht dabei insbesondere die Situation in Österreich mit der in anderen EU-Mitgliedstaaten.