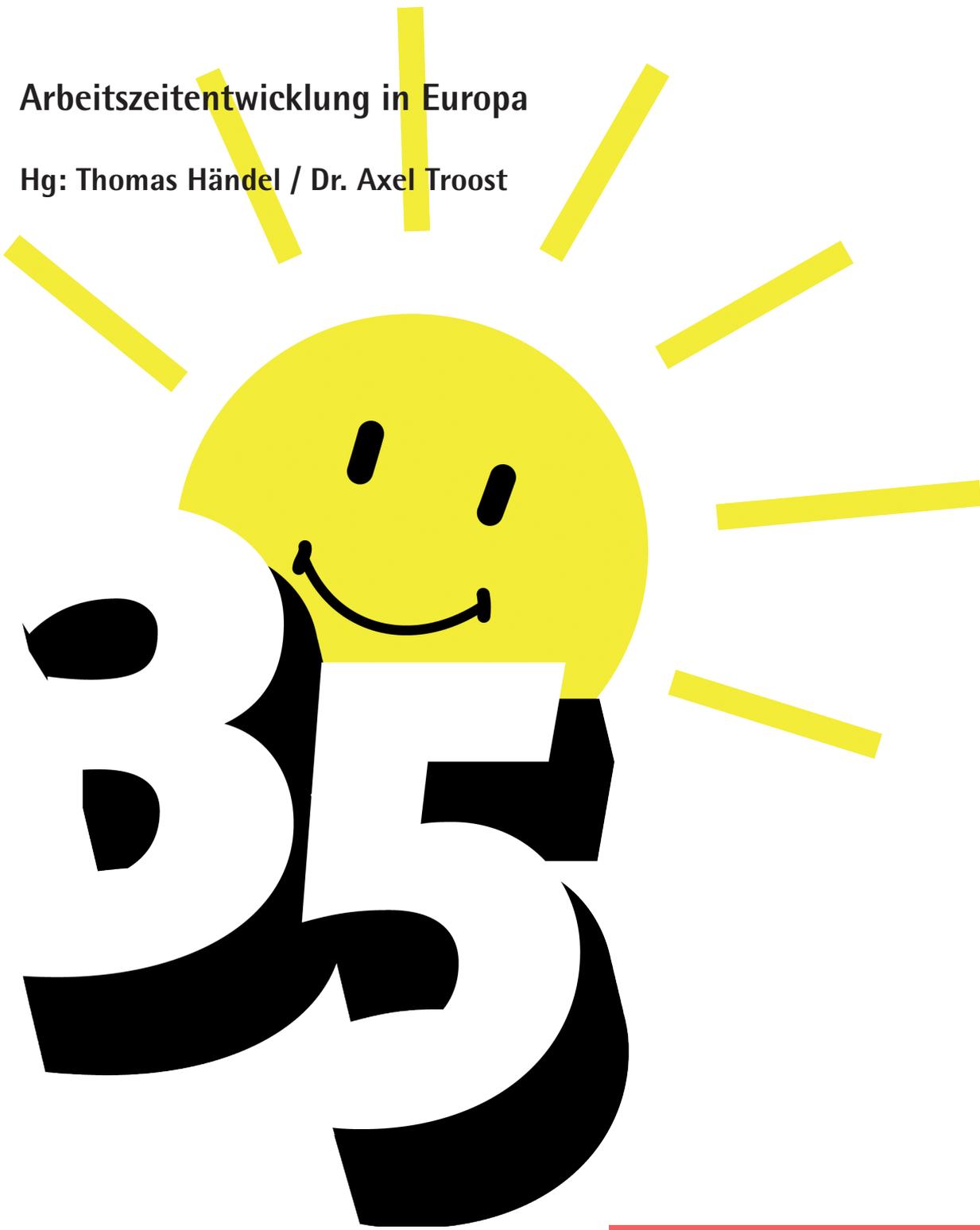


Arbeitszeitentwicklung in Europa

Hg: Thomas Händel / Dr. Axel Troost



Eine Studie von

Dr. Steffen Lehndorff
Dr. Alexandra Wagner
Christine Franz

*Die Linke-La Gauche - La sinistra -Venstre-
Vasak-H Αριστερά- An Chlé -Vänsterpartiet -
A esquerda-La izquierda-Leva-Die Linke-La
Gauche- La sinistra- Venstre-Vasak- H Αρι
στερά- An Chlé-Vänsterpartiet -A esquerda-
La izquierda-Leva-Die Linke-La Gauche-La
sinistra-Venstre-Vasak-H Αριστερά-An Chlé-
Vänsterpartiet -A esquerda-La izquierda-Le
va- Die Linke-La Gauche-La sinistra-Venstre
-Vasak-H Αριστερά-An Chlé-Vänsterpartiet -
A esquerda-La izquierda-Leva-Die Linke-La*

The Left

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Hg: Thomas Händel / Dr. Axel Troost

Eine Studie von

**Dr. Steffen Lehdorff
Dr. Alexandra Wagner
Christine Franz**

Impressum:

Herausgeber: Fraktion der
Vereinigten Europäischen Linken /
Nordisch Grüne Linke – GUE/NGL
Thomas Händel

in Zusammenarbeit mit

Wolfgang-Abendroth-Stiftungs-Gesellschaft
Bildungskooperation Mittelfranken e. V.
90 762 Fürth, Königswarterstr. 16

Texte:
Steffen Lehndorff
Alexandra Wagner
Christine Franz
Axel Troost
Thomas Händel

Gestaltung:
Levent Weber

Redaktionelle Bearbeitung und Fertigstellung:
Levent Weber

*»Die Zeit ist der Saum der menschlichen Entwicklung.
Ein Mensch, der über keine freie Zeit zu verfügen hat,
dessen ganze Lebenszeit, abgesehen von den bloß physischen
Unterbrechungen durch Schlaf, Mahlzeiten und so weiter,
durch seine Arbeit für den Kapitalisten
in Anspruch genommen wird, ist weniger als ein Lasttier.
Er ist eine bloße Maschine zur Erzeugung von fremdem Reichtum,
körperlich gebrochen und geistig vertiert.
Und doch zeigt die ganze Geschichte der modernen Industrie,
dass das Kapital, wenn es nicht im Zaume gehalten,
rücksichtslos und unbarmherzig daran arbeiten wird,
die ganze Arbeiterklasse auf diesen
äußersten Stand der Herabwürdigung zu bringen.«*

Karl Marx

Seit Jahren hält sich der massive Druck auf die Verlängerung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland. Auf Seiten der Arbeitgeber wird regelmäßig ins Feld geführt, dass angeblich nur die Ausweitung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit in der Lage sei, die Wirtschaft in Deutschland wettbewerbsfähig zu halten, die dann – quasi automatisch – zu mehr und sichereren Arbeitsplätzen führen würde. Diese Diskussion findet jedoch nicht nur in Deutschland, sondern auch auf der Europäischen Ebene statt.

Seit den achtziger Jahren haben sich Fronten und Handlungsbedingungen in der Arbeitszeitgestaltung grundlegend verschoben. Die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in den achtziger und neunziger Jahren war die erfolgreiche Antwort auf die gewachsene Intensität der Arbeit und die Schwächung der abhängig Beschäftigten durch die Massenarbeitslosigkeit. Der Mitautor dieser Studie, Steffen Lehndorff stellte im Jahr 2002 diesbezüglich fest: „Die Arbeitszeitpolitik der 1980er Jahre stand im Zeichen der Arbeitszeitverkürzung, und die Meinungsführerschaft lag bei den Gewerkschaften. Trotz dieses historischen Kampferfolges in der Metallindustrie gelang die Ausweitung auf europäischer Ebene nur rudimentär.“

Das Kapital hat diese Niederlage in der Arbeitszeitfrage nie akzeptiert und dringt seitdem auf eine Revision. Der Kampf um die Arbeitszeit ist die härteste umkämpfte soziale Auseinandersetzung, fallen doch hier Verteilungsfragen mit Machtfragen über die Verfügbarkeit von Arbeitskraft unmittelbar zusammen. Seit dem vorläufigen Ende dieser jahrzehntelangen Auseinandersetzung gelingt den Arbeitgebern das Roll-back: Arbeitszeiten steigen auf breiter Front wieder an. Dies aber als „Versagen der Gewerkschaften“ zu deuten, wäre zu einfach.

Seit Mitte der 1990er-Jahre haben die Gewerkschaften die Gestaltungsmacht über die Zeitfrage gesellschaftlich, vor allem aber in den Betrieben verloren. Dies ist Ausdruck der Defensive, in die die Gewerkschaften im Zuge der neoliberalen Hegemonie geraten sind.

Wesentlich für diese Entwicklung ist die Herausbildung eines neuen Marktregimes unter der Ägide eines neuen finanzmarktgetriebenen Kapitalismus. Seit rund 30 Jahren erleben wir eine exorbitante Zunahme privaten Vermögens: im Vergleich zu 1980 war 2006 das Finanzvermögen bereits dreieinhalb Mal größer. Die langjährige Verlangsamung des Wirtschaftswachstums in den entwickelten kapitalistischen Ländern und der ‚Aufstieg‘ bisheriger Entwicklungsregionen wie Südostasien führte zu einer Spirale von Wachstumsschwäche, Arbeitslosigkeit und einer massiven Umverteilung von Einkommen und Vermögen von unten nach oben.

Die auch politisch erzwungene Nichtausschöpfung des möglichen Verteilungsspielraums zu Lasten von Arbeitseinkommen hat den privaten Verbrauch geschwächt und damit das Wirtschaftswachstum weiter gebremst. Unter der Regie von Finanzinvestoren sucht das wachsende Kapital nach immer rentableren Anlageformen. Finanzinvestoren fordern immer höhere Renditen und verändern damit die Rahmenbedingungen für alle wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prozesse indem sie sie unter verstärkten Konkurrenzdruck stellen und dazu zwingen, alle traditionellen gesellschaftlichen Verhältnisse dem Grundsatz schneller Gewinnmaximierung unterzuordnen.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Das in der Nachkriegszeit erreichte relative Machtgleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital, also die Grundlage von Sozialstaatlichkeit, wird zunehmend durch die beherrschende Rolle und die Strategien dieses Finanzmarktkapitalismus demontiert. An die Stelle sozialer Sicherheit als unabdingbarem Bürgerrecht werden unsichere und prekäre Perspektiven gesetzt. Der Reichtum der oberen Klassen nimmt ebenso zu wie die Zahl der Armen trotz Arbeit. Individuelle Konkurrenz tritt an die Stelle gesellschaftlicher Solidarität.

Das nach wie vor machtvolle neoliberale Roll Back gegen die sozialen und demokratischen Fortschritte der letzten 40 Jahre und gegen den nach dem zweiten Weltkrieg durchgesetzten sozialen und politischen Fortschritt fand seine Fortsetzung in den Betrieben – wie es im Lehrbuch steht:

„Die wichtigste Aufgabe der Führungskräfte ist es, eine Umgebung zu schaffen in der die Mitarbeiter leidenschaftlich entschlossen sind, auf dem Markt erfolgreich zu sein. Die Furcht spielt eine große Rolle, diese Leidenschaft zu entwickeln und zu bewahren. Angst vor einem Bankrott, Angst, einen Fehler zu machen und Angst zu verlieren, können starke Motivationskräfte sein“ schrieb Intel-Chef Andrew S. Grove in einem Management-Bestseller 1996. Der bezeichnende Titel: „Nur die Paranoiden überleben“ fand Gehör.

„Die absolute Orientierung auf den Kunden und den Druck der Finanzmärkte „herunterzubrechen auf jeden einzelnen Mitarbeiter, das ist das Kunststück, das über das Überleben der Betriebe entscheiden wird“ gab der Vorsitzende von Gesamtmetall Martin Kannegiesser 2000 als Parole aus. Enormer ideologischer Druck in den Betrieben ("Nicht wir zahlen Ihre Gehälter, sondern der Kunde", "Ergebnis macht frei" (sic!) – beide von Siemens) bereitete der schonungslosen Vernutzung der sogenannten "Leistungsträger" den Boden, während zugleich die "weniger Nützlichen" aussortiert wurden und werden.

Unter dem Primat der Standortkonkurrenz degenerierte die Arbeitszeitfrage auch im gesellschaftlichen Bewusstsein zu einer betriebswirtschaftlichen Stellschraube. Die von – oftmals erpressten – Belegschaften billigend in Kauf genommene Arbeitszeitverlängerung wurde zum "Überdruckventil", um Löhne zu halten, Arbeit billiger und Standorte damit zumindest kurzfristig "konkurrenzfähig" zu machen. Das Erpressungspotential durch Massenarbeitslosigkeit und drohenden Absturz in Hartz IV leistete sein Übriges.

Die Wirkung spüren die Beschäftigten millionenfach: „Wie der einzelne vor Ort seine Arbeit macht, interessiert das Management überhaupt nicht mehr. Die sagen: 'Du musst deinen Arbeitsplatz selber einrichten, damit du schnell werden kannst, und wenn du es nicht schaffst, dann hast du Pech gehabt, dann können wir die Abteilung, den Arbeitsplatz nicht mehr halten!' Die Konkurrenz, die wir früher mit anderen Firmen hatten, ist nun voll in unsere Abteilungen verlegt worden. Wir haben es geschafft, dass die Kollegen noch dasselbe Geld verdienen wie vorher, aber die Arbeitsbedingungen sind wesentlich härter geworden. Die Luft, die in den Prozessen drin war, ist weitgehend raus.“ beschreibt ein Betriebsrat aus Nürnberg die Situation.

Der „Markt“ erscheint als anonyme, objektive und die Existenz bedrohende Macht während sich das Management als „Bündnispartner“ im Kampf um Arbeitsplätze präsentiert und damit den Beschäftigten immer neue Zugeständnisse abpresst. Wo die Arbeitsplatzsicherheit zum alles überragenden Thema geworden ist, fällt es den Gewerkschaften schwer, dagegen zu halten.

*Doch die wachsenden betrieblichen Widerstände gegen Arbeitszeitverlängerung und sog. „Vertrauensarbeitszeiten“ und die langsam wiederaufkeimende Debatte über die Arbeitszeitfrage in Gewerkschaften und sozialen Bewegungen lassen Hoffnungen wachsen. Diese neue Debatte kann selbstbewusst den Grundsatz der Reduzierung fremdbestimmter Arbeit als Teilhabe am gewachsenen Wohlstand der Gesellschaft, die die Geschichte seit dem Kampf um den 8-Stunden Tag begleitet, als Maßstab für Teilhabechancen und Verteilungsgerechtigkeit formulieren.

Auch 25 Jahre nach dem Kampf um die 35-Stunden-Woche ist Arbeitszeit Lebenszeit. Die Kämpfe und Streiks für die 35-Stunden-Woche haben wichtige Marksteine der Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsbedingungen gesetzt. Das Kampagnenmotto der IG Metall „Her mit dem guten Leben“ kann auch für eine neue Debatte um die Weiterentwicklung der Arbeitszeitpolitik gelten. Die Erfahrungen dieser Kämpfe nutzbar zu machen, ist Sache der politischen Akteure der Linken.

Diese neue Debatten müssen auch die makroökonomischen Bedingungen der Arbeitszeitverkürzung einschließen. Sie ist ein wesentliches Element für eine deutliche Reduzierung der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit. Eine umfassende Verkürzung der Arbeitszeit ist infolge verlässlicher Produktivitätssteigerungen sehr wohl finanzierbar. Angesichts der gigantischen Umverteilungen von unten nach oben seit den 1970er Jahren wäre dies lediglich eine Rückverteilung gesellschaftlichen Reichtums. Die Situation in Deutschland hat jüngst gezeigt, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit durch die Kurzarbeiter-Regelung, begleitet von einem Bündel betrieblicher und tariflicher Maßnahmen, Arbeitsplätze sichert – und zwar mit (Teil) Lohnausgleich. Mehr wäre durchaus finanzierbar.

Das oben skizzierte Roll Back soll aber noch weitergehen. In der letzten Legislaturperiode lehnte das Europäische Parlament eine Verschlechterung der bestehenden Arbeitszeit-Richtlinie (RL 2003/88/EG) zwar ab. Es wäre jedoch naiv zu glauben, die Diskussion wäre damit beendet. Der nächste Änderungs-, d.h. Verschlechterungsentwurf des Arbeitszeitregimes wird demnächst auf dem Tisch liegen. Das Konsultationsverfahren der Sozialpartner durch die Europäische Kommission läuft bereits.

Als eine Grundlage für diese Debatte kann und soll die vorliegende, von Christine Franz, Steffen Lehndorff und Alexandra Wagner erarbeitete Bestandsaufnahme der tatsächlichen Arbeitszeiten in Deutschland und Europa dienen. Auf dieser Basis werden dann die Hintergründe der geplanten Ausweitung der Arbeitszeiten in Europa erläutert, um anschließend die möglichen politischen Forderungen für eine andere, arbeitnehmerorientierte Arbeitspolitik vorzustellen.

Wir wünschen den Leserinnen und Lesern eine aufschlussreiche Lektüre.

Thomas Händel
MEP (GUE/NGL)

Axel Troost
MdB (DIE LINKE)

Zusammenfassung	11
1 Einleitung	21
2 Arbeitszeittrends in den Ländern der EU-27	29
2.1 Vollzeit	29
2.1.1 Gesetzliche und tarifvertragliche Arbeitszeitnormen in der EU	29
2.1.2 Gewöhnliche Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten im Jahre 2008.....	31
2.1.3 Veränderungen gegenüber 1995 (EU-15) bzw. 2000 (MOE)	33
2.1.4 Arbeitszeiten von Beschäftigten unterschiedlicher Qualifikationsstufen.....	36
2.2 Teilzeitarbeit und geschlechtsspezifische Arbeitszeitunterschiede	39
2.2.1 Entwicklungsprofile der Frauenerwerbstätigkeit.....	39
2.2.2 Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit: Kontraste zwischen den Geschlechtern, Kontraste zwischen Ländern	40
2.2.3 Rechnerische Durchschnittsarbeitszeiten	44
3 Länderspezifische Arbeitszeitstandards	47
3.1 Arbeitszeitprofile im Vergleich.....	47
3.2 Frankreich: Zwei Schritte vorwärts, ein Schritt zurück	49
3.2.1 Die Veränderungen in der Arbeitszeit-Gesetzgebung seit 2000	51
3.2.2 Die Veränderungen der effektiven Arbeitszeiten seit 2000.....	52
3.2.3 Beschäftigungseffekte der 35-Stundenwoche.....	55
3.3 Großbritannien: Arbeitszeitverkürzung auf hohem Niveau	58
3.4 Die Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Standards in Deutschland	62
3.4.1 Arbeitszeiten von Frauen: Arbeitszeitbeschränkung statt Arbeitszeitverkürzung.....	63
3.4.2 Vollzeitbeschäftigte: Rolle rückwärts zu längeren Arbeitszeiten	65
3.5 Prägung gesellschaftlicher Standards durch indirekte Regulierung: Nordeuropa und Deutschland im Vergleich.....	69
4 Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeiten im Haushaltskontext	73
4.1 Erwerbskonstellationen im Familienkontext.....	74
4.2 Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kindern.....	76
4.3 Veränderung der Beschäftigung von Frauen nach Geburt der Kinder	80
4.4 Arbeitszeiten von Männern und Frauen mit Kindern	82
4.5 Erwerbsarbeitszeit und Gesamtarbeitszeit.....	84
5 Kein einheitlicher Trend bei atypischen Arbeitszeiten	87
5.1 Überlange Arbeitszeiten und Überstunden	88
5.2 Atypische Arbeitszeitlagen	92
5.2.1 Atypische Arbeitszeitlagen in den Betrieben	93
5.2.2 Wochenendarbeit.....	94
5.2.3 Nacht- und Abendarbeit	97
5.2.4 Schichtarbeit	100
6 Ausblick	103
7 Anhang	105
7.1 Literatur	105
7.2 Abkürzungen	112
7.3 Tätigkeitsgruppen nach ISCO (Auswahl).....	112
7.4 Tabellenanhang	113

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen:

Abbildung A: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, 2008 (in Std.) 12

Tabelle A: Differenz zwischen den durchschnittlichen gewöhnlichen Wochenarbeitszeiten von Männern und Frauen (alle abhängig Beschäftigten, 2008) sowie Zu- oder Abnahme dieser Differenz gegenüber 1995 (EU-15) bzw. 2000 (MOE) (in Std.), ausgewählte EU-Länder 14

Tabelle B: Beschäftigungsquoten* von Frauen in ausgewählten EU-Ländern, 1995/2001/2007 (%)..... 15

Abbildung B: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Großbritannien 16

Abbildung C: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Dänemark..... 16

Abbildung 1.1: Rückgang der tatsächlichen Wochenarbeitszeiten im Vergleich zum jeweiligen Vorjahresquartal, Deutschland und EU-Durchschnitt, Q1-Q3 2009, alle abhängig Beschäftigten, Std./Woche..... 22

Tabelle 1.1: Durchschnittlich tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Deutschland nach verschiedenen Datenquellen Quelle: Schief, 2003, S. 192 25

Abbildung 2.1: Grad der Tarifbindung, ausgewählte EU-Länder, 2006 (in %)..... 30

Abbildung 2.2: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, EU-27, 2008 (in Std.)..... 31

Tabelle 2.1: Durchschnittliche tarifvertragliche und gewöhnliche Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in ausgewählten EU-Ländern, 2008..... 32

Tabelle 2.2: Schätzung der effektiven Jahresarbeitszeiten in ausgewählten EU-Ländern (2008*) 32

Abbildung 2.3: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter, 2000/2008, MOE 33

Abbildung 2.4: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter, 1995/2008, EU-15 34

Tabelle 2.3: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeit-Arbeitnehmer/innen in ausgewählten EU-Ländern..... 35

Tabelle 2.4: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter nach Qualifikation, ausgewählte EU-Länder, 2008 36

Tabelle 2.5: Differenz zwischen der längsten und der kürzesten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2000 und 2008 (in Stunden) 38

Tabelle 2.6: Beschäftigungsquoten* von Frauen in ausgewählten EU-Ländern, 1995/2001/2007 (%)..... 39

Abbildung 2.5: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht, EU-27, 2008 (in % aller Beschäftigter) 40

Abbildung 2.6: Veränderung der Teilzeitquoten nach Geschlecht, 1995/2008, EU-15 (%) 41

Abbildung 2.7: Veränderung der Teilzeitquoten nach Geschlecht, 1995/2008, MOE-Länder (%)..... 41

Tabelle 2.7: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht in ausgewählten EU-Ländern, 2008 und Veränderung gegenüber 1995 (EU-15) bzw. 2000 (MOE) bei Frauen (in Std.) 42

Abbildung 2.8: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Männern und Frauen, Vollzeitbeschäftigte, EU-27, 2008 (in Std.) 43

Tabelle 2.8: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter nach Geschlecht, 1995/2008 (EU-15) bzw. 2000/2008 (MOE) (in Stunden), ausgewählte EU-Länder 44

Tabelle 2.9: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit aller abhängig Beschäftigten nach Geschlecht, 2008 sowie Differenz M/F in 1995 (EU-15) bzw. 2000 (neue Mitgliedsländer) (in Std.), ausgewählte EU-Länder (Sortierung nach Größe der Differenz M/F) 45

Abbildung 3.1: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Deutschland, 1995/2008..... 47

Abbildung 3.2: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Dänemark, 1995/2008 48

Abbildung 3.3: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Ungarn, 2000/2008..... 48

Abbildung 3.4: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Großbritannien, 1995/2008..... 49

Tabelle 3.1: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Frankreich, 1995, 2000, 2003 und 2008 50

Abbildung 3.5: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Männer und Frauen, Frankreich, 2000 und 2008 50

Tabelle 3.2: Normalerweise gearbeitete Wochenstunden von abhängig in Vollzeit Beschäftigten in Frankreich, Vollzeit, 1998-2004 53

Abbildung 3.6: In Kollektivvereinbarungen festgelegte durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten, Frankreich, 1996 bis 2009 53

Tabelle 3.3: Veränderungen der gewöhnlichen Arbeitszeiten in Frankreich für ausgewählte Beschäftigtengruppen, Vollzeitbeschäftigte, 53

Abbildung 3.7: Beobachtete Beschäftigung (mit Arbeitszeitverkürzung) und geschätzte Beschäftigung (ohne Arbeitszeitverkürzung), Frankreich, 57

Abbildung 3.8: Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit und ohne Arbeitszeitverkürzung in Frankreich vor und nach Inkrafttreten des ersten Aubry-Gesetzes (Sept. 1996 = 100) 57

Abbildung 3.9: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Männer und Frauen, Großbritannien, 2000 und 2008 59

Tabelle 3.4: Kennziffern der Frauenerwerbstätigkeit in Großbritannien..... 60

Tabelle 3.5: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Großbritannien, ausgewählte Beschäftigtenkategorien..... 60

Abbildung 3.10: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Männer und Frauen, Deutschland, 2000 und 2008 62

Tabelle 3.6: Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Anzahl der Kinder (Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte) 63

Abbildung 3.11: Entwicklung der tarifvertraglichen	65
Tabelle 3.7: Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit und ohne Tarifbindung und mit und ohne Betriebsrat	66
Tabelle 3.8: Gewöhnliche Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in großen Wirtschaftszweigen, Deutschland (Std./Woche).....	67
Abbildung 3.12: Arbeitszeit- und Beschäftigungsentwicklung* in der M&E-Industrie (Deutschland, 2000-2006).....	67
Tabelle 3.9: Änderungen der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst Deutschlands, 2005-2008	68
Abbildung 3.13: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten in Deutschland, Dänemark, Finnland und Schweden, abhängig beschäftigte Frauen im Alter 15-64, 2008	69
Tabelle 3.10: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten abhängig beschäftigter Männer und Frauen in Deutschland und in nordeuropäischen Ländern (15-64, 2008).....	70
Tabelle 3.11: Veränderungen der Arbeitszeiten und Arbeitszeitstrukturen in Dänemark, 1995 und 2008	72
Tabelle 4.1: Erwerbsstatus von Singles ohne Kinder und von Alleinerziehenden, 2006, Personen im Alter von 25 bis 49 (in %) Sortierung nach Vollzeit bei Alleinerziehenden	74
Tabelle 4.2: Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten mit und ohne Kinder 2006, Personen im Alter von 25 bis 49 (in %) Sortierung nach Vollzeit/Vollzeit bei Paarhaushalten mit Kindern	75
Abbildung 4.1: Nichterwerbsquoten von Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren nach Geschlecht und Hauptgrund der Zugehörigkeit zu den Nichterwerbspersonen 2006.....	76
Abbildung 4.2: Nichterwerbsquoten von Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren nach Bildungsgrad, 2006.....	77
Tabelle 4.3: Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kindern unter 15 Jahren und ohne Kinder (Altersgruppen 25 – 49) – 2006, Personen im Alter von 25 bis 49, Angaben in Prozent.....	77
Tabelle 4.4: Beschäftigungsquoten von Frauen nach Zahl der Kinder – 2006, Personen im Alter von 25 bis 49, Angaben in Prozent.....	78
Tabelle 4.5: Beschäftigungsquoten von Frauen mit Kindern 2008	79
Tabelle 4.6: Beschäftigungsquoten von Frauen nach Bildungsniveau und Zahl der Kinder, 2006, Personen im Alter von 25 bis 49, Angaben in Prozent.....	80
Abbildung 4.3: Erwerbsbeteiligung von Frauen nach der Elternzeit (in %)	81
Abbildung 4.4: Erwerbsstatus von Müttern (18-45 Jahre) zwei Jahre vor (t-2) und zwei Jahre nach (t+2) Geburt eines Kindes	81
Tabelle 4.7: Arbeitszeiten von Singles und Alleinerziehenden nach Vollzeit und Teilzeit, 2006, Personen im Alter von 25 bis 49 Jahren (in Std.)	82
Tabelle 4.8: Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (2008).....	83
Abbildung 4.5: Wochenarbeitszeiten von Männern und Frauen ohne Kinder im Haushalt nach Familienstatus (Std.).....	83
Abbildung 4.6: Durchschnittliche Gesamtarbeitszeitbelastung erwerbstätiger Mütter und Väter nach Stundenzahl im Ländervergleich (Std.).....	84
Abbildung 4.8: Durchschnittliche bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit erwerbstätiger Väter im Ländervergleich (Std.).....	86
Abbildung 4.7: Durchschnittliche bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit erwerbstätiger Mütter im Ländervergleich (Std.).....	86
Tabelle 5.1: Vergleich der Betriebszeiten in sechs EU-Ländern, 2004.....	87
Abbildung 5.1: Normalarbeitszeit und Abweichungen 2005, EU 15.....	88
Abbildung 5.2: Arbeitszeitdauer und Beschwerdefreiheit	89
Tabelle 5.2: Überlange Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden) nach Geschlecht (in vH der abhängig Beschäftigten) 2008.....	90
Tabelle 5.3: Veränderungen bei überlangen Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden) seit 2000 (Differenz der Anteilswerte 2008 minus 2000)	90
Tabelle 5.4: Regulierung der Vergütung von Überstunden, Stand 2009	91
Abbildung 5.3: Anteil der Betriebe, in denen in den letzten 12 Monaten Überstunden geleistet wurden in Prozent (Frühjahr 2009).....	91
Abbildung 5.4: Überstundenvergütung im Ländervergleich	92
Abbildung 5.5: Betriebe mit atypischen Arbeitszeitlagen nach Sektor.....	93
Tabelle 5.5: Anteil der Betriebe mit atypischen Arbeitszeiten, 2009	93
Abbildung 5.6: Anteil der Arbeitnehmer mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten in Prozent, 2008.....	94
Tabelle 5.6: Samstagsarbeit von abhängig Beschäftigten	95
Tabelle 5.7: Sonntagsarbeit von abhängig Beschäftigten, Quelle: EU-Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen.....	96
Abbildung 5.7: Beschäftigte mit Wochenendarbeit nach Geschlecht und Vorhandensein von Kindern, 2006, Personen im Alter von 25 bis 49 Jahren	97
Abbildung 5.8: Arbeitszeitlage und Unfallrisiko	98
Abbildung 5.9: Anteil der Arbeitnehmer/innen mit Nacht- und Abendarbeit in Prozent, 2008.....	98
Tabelle 5.8: Abendarbeit von abhängig Beschäftigten, Quelle: EU-Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen.....	99
Tabelle 5.9: Nachtarbeit von abhängig Beschäftigten 2008, Quelle: EU-Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen.....	100
Tabelle 5.10: Schichtarbeit von Frauen und Männern, Quelle: EU-Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen.....	101

Abbildung 5.10: Schichtarbeiter/innen mit und ohne Kinder, 2006, Personen im Alter von 25 bis 49 Jahre.....	102
Tabelle 7.1: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Vollzeit (Std.).....	113
Tabelle 7.2: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Teilzeit (Std.).....	113
Tabelle 7.3: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Vollzeit, Frauen (Std.).....	114
Tabelle 7.4: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Vollzeit, Männer (Std.).....	114
Tabelle 7.5: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Teilzeit, Frauen (Std.).....	115
Tabelle 7.6: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Teilzeit, Männer (Std.).....	115
Tabelle 7.7: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter td.).....	116
Tabelle 7.8: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Frauen (Std.).....	116
Tabelle 7.9: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter nach Geschlecht, 1995/2008 (EU-15) bzw. 2000/2008 (MOE).....	117
Tabelle 7.10: Durchschnittliche normale Wochenarbeitszeit aller abhängig Beschäftigten nach Geschlecht, EU-27, 2008 (Sortierung nach Größe der Differenz M/F) sowie Differenz M/F in 1995 (EU-15) bzw. 2000 (neue Mitgliedsländer) (in Std.).....	117
Tabelle 7.11: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Männer (Std.).....	118
Tabelle 7.12: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Arbeitszeit-Intervalle, Frauen (Std.).....	119
Tabelle 7.13: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Arbeitszeit-Intervalle, Männer (Std.).....	123
Tabelle 7.14: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter nach Qualifikation, 2008.....	126
Tabelle 7.15: Differenz zwischen der längsten und der kürzesten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2000* und 2008.....	126
Tabelle 7.16: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.).....	127
Tabelle 7.17: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.).....	127
Tabelle 7.18: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.) Metallindustrie – Vollzeit.....	128
Tabelle 7.19: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.) Baugewerbe – Vollzeit.....	128
Tabelle 7.20: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.) Private Dienstleistungen – Vollzeit.....	129
Tabelle 7.21: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.) Einzelhandel – Vollzeit.....	129
Tabelle 7.22: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.) Öffentlicher Dienst – Vollzeit.....	130
Tabelle 7.23: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.), Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft – Vollzeit.....	130
Tabelle 7.24: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.), Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe – Vollzeit.....	131
Tabelle 7.25: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.), Bürokräfte, kaufmännische Angestellte – Vollzeit.....	131
Tabelle 7.26: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.), Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer – Vollzeit.....	132
Tabelle 7.27: Beschäftigungsquote von Frauen nach Alter des jüngsten Kindes (%).....	132
Tabelle 7.28: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Frauen, nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (Std.).....	133
Tabelle 7.29: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Männern, nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (Std.).....	135
Tabelle 7.30: Abhängig Beschäftigte, Sonntagsarbeit: nie.....	136
Tabelle 7.31 / 7.32: Abhängig Beschäftigte, Sonntagsarbeit: manchmal.....	137
Tabelle 7.33 / 7.34: Abhängig Beschäftigte, Sonntagsarbeit: gewöhnlich.....	137
Tabelle 7.35: Abhängig Beschäftigte, Samstagsarbeit: nie.....	138
Tabelle 7.36: Abhängig Beschäftigte, Samstagsarbeit: manchmal.....	138
Tabelle 7.37: Abhängig Beschäftigte, Samstagsarbeit: gewöhnlich.....	139
Tabelle 7.38: Abhängig Beschäftigte, Abendarbeit: nie.....	139
Tabelle 7.39: Abhängig Beschäftigte, Abendarbeit: manchmal.....	140
Tabelle 7.40: Abhängig Beschäftigte, Abendarbeit: gewöhnlich.....	140
Tabelle 7.41: Abhängig Beschäftigte, Nachtarbeit: nie.....	141
Tabelle 7.42: Abhängig Beschäftigte, Nachtarbeit: manchmal.....	141
Tabelle 7.43: Abhängig Beschäftigte, Nachtarbeit: gewöhnlich.....	142
Tabelle 7.44: Abhängig Beschäftigte, die Schichtarbeit leisten: Frauen (%).....	142
Tabelle 7.45: Abhängig Beschäftigte, die Schichtarbeit leisten: Männer.....	143
Tabelle 7.46: Abhängig Beschäftigte, die Schichtarbeit leisten: Frauen und Männer.....	143



Zusammenfassung (Executive Summary)

Seit den 1980er Jahren hat sich die Arbeitszeitlandschaft zunehmend ausdifferenziert. Auf der einen Seite hat sich die Standardisierung der Arbeitszeiten mittels Tarifvertrag oder - von zunehmender Bedeutung - per Gesetz weiter ausgebreitet. So wurde in den mittel- und osteuropäischen Ländern (wie zuvor in Portugal) nach und nach die gesetzliche Verankerung des 40-Stunden-Standards nachvollzogen. Zugleich wurde mit der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie der europäische Standard einer Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche festgeschrieben. Die Begrenzung war jedoch von Beginn an kontrovers und von einer Reihe von Ausnahmeregelungen begleitet (op out).

Diesen – trotz aller Einschränkungen – Tendenzen einer Standardisierung stand in vielen der entwickelten kapitalistischen Länder Europas eine Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten gegenüber. Zugleich traten zahlreiche neue „Stakeholder“ und Akteure der Arbeitszeitpolitik auf den Plan:

- Mit der massiven Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit wurde Teilzeitarbeit in vielen Ländern zu einer breit verankerten gesellschaftlichen Normalität. Nur selten wurde sie jedoch zu einem Gegenstand der Gestaltungspolitik der Tarifvertragsparteien.
- In einigen Ländern, darunter vor allem in Deutschland, gab es in den 1980er und frühen 1990er Jahren Versuche der Gewerkschaften, die 40-Stundenschwelle durch tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzungen zu unterschreiten. Nach vereinzelt anfänglichen Erfolgen erlahmten diese Bemühungen jedoch weitgehend und erreichten auch europaweit keine starke Verbreitung. In Einzelfällen jedoch übernahmen Regierungen die Initiative zu – insbesondere nach 1998 in Frankreich – weiterreichenden Arbeitszeitverkürzungen. Ähnlich wie bei den gewerkschaftlichen Initiativen zehn Jahre zuvor standen jetzt beschäftigungspolitische Ziele im Mittelpunkt.
- In einer Reihe von Ländern standen die 1990er Jahre mehr und mehr im Zeichen von arbeitgeberseitig initiiertem Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Auch und gerade dort, wo – wie in Deutschland – die Regulierung der Arbeitszeiten zuvor in hohem Maße durch gewerkschaftliche Initiativen geprägt worden war, ging diese Initiative jetzt in hohem Maße auf die Unternehmen über. Flexibilisierung und Dezentralisierung der Arbeitszeitregulierung wurden in diesen Ländern zu zwei Seiten einer Medaille. In Einzelfällen, hier wieder v.a. in einigen Wirtschaftszweigen in Deutschland, war dies gefolgt von starkem Druck der Arbeitgeberverbände in Richtung längerer Arbeitszeiten.
- Ein zunehmend bedeutender Aspekt dieser Flexibilisierung wurde in einigen Ländern die Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten nach Beschäftigtengruppen, insbesondere nach Funktion und nach Qualifikation.

Dieser zunehmenden Vielfalt in der europäischen Arbeitszeitlandschaft fügte die jüngste Krise eine weitere Facette hinzu. In einer Reihe europäischer Länder gingen die Arbeitszeiten in der Krise deutlich zurück. Am stärksten war dies in Deutschland ausgeprägt, wo in den Jahren davor die durchschnittlichen Arbeitszeiten auffallend stark angestiegen waren. Damit ist ein seit Beginn des Jahrzehnts vergessen geglaubtes Thema wieder stärker in den Blickpunkt geraten: Der mögliche Beitrag kürzerer Arbeitszeiten zur Sicherung, eventuell sogar zur Schaffung von Beschäftigung. Eine wichtige Quelle der Arbeitszeitverkürzung in einer Reihe von EU-Ländern waren zwar die gesetzlichen Kurzarbeit-Regelungen, hinzu kamen jedoch tarifvertragliche Instrumente der Beschäftigungssicherung per zeitweiliger Arbeitszeitverkürzung sowie die Ausschöpfung des mit der Flexibilisierung angewachsenen Arsenal betrieblicher Anpassungsmaßnahmen. Die Gesamtheit dieses „Atmungspotentials“ von Arbeitszeit hat entscheidend zur Dämpfung der Effekte des enormen Wirtschaftseinbruchs im Jahre 2009 auf den Arbeitsmarkt in einigen europäischen Ländern beigetragen. Zugleich wurde aber deutlich, dass dieses Potential nur in einigen Ländern genutzt wurde. Die Differenziertheit der Arbeitszeitlandschaft Europas wurde damit auch in der Krise ein weiteres Mal bestätigt.

Diese sehr unterschiedlichen Entwicklungen der letzten ein bis zwei Jahrzehnte sind Hintergrund und Anlass für den vorliegenden Bericht. Er beruht weitgehend auf der für eine derartige Bestandsaufnahme am ehesten geeigneten Datenbasis, der Europäischen Arbeitskräftestichprobe (EU-LFS). Weil diese Beschäftigtenbefragung (Individualerhebung) keine Angaben zur betrieblichen Organisation der Arbeitszeiten enthält, beschränkt er sich auf eine Bestandsaufnahme der Unterschiede und der Veränderungen in der Arbeitszeitdauer in den Ländern der EU. Bei sachgemäßer Verwendung dieses Datensatzes, unter Berücksichtigung der ihm innewohnenden methodischen Probleme (auf die im vorliegenden Bericht überall, wo dies erforderlich ist, detailliert hingewiesen wird), ermöglicht der EU-LFS interessante Einblicke in die Veränderungen der europäischen Arbeitszeitlandschaft. Basis der hier präsentierten Informationen über die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten ist die Antwort der befragten abhängig Beschäftigten auf die Frage „Wie viele Stunden arbeiten Sie gewöhnlich pro Woche?“. Die darauf basierenden Daten über die tatsächlichen (im Unterschied zu den vertraglichen oder tariflichen) Arbeitszeiten werden im Folgenden als „gewöhnliche“ oder „effektive“ Arbeitszeiten bezeichnet.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Für die vorliegende Bestandsaufnahme wurden Daten aus dem Jahr 2008 (die zum Zeitpunkt der Erarbeitung des Berichts jüngsten verfügbaren Daten) verwendet und mit Daten aus den Jahren 2000 sowie (für die Länder der EU-15) 1995 verglichen. Die Bezugsjahre 2008 und 2000 sind auch insofern für eine Arbeitszeitanalyse geeignet, als sie die Höhepunkte zweier aufeinander folgender Konjunkturzyklen markieren.

Widersprüchliche Entwicklungen bei der Vollzeitarbeit

Ein erster Schwerpunkt der vorliegenden Bestandsaufnahme sind die Entwicklungen bei den Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten. Für diesen Fokus gibt es gute Gründe. Immerhin arbeitet auch gegenwärtig noch die Mehrheit der Beschäftigten in den Ländern der EU in Vollzeit - trotz des kontinuierlichen Anstiegs der Teilzeitarbeit in vielen Ländern. Zu bedenken ist auch der politische und

Ländern liegen die tarifvertraglichen Normen jedoch unterhalb der gesetzlichen Standard-Arbeitszeit, so dass - je nach dem Grad der Tarifbindung in den einzelnen Ländern - die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit deutlich kürzer ist als es die gesetzlichen Begrenzungen vorsehen. Die Bewegung, die bis in die 1980er Jahre hinein in einigen europäischen Ländern in der kollektivvertraglichen Verkürzung der Arbeitszeiten zu beobachten war, ist seitdem jedoch weitgehend zum Stillstand gekommen. Bei vorsichtiger Schätzung dürfte der Durchschnitt der kollektivvertraglichen Arbeitszeiten in der EU-27 bei ungefähr 39 Wochenstunden liegen.

Der Durchschnitt der tatsächlich gearbeiteten Stunden pro Woche in der EU-27 lag 2008 bei 40,5 Wochenstunden. Die kürzesten gewöhnlichen Wochenarbeitszeiten gab es in Irland und den Niederlanden, die längsten in einigen mittel- und osteuropäischen (MOE) Ländern sowie - deutlich an der Spitze - in Großbritannien (Abbildung A).

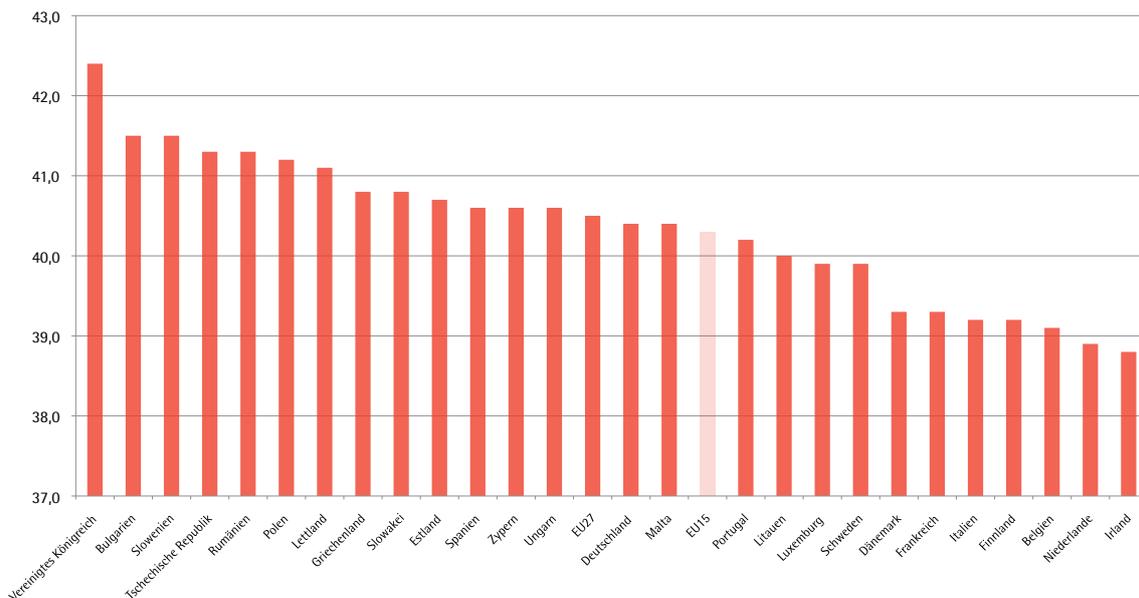


Abbildung A: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, 2008 (in Std.)

institutionalisierte Charakter der Vollzeitarbeit. Sie ist es, die durch Gesetze und Tarifverträge begrenzt wird und ist damit der traditionelle Hauptgegenstand von Arbeitszeitpolitik. Von wenigen, aber wichtigen Ausnahmen abgesehen gibt es im Bereich der tarifvertraglichen oder gesetzlichen Normen, die der Begrenzung der Arbeitszeitdauer dienen, nur geringe Veränderungen. Zu diesen Ausnahmen gehört - neben der Etablierung des gesetzlichen 40-Stunden-Standards in einer Reihe weiterer europäischer Länder sowie der Übertragung der europäischen 48-Stunden-Grenze in britisches Recht - vor allem die Einführung der gesetzlichen 35-Stundenwoche in Frankreich. In vielen

In den MOE-Ländern streuen die Arbeitszeiten weitgehend um die 41-Stunden-Marke. Dies korrespondiert mit der Einführung der gesetzlichen 40-Stundenwoche in den meisten dieser Länder um die Jahrtausendwende. Zwar weisen die Daten für einige dieser Länder deutliche Reduzierungen der gewöhnlichen Wochenarbeitszeiten aus, doch sollte in Anbetracht einiger Messprobleme eher von einer weitgehenden Stabilisierung der Arbeitszeiten im Bereich zwischen 40 und 41 Wochenstunden gesprochen werden. Die Angleichung an den sogenannten „acquis communautaire“ in der Sozialgesetzgebung dieser Länder hat zur Etablierung

einer gesetzlichen 40-Stunden-Norm geführt, dem sich auch die zu Beginn der Transformationsperiode noch längeren effektiven Arbeitszeiten seit Beginn der 1990er Jahre allmählich angepasst haben.

Anders als in den MOE-Ländern sind innerhalb der EU-15 sowohl mittel- als auch kurzfristig recht unterschiedliche Tendenzen zu beobachten. Im Durchschnitt der EU-15 ist seit der Mitte der 1990er Jahre kein Trend einer Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitverlängerung bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen erkennbar. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit betrug 2007 wie bereits 1995 40,3 Stunden. Diese Stabilität der Arbeitszeiten im Durchschnitt beruht zum einen auf weitgehend unveränderten Arbeitszeiten in einigen Ländern wie Schweden oder Spanien, zum anderen auf gegenläufigen parallelen Prozessen von Arbeitszeitverlängerungen und Arbeitszeitverkürzungen in einzelnen Ländern. Die stärksten Verkürzungen gab es in Großbritannien (1,5 Wochenstunden), Irland (1,4 Wochenstunden) und Portugal (1 Wochenstunde). Die stärkste Verlängerung gab es in Deutschland (0,7 Stunden).

Besondere Beachtung verdienen die Arbeitszeitschwankungen in Frankreich. Unter Berücksichtigung der Veränderungen in der Erhebungsmethode lässt sich sagen, dass im Zeitraum von 1998 bis 2002, also im Zuge der zunächst freiwilligen Vereinbarung und dann gesetzlichen Etablierung der 35-Stundenwoche, die gewöhnlichen Wochenarbeitszeiten um zwei Wochenstunden zurückgingen. Nach dem Regierungswechsel im Jahre 2002 verlängerten sich die Arbeitszeiten bis 2008 dann wieder um 0,5 Wochenstunden. Diese U-förmige Bewegung reflektiert die Änderungen in der gesetzlichen Arbeitszeitregulierung nach 1998 und dann in die entgegengesetzte Richtung seit dem Jahresbeginn 2003. Der „Netto-Effekt“ der Absenkung der gesetzlichen Arbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden in Frankreich dürfte deshalb ungefähr im Bereich von 1,5 Wochenstunden liegen.

Bei den Verkürzungen oder Verlängerungen der durchschnittlichen Arbeitszeiten in einzelnen Ländern spielen teilweise die unterschiedlichen Arbeitszeitentwicklungen je nach Beschäftigtenkategorie eine Rolle. Hervorzuheben sind hier insbesondere die Besonderheiten der Arbeitszeiten hochqualifizierter Beschäftigter. In einigen Ländern haben diese Beschäftigten im Durchschnitt längere Arbeitszeiten als andere Beschäftigtengruppen, in anderen (v. a. südeuropäischen) Ländern traditionell vielfach noch deutlich kürzere. In Deutschland, Frankreich und Großbritannien sind die Unterschiede auffallend groß (Hochqualifizierte arbeiten in diesen drei Ländern im Schnitt zwischen 2,0 und 1,7

Wochenstunden länger als Beschäftigte mit mittlerer oder geringer Qualifikation). In Großbritannien ist dieser Unterschied seit 2000 allerdings deutlich zurückgegangen (von 2,3 auf 1,7 Stunden), während er in Deutschland (von 1,3 auf 1,9 Stunden) und vor allem in Frankreich (von 0,2 auf 2,0 Stunden) stark zugenommen hat.

Insbesondere in Frankreich hat diese Ausdifferenzierung wesentlich zu der Verlängerung der durchschnittlichen Arbeitszeiten seit 2002 beigetragen. Bei Beschäftigten mit geringer und mittlerer Qualifikation hatte die Einführung der gesetzlichen 35-Stundenwoche trotz ihrer anschließenden Verwässerung seit 2003 immer noch einen Netto-Verkürzungseffekt (bei Berücksichtigung der Änderungen in der Erhebungsmethode) von einer Wochenstunde und mehr. Bei Hochqualifizierten dagegen hat das Hin- und Zurück in der Arbeitszeitregulierung sogar einen minimalen Arbeitszeitverlängerungs-Nettoeffekt hinterlassen.

Starke und sehr verschiedene Dynamiken bei der Teilzeitarbeit und den geschlechtsspezifischen Arbeitszeitunterschieden

Bei der Teilzeitarbeit sind sowohl die Länderunterschiede als auch die Veränderungsdynamiken wesentlich stärker ausgeprägt als bei der Vollzeitarbeit. Dies liegt daran, dass Teilzeitarbeit nach wie vor in erster Linie unter Frauen verbreitet ist und die Frauenerwerbstätigkeit der dynamischste Faktor auf den Arbeitsmärkten der meisten europäischen Länder ist.

Auffallend sind zunächst die unterschiedlichen Teilzeitquoten in den Ländern der EU. Es gibt ein starkes Gefälle zwischen den Teilzeitquoten in den Mittel- und Osteuropäischen Ländern (MOE) auf der einen und den meisten „alten“ EU-Ländern auf der anderen Seite. Aber auch innerhalb der EU-15 sind die Unterschiede erheblich: Im Zeitraum 1995 bis 2008 nahm innerhalb der EU-15 die Teilzeitarbeit in den Niederlanden, dem europäischen Teilzeit-Spitzenreiter, weiter zu. Auch in Deutschland gab es einen starken Zuwachs, so dass die Teilzeitquote in Deutschland die in Großbritannien überflügelte. In Großbritannien dagegen nahm die Teilzeitarbeit nur noch bei Männern zu, während sie bei Frauen leicht zurückging. In Südeuropa nimmt Teilzeitarbeit allmählich (in Italien: rasch) an Bedeutung zu. In Nordeuropa fällt auf, dass in Dänemark und Schweden die Teilzeitquoten bei Frauen zurückgehen, während es in Finnland eine leichte Zunahme auf dem dort allerdings sehr niedrigen Niveau gibt. Die Entwicklung in den MOE-Ländern ist ebenfalls uneinheitlich, doch im Unterschied zur EU-15 überwiegt der Rückgang der Teilzeitarbeit auf einem ohnehin weitaus niedrigeren Niveau.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Nicht allein der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, sondern auch deren durchschnittliche Arbeitszeit kann je nach Land sehr verschieden sein. Die Teilzeit-Arbeitszeiten von Frauen liegen insbesondere in Belgien, Frankreich, Ungarn und Schweden weit über dem EU-Durchschnitt. Demgegenüber sind die Arbeitszeiten weiblicher Teilzeitbeschäftigter in Deutschland die kürzesten der gesamten EU: 2008 lagen sie bei 18,5 Wochenstunden und waren gegenüber 1995 um 1,2 Stunden zurückgegangen, während sie in Schweden im selben Zeitraum um eine Stunde länger geworden waren und 2008 bei 25,3 Wochenstunden lagen.

Diese kontrastierenden Tendenzen bei der Teilzeitarbeit prägen wesentlich die Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen. Sie werden teilweise verstärkt durch die Unterschiede bei der Vollzeitarbeit: Männliche Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt überall länger als weibliche Vollzeitbeschäftigte. Im EU-Durchschnitt macht diese Differenz zwei Wochenstunden aus (41,3 Stunden bei Männern, 39,3 Stunden bei Frauen). Die Differenz zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen ist bei den Vollzeitbeschäftigten am größten in Großbritannien (3,8 Wochenstunden) und am geringsten in Luxemburg und Schweden (0,1 bzw. 0,2 Wochenstunden).

Allerdings sind die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen teilweise größer als die Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die große Bedeutung der Teilzeitarbeit und insbesondere der marginalen Teilzeit in einigen Ländern führt dort zu starken Kontrasten innerhalb der Arbeitszeitstrukturen von Frauen. Einen großen Einfluss haben in diesem Zusammenhang unterschiedliche Bildungs- und Qualifikationsniveaus. Hoch qualifizierte Frauen sind häufiger erwerbstätig, haben längere Arbeitszeiten und stabilere Erwerbsverläufe als niedrig qualifizierte Frauen und unterscheiden sich in diesen Komponenten in vielen – aber nicht allen – Ländern nicht sehr stark vom Durchschnitt der Männer.

Diese verschiedenen Merkmale der Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen können verdichtet werden durch den Vergleich der durchschnittlichen Arbeitszeiten aller abhängig beschäftigten Männer und Frauen, also sowohl der Vollzeit- als auch der Teilzeitbeschäftigten. Mit Durchschnittsarbeitszeiten wird in internationalen Vergleichen häufig gearbeitet, ohne darauf aufmerksam zu machen, dass in diesen Daten die Teilzeitarbeit enthalten ist, es sich also um aggregierte Daten handelt, deren Bedeutung sich nur mit Hilfe detaillierter Erläuterungen erschließt. Zur Verdeutlichung der Geschlechterspezifität von Arbeitszeiten ist diese Kennziffer jedoch ausgesprochen aussagekräftig (Tabelle A).

Stark vereinfacht lassen sich diese Daten wie folgt zusammenfassen: In vielen wirtschaftlich schwächer entwickelten Ländern der EU (gemessen am BIP pro Kopf

der Bevölkerung) sind die Geschlechterunterschiede bei den durchschnittlichen Arbeitszeiten gering. Mit zunehmendem wirtschaftlichen Entwicklungsniveau trennen sich die Wege: Ländern mit relativ geringen Arbeitszeitunterschieden (Nordeuropa, Frankreich) zwischen Männern und Frauen stehen Länder wie Deutschland, Großbritannien und die Niederlande gegenüber, bei denen diese Unterschiede sehr groß sind. Innerhalb der zuerst genannten Gruppe ist in Dänemark die Arbeitszeitdifferenz zwischen Männern und Frauen etwas, in Schweden sogar deutlich zurückgegangen, wobei das Niveau dieser Differenz in beiden Ländern immer noch höher ist als in Finnland. Innerhalb der zuletzt genannten Ländergruppe weisen jedoch Großbritannien und Deutschland einander entgegen gesetzte Trends auf: Zunehmender geschlechtsspezifischer Arbeitszeit-Segregation in Deutschland steht eine – wenn auch immer noch auf sehr hohem Niveau – abnehmende Segregation in Großbritannien gegenüber.

Am stärksten verdichtet werden diese unterschiedlichen Tendenzen bei der Geschlechterspezifität von Arbeitszeiten und Beschäftigung in den Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten (Tabelle B).

	Δ M/F 2008	Veränderung des Δ gegenüber 1995 bzw. 2000
Niederlande	10,0	-1,0
Großbritannien	9,5	-3,3
Deutschland	8,6	+1,9
Italien	6,9	+1,9
Belgien	6,7	+0,3
Spanien	5,7	+1,3
Frankreich	5,3	-0,3
Dänemark	4,5	-0,4
Schweden	3,9	-1,4
Polen*	3,8	+0,2
Griechenland	3,5	+0,4
Finnland	3,4	+0,9
Portugal	3,1	-1,7
Tschechische Rep.	2,5	-0,2
Slowakei	1,7	+0,3
Litauen	1,4	-0,3
Ungarn	1,3	-1,0
Bulgarien	0,9	+0,1
Rumänien	0,7	-0,1

Tabelle A: Differenz zwischen den durchschnittlichen gewöhnlichen Wochenarbeitszeiten von Männern und Frauen (alle abhängig Beschäftigten, 2008) sowie Zu- oder Abnahme dieser Differenz gegenüber 1995 (EU-15) bzw. 2000 (MOE) (in Std.), ausgewählte EU-Länder

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

* Vergleichsjahr 2001

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

	Zunahme der Beschäftigungsquote * von 1995 (bzw. 2001) bis 2007 (in ppt.)	Zunahme der Beschäftigungsquote in Vollzeit-äquivalenten** von 1995 (bzw. 2001) bis 2007 (in ppt.)	Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten ** 2007	„gender gap“ **** 2007
EU-27***	+4,0	+2,6	49,8	-20,6
EU-15	+10,0	+6,9	49,2	-22,4
Finnland	+9,5	+10,1	63,9	-7,4
Dänemark	+6,5	+5,5	62,8	-13,4
Schweden	+3,0	+3,4	61,9	-11,7
Tschechien***	+0,4	±0	55,6	-19,6
Frankreich	+7,9	+6,2	52,4	-14,6
Großbritannien	+3,8	+4,3	51,3	-21,9
Ungarn***	+1,1	+1,3	50,1	-14,8
Polen***	+2,9	+1,9	48,6	-14,8
Spanien	+23,0	+19,6	48,5	-26,6
Deutschland	+8,7	+2,1	48,2	-23,0
Niederlande	+15,8	+10,6	44,4	-29,1
Italien	+11,2	+7,7	41,5	-28,3

Tabelle B: Beschäftigungsquoten* von Frauen in ausgewählten EU-Ländern, 1995/2001/2007 (%)

* Frauen in Erwerbstätigkeit in Relation zur Zahl aller Frauen im Alter 15-64

** Frauen in Erwerbstätigkeit in Relation zur Zahl aller Frauen im Alter 15-64, umgerechnet auf "Vollzeitstellen"

*** Vergleichsjahr 2001

**** Differenz zur Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten von Männern in Prozentpunkten

Quelle: European Commission 2007, European Commission 2008, eigene Berechnungen

Überall in Europa nimmt die Frauenerwerbstätigkeit weiter zu. Doch vergleicht man die Steigerungsraten der Beschäftigungsquoten auf Personenbasis mit den Steigerungsraten der auf „Vollzeitstellen“ umgerechneten Beschäftigungsquoten, dann wird deutlich, in welchem unterschiedlichem Umfang die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit zugleich zu einer Zunahme des insgesamt von Frauen eingebrachten Arbeitsvolumens geführt hat. Besonders groß ist die Kluft in Deutschland, gefolgt von Italien und den Niederlanden. In Nordeuropa dagegen ist das von Frauen eingebrachte Arbeitsvolumen teilweise sogar schneller gewachsen als die in Köpfen gerechnete Beschäftigungsquote. Dies korrespondiert mit dem Rückgang der Teilzeitquote sowie dem Anstieg der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen in diesen Ländern. Zugleich sind dies die Länder, in denen die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern, beide in Vollzeitäquivalenten gerechnet, bereits die geringsten aller europäischen Länder sind (ausgedrückt im sogen. „gender gap“ in der letzten Spalte der Tabelle). Am anderen Ende der Skala rangieren Deutschland, Italien und die Niederlande mit dem größten „gender gap“ der Beschäftigungsquoten – ein Profil, das durch die üblichen Darstellungen des Anstiegs der Beschäftigungsquoten von Frauen (dargestellt in der ersten Spalte der Tabelle) gewöhnlich verdeckt wird.

Kontrastierende Tendenzen bei der Herausbildung neuer gesellschaftlicher Arbeitszeitstandards

Die unterschiedlich starke Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten in den Ländern der EU findet ihren Ausdruck in den Veränderungen der Häufigkeit bestimmter Wochenarbeitszeiten. Die Unterschiede zwischen diesen „Arbeitszeitprofilen“ der verschiedenen Länder sind teilweise wesentlich stärker ausgeprägt als bei den Durchschnittsarbeitszeiten. Dies zeigt der Blick auf Großbritannien (Abbildung B), das Land mit den längsten Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten der EU, im Vergleich mit Dänemark (Abbildung C), das zu den Ländern gehört, in denen Vollzeitbeschäftigte relativ kurze Arbeitszeiten haben. Aufgrund der unterschiedlichen Niveaus der Teilzeitarbeit in diesen beiden Ländern liegen die Durchschnittsarbeitszeiten aller abhängig Beschäftigten nicht weit auseinander (36,6 Wochenstunden in Großbritannien, 34,4 Wochenstunden in Dänemark). Doch der Kontrast zwischen den Profilen der Arbeitszeiten könnte nicht größer sein. Er zeigt, wie wichtig eine integrierte Betrachtung der Arbeitszeiten ist, die die verschiedenen Tendenzen bei der Vollzeit und der Teilzeit zusammenfasst.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Einige dieser Länderprofile werden im vorliegenden Bericht etwas genauer dargestellt. Besondere Aufmerksamkeit verdient zunächst Frankreich. Hier spielen – insbesondere wegen der seit Jahrzehnten vergleichsweise stark ausgebauten Kinderbetreuung – die Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen traditionell eine geringere Rolle als die Änderungen bei der gesetzlichen Regulierung der Vollzeit-Regelarbeitszeit. Die Reduzierung der gesetzlichen Arbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden im Jahre 2000 zog eine spürbare Verkürzung der

effektiven Arbeitszeiten nach sich, die jedoch nicht das Ausmaß der gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung erreichte. Hinzu kam, dass ein Teil dieser Verkürzung nach dem Regierungswechsel seit dem Jahre 2003 wieder rückgängig gemacht wurde (s.o.). Trotz dieser Relativierung gehört Frankreich zu den Ländern Europas, in denen Vollzeitbeschäftigte die kürzesten Arbeitszeiten haben.

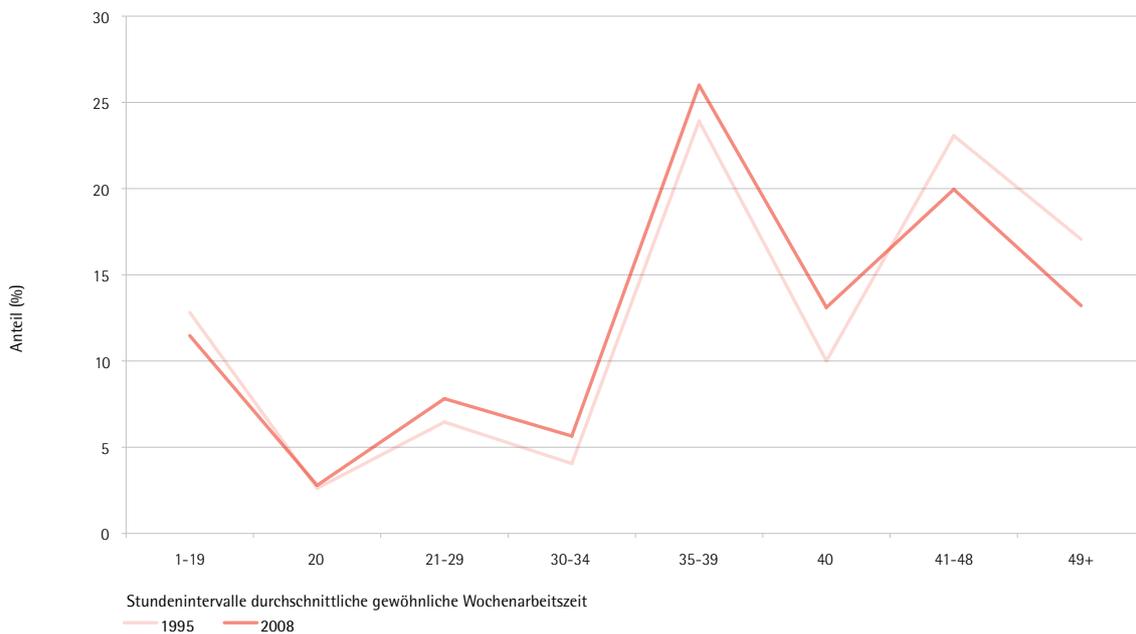


Abbildung B: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Großbritannien

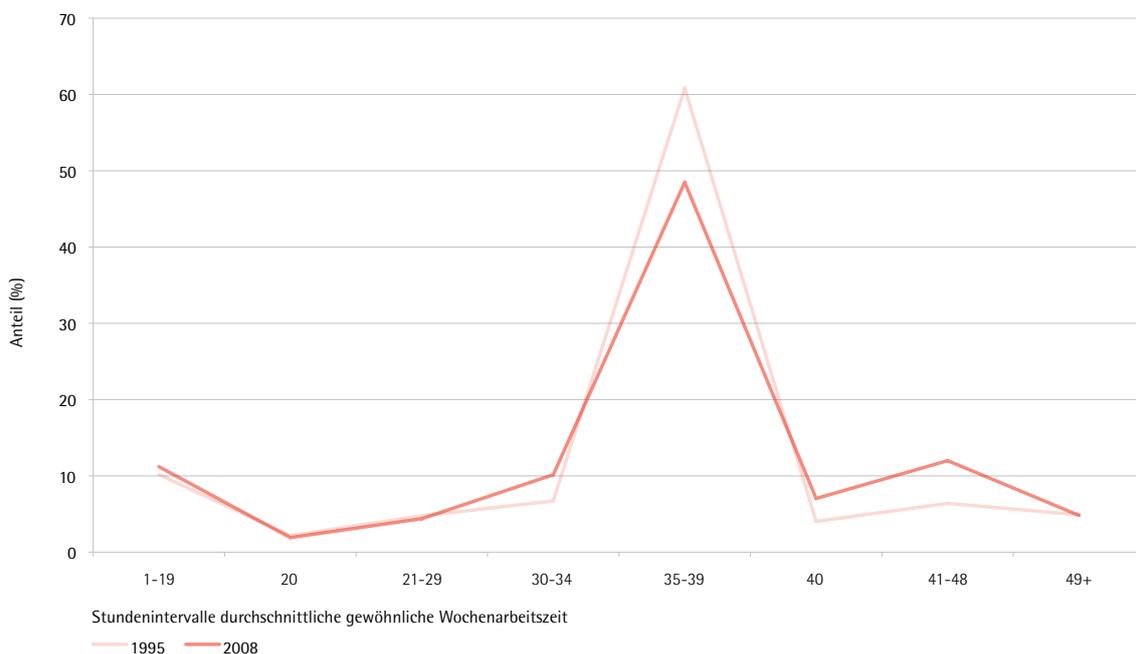


Abbildung C: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Dänemark

Auch in Großbritannien erlebten Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt eine Verkürzung ihrer effektiven Wochenarbeitszeiten, wenn auch auf nach wie vor sehr hohem Niveau. Britische Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Schnitt kürzer, weil das Gewicht von besonders langen Arbeitszeiten, darunter insbesondere von Arbeitszeiten über dem gesetzlichen Limit von 48 Wochenstunden, allmählich abnimmt. Zugleich ist Großbritannien das Land mit der ausgeprägtesten Streuung der Arbeitszeiten in Europa. Doch auch das überaus starke Gewicht sehr kurzer Teilzeit, das v.a. für die Arbeitszeiten vieler Frauen typisch ist, geht zurück - wenn auch weniger rasch als der Rückgang überlanger Arbeitszeiten. Die Polarisierung der Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern nimmt ganz allmählich ab. Alle diese Tendenzen wurden im zurückliegenden Jahrzehnt unterstützt durch eine Regierungspolitik, die trotz aller Inkonsequenz den gesellschaftlichen - darunter insbesondere gewerkschaftlichen - Bestrebungen zu mehr Gleichheit auf dem Arbeitsmarkt bessere Ansatzpunkte geboten hat.

Demgegenüber ist in Deutschland, wo Vollzeitbeschäftigte deutlich kürzer arbeiten als in Großbritannien und auch die Polarisierung der Arbeitszeiten nicht ganz so ausgeprägt ist, eine gegenläufige Tendenz zu beobachten. Kurze Teilzeitarbeit hat unter Frauen zugenommen, während die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten länger geworden sind. Was im Falle Deutschlands besonders überrascht ist die Arbeitszeitverlängerung um 0,8 Wochenstunden im Zeitraum 2003 bis 2008, die dazu führte, dass das durchschnittliche Niveau der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland auf dem Höhepunkt des letzten Konjunkturzyklus höher war als auf dem Höhepunkt des vorangegangenen, dem bereits eine deutliche Arbeitszeitverlängerung in Westdeutschland seit Mitte der 1990er Jahre vorausgegangen war. Hier kommt neben einem starken politischen Druck in Richtung längerer Arbeitszeiten auch die Krise des deutschen Tarifvertragssystems zum Ausdruck, das - im Unterschied zu zahlreichen anderen europäischen Ländern - kaum noch kompensierende staatliche Stützen wie die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen kennt. Auch die zunehmenden Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen werden begünstigt durch einerseits einen Mangel an staatlichen Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt (insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung), und andererseits durch staatliche Institutionen auf dem Arbeitsmarkt (wie das Splittingssystem in der Einkommensteuer und die sogen. Minijob-Regelung), die die Geschlechtersegregation massiv fördern.

Die zuletzt genannten Einflussgrößen auf die Arbeitszeit können auch als „indirekte“ Arbeitszeitregulierung bezeichnet werden, die im Vergleich zur direkten Regulierung v.a. durch Tarifverträge eine immer größere Bedeutung für die Arbeitszeitdynamik erlangt hat. Dies wird v.a. durch eine Gegenüberstellung der Arbeitszeitprofile Deutschlands und der drei nordeuropäischen EU-Länder deutlich. Selbstverständlich unterscheiden sich auch in Nordeuropa die Arbeitszeitprofile von Frauen immer noch von denen der Männer. Doch zeigt es sich, dass die Häufung der gewöhnlichen Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern in Schweden, Finnland und Dänemark vor allem in den beiden zuletzt genannten Ländern relativ nahe beieinander liegen.

In Nordeuropa kann man am ehesten davon sprechen, dass gesellschaftliche Arbeitszeitstandards nicht allmählich zerfallen, sondern sich auf der Basis einer hohen Frauenerwerbstätigkeit und nach wie vor wirkungsvoller Tarifvertragssysteme eher sogar erneuern. Dies geschieht jedoch in gewissem Umfang in Finnland, am meisten aber in Dänemark offenbar um den Preis eines stärker werdenden Gewichts von Arbeitszeiten oberhalb der 40-Stunden-Schwelle. Dänemark ähnelt in dieser Hinsicht sehr stark Frankreich, wo die Bedeutung langer Arbeitszeiten (allerdings immer noch deutlich unterhalb der 48-Stunden-Grenze) im zurückliegenden Jahrzehnt spürbar zugenommen hat. Diese Zunahme beschränkt sich nicht auf Männer, ist aber unter Männern deutlich stärker ausgeprägt.

Auch deshalb können die Arbeitszeitstandards in den nordeuropäischen Ländern nicht umstandslos zum Vorbild für die zukünftige Entwicklung in anderen Ländern erklärt werden. Doch gelernt werden kann aus den Entwicklungen in Nordeuropa zumindest zweierlei: Erstens bedarf es eines starken institutionellen Rückhalts, um trotz relativ langer Vollzeitstandards Fortschritte beim Abbau der Geschlechter-Ungleichheit bei den Arbeitszeiten zu erreichen. Die indirekte Regulierung der Arbeitszeiten durch Kinderbetreuung und das Steuer- und Sozialversicherungssystem hat einstweilen einen stärkeren Einfluss auf die effektive Arbeitszeitverteilung und -dauer als die meisten Tarifverträge. Zweitens ist tarifvertragliche Arbeitszeitpolitik umso wirkungsvoller, wie sie mit direkter staatlicher Arbeitszeitregulierung - insbesondere der gesetzlichen Begrenzung der Arbeitszeiten - zusammenspielen kann. Restriktive staatliche Begrenzungen, die - wie in Schweden, aber auch in Frankreich - durch Tarifverträge an die Interessenlagen der Akteure auf Branchen- oder Betriebsebene angepasst werden können, sind ein Erfolgsmodell, das in andere Länder importierbar wäre, ohne Änderungen an den nationalspezifischen Gesamtarchitekturen der industriellen Beziehungen vornehmen zu müssen.

Große Differenziertheit der Arbeitszeiten in Paarhaushalten

Die Arbeitszeiten von Männern und Frauen sind stark durch den Haushaltskontext geprägt. Selbst wenn keine Kinder im Haushalt leben, können kulturelle Leitbilder (wie das konservative Allein- oder Hauptverdienersmodell) in Wechselwirkung mit finanziellen Anreizen, die vom Steuer- und Sozialversicherungssystem ausgehen, zu ungleicher Arbeitszeitverteilung zwischen Männern und Frauen führen. Starke Wirkungen auf diese ungleiche Verteilung können auch vom „gender gap“ bei den Einkommen und den Beschäftigungsquoten ausgehen. Gerade bei Frauen müssen Durchschnittsarbeitszeiten immer im Kontext mit den (in einigen Ländern für einige Personengruppen relativ niedrigen) Beschäftigungsquoten betrachtet werden. Sofern Kinder oder pflegebedürftige Personen zum Haushalt gehören, sind die damit verbundene Sorgearbeit und die jeweils vorhandene öffentliche Infrastruktur (Kinderbetreuung, Tagespflege, Pflegeeinrichtungen) sowie familienpolitische Maßnahmen (vor allem Eltern- oder Erziehungsurlaub und befristete Freistellungen für Pflegetätigkeiten) weitere relevante Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten der erwerbsfähigen Partner/innen. Insbesondere die Existenz von Kindern im Haushalt verstärkt in einer Reihe von EU-Ländern die Arbeitszeitunterschiede zwischen den Geschlechtern – aber die Unterschiede zwischen den Ländern sind gerade in dieser Hinsicht besonders groß.

Auf das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung von Müttern hat deren Bildungsgrad einen entscheidenden Einfluss. So bleiben höher qualifizierte Frauen tendenziell auch dann erwerbstätig, wenn sie Kinder haben, während Frauen mit niedrigem Bildungsabschluss insgesamt niedrigere Beschäftigungsquoten ausweisen und diese zudem mit wachsender Kinderzahl stark absinken. Darüber hinaus hat das Angebot an Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit einen wichtigen Einfluss, da Teilzeitarbeit für Mütter ggf. eine Alternative zum Erwerbsausstieg oder zum Verbleib in Vollzeittätigkeit darstellt.

Mit aller gebotenen Vorsicht lassen sich bezüglich der Arbeitszeiten von Männern und Frauen in Paarhaushalten folgende Ländergruppen innerhalb der EU unterscheiden (vgl. auch European Foundation 2007b, Bielski u. a. 2001, Fuchs 2004): Für die Nordischen Länder sind hohe Beschäftigungsquoten und vergleichsweise geringe Arbeitszeitunterschiede zwischen den Geschlechtern charakteristisch. In Großbritannien sowie in den kontinentaleuropäischen Ländern der EU-15 gibt es – mit Ausnahme von Frankreich und (eingeschränkt) Belgien – große Unterschiede in der Beschäftigung von Männern und Frauen und insbesondere von Müttern und Vätern durch einen hohen und teilweise weiter wachsenden Anteil an Teilzeitbeschäftigung von Frauen. In den südeuropäischen Ländern sind – mit Ausnahme von Portugal – insgesamt und vor allem in der Familienphase

die im EU-Vergleich niedrigsten Beschäftigungsquoten der Frauen zu verzeichnen, wobei die Unterschiede zur kontinentaleuropäischen Ländergruppe rasch abnehmen (bzw. wie im Falle Spaniens bereits verschwunden sind). Wenn Frauen erwerbstätig sind, arbeiten sie zumeist in Vollzeit, doch die Bedeutung der Teilzeitarbeit nimmt auch in Südeuropa zu. In vielen mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union war traditionell das duale Vollzeitmodell die Norm, was sich in den letzten Jahren jedoch teilweise geändert hat – sei es auf Grund der Lage auf dem Arbeitsmarkt, sei es aufgrund der hohen Kosten für die Kinderbetreuung. Insgesamt gehen in diesen Ländern jedoch weiterhin hohe Beschäftigungsquoten einher mit relativ langen Arbeitszeiten und einer geringen Verbreitung von Teilzeitarbeit.

Vergleichbare Muster der Geschlechterspezifik von Arbeitszeiten in Haushalten mit Kindern lassen sich auch in Bezug auf den Erwerbsverlauf identifizieren (European Foundation 2007b: 88f.): Eine weitgehend kontinuierliche Erwerbsintegration der Frauen – in Vollzeit oder vergleichsweise langer Teilzeit – findet sich in Nordeuropa und Portugal, wo die Beschäftigungsquoten der Frauen hoch sind, aber auch in Slowenien und Lettland, wo zwar die Beschäftigungsquoten niedriger sind, Frauen aber überwiegend in Vollzeit arbeiten. Auch Frankreich und Belgien können zu diesem Typ gezählt werden, wenngleich die Arbeitsmarktpartizipation der Mütter in diesen Ländern etwas niedriger ist. Bezeichnend für die zunehmende Bedeutung dieses Modells in Nordeuropa ist die kontinuierlich abnehmende Teilzeitquote bei Frauen in Schweden und Dänemark, die noch vor 20 Jahren zu den Ländern mit der stärksten Verbreitung von Teilzeitarbeit in Europa gehört haben. Im Unterschied dazu geben im traditionellen Modell Frauen nach der Geburt von Kindern ihre Erwerbstätigkeit auf oder reduzieren ihre Arbeitszeit und verbleiben auch dann noch außerhalb des Arbeitsmarktes oder auf reduziertem Erwerbsniveau, wenn die Kinder das Schulalter erreicht haben. Zwar ist das herkömmliche „Exit-Modell“, in dem die Mütter den Arbeitsmarkt völlig verlassen, bei den heute nachwachsenden Generationen junger Frauen mit Kindern immer seltener anzutreffen. Allerdings dominiert in Südeuropa (außer Portugal) und Polen das Modell einer „Weggabelung“, wo Mütter entweder in Nichterwerbstätigkeit verbleiben oder zur Vollzeit zurückkehren. Demgegenüber ist in einer Reihe kontinentaleuropäischer Länder sowie in Großbritannien und Irland dagegen das Modell der „reduzierten Rückkehr“ verbreitet, in dem Frauen nach der „Kinderpause“ langfristig auf Teilzeitniveau verbleiben. Zeitpunkt und Umfang der Rückkehr ins Erwerbsleben werden in vielen dieser Länder auch von den jeweiligen Regelungen zu Elternurlaub oder Elterngeld beeinflusst.

Auch wenn derartige Typisierungen der EU-Länder weiterhin durch die im vorliegenden Bericht präsentierten Daten sowie etliche andere Studien belegt sind, muss

gleichwohl die starke Dynamik in diesem Bereich berücksichtigt werden. So zeigen Studien zum Erwerbsverlauf (vgl. European Foundation 2008b) erhebliche Kohorteneffekte. In jüngerer Vergangenheit ziehen sich Frauen und Mütter deutlich seltener und weniger stark vom Arbeitsmarkt zurück als dies vor zehn und mehr Jahren der Fall war. Die EU-Länder unterliegen angesichts gewandelter Lebensentwürfe und ökonomischer Zwänge erheblichem Veränderungsdruck. Dadurch ausgelöste politische Reformen können die gesellschaftlichen Grundströmungen unterstützen, können aber auch zu neuen Widersprüchen führen (Bosch et al. 2009; Lehndorff 2009). Ein Beispiel für die zuletzt genannte Entwicklung ist Deutschland, wo die Beschäftigungsquote von Frauen in Vollzeitäquivalenten kaum zunimmt, obwohl immer mehr Frauen erwerbstätig sind.

Kein einheitlicher Trend bei ungewöhnlichen Arbeitszeiten

In Bezug auf die Verbreitung atypischer Arbeitszeitlagen gibt es große Unterschiede zwischen den EU Ländern, hinsichtlich ihrer Veränderungen in den letzten Jahren keinen EU-weit einheitlichen Trend. Am häufigsten findet sich die Samstagarbeit, gefolgt von der Abend- und Schichtarbeit; demgegenüber sind Sonntagarbeit und vor allem Nachtarbeit – nicht zuletzt aufgrund gesetzlicher Beschränkungen in vielen Ländern – deutlich seltener.

In den Länderunterschieden bei den atypischen Arbeitszeitlagen können Struktureffekte (Branchen, Betriebsgröße u. ä.) zum Ausdruck kommen. Untersuchungen zeigen jedoch, dass damit die Unterschiede nur zum Teil erklärt werden können. Eine große Bedeutung scheinen länderspezifische Gewohnheiten, Regulierungen und Praktiken zu haben, so dass hier offensichtlich Gestaltungsoptionen existieren. Diese Gründe für Länderunterschiede bei der Verbreitung ungewöhnlicher Arbeitszeitlagen sind jedoch bislang unzureichend erforscht.

Überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden gehen zum einen auf (bezahlte) Überstundenarbeit, zum anderen auf „entgrenzte“ Arbeitszeiten von Hochqualifizierten zurück, welche teilweise von gesetzlichen und tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit ausgeschlossen sind. Während Hochqualifizierte aufgrund ihrer relativ privilegierten Lage lange Arbeitszeiten akzeptieren und deren negative Wirkungen zu großen Teilen kompensieren können, kumulieren bei gering qualifizierten Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten häufig mehrere Belastungsfaktoren wie geringes Entgelt, Schicht- und Nachtarbeit, wenig Einfluss auf die Arbeitszeit, hohe körperliche Belastungen usw. Diese Unterschiede verschwinden bei einer Durchschnittsbetrachtung; sie sind jedoch von immenser Bedeutung, wenn es um die Frage

der Begrenzung von Arbeitszeiten geht, da die vollkommen unterschiedlichen Problemlagen auch unterschiedliche Herangehensweisen erfordern.

Überlange und atypische Arbeitszeiten, insbesondere Nacht- und Schichtarbeit bergen gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten, zumal diese häufig in Kombination miteinander auftreten. Forschungsergebnisse zeigen, dass diese Risiken durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst werden (können), wie z. B. eine arbeitswissenschaftlich begründete Schichtplangestaltung, die Sicherung regelmäßiger Erholzeiten durch eine entsprechende Pausenregelungen, die Dauer und die Frequenz der Tätigkeit zu untypischen Zeiten, aber auch generelle Arbeitszeitverkürzungen für Schicht- und Nachtarbeiter.

Überlange Arbeitszeiten und atypische Arbeitszeitlagen können auch darauf zurückgehen, dass Paarhaushalte fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch komplementäre Arbeitszeitlagen der Partner/innen (Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit) kompensieren oder Beschäftigte niedrige Entgelte durch zusätzliche Einkommen aus bezahlter Mehrarbeit sowie höheren Stundenentgelte in atypischen Arbeitszeitlagen aufbessern. Unattraktive Arbeitszeiten werden also in Kauf genommen, weil auf diese Weise andere Probleme gemildert werden können. Zur Begrenzung atypischer Arbeitszeiten bedarf es folglich nicht nur gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Arbeitszeitregelungen, sondern darüber hinaus einer Gesellschaftspolitik zur Verbesserung der Arbeits-, Entlohnungs- und Vereinbarkeitsbedingungen.

1 Einleitung

Bis in die 80er Jahre des 20. Jahrhunderts hinein war Arbeitszeit primär ein Gegenstand gewerkschaftlicher Bewegungen. Im Kern ging es immer darum, die Zeit, die die abhängig Beschäftigten ihren Arbeitgebern zur Verfügung stehen, auf ein Maß zu begrenzen, das aus reichend Zeit zur Erholung und für das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit lässt. Zugleich ging es darum, diese Begrenzungen der Arbeitszeitdauer per Kollektivvereinbarungen zu verlässlichen Standards zu machen, die dazu beitragen, Dauer und Lage der Arbeitszeiten großer Beschäftigtengruppen in der Gesellschaft so weit wie möglich von den Schwankungen des Marktes abzukoppeln. In vielen Ländern wurden derartige kollektivvertragliche Standards vom Gesetzgeber nachvollzogen, in manchen Ländern – wie den USA oder Frankreich – ging der Gesetzgeber sogar den Kollektivvertragsparteien voraus. Im Großen und Ganzen lässt sich sagen, dass auf diesen Wegen in den meisten entwickelten kapitalistischen Ländern Europas ein gesellschaftlicher Standard des Achtstundentages und der 40-Stundenwoche verankert wurde.

Seit den 1980er Jahren hat sich die Arbeitszeitlandschaft jedoch zunehmend ausdifferenziert. Auf der einen Seite gab es Tendenzen einer Fortführung der Standardisierung der Arbeitszeiten:

- In den mittel- und osteuropäischen Ländern (sowie in Portugal) wurde seit Beginn der 1990er Jahre nach und nach die Verankerung des 40-Stunden-Standards nachvollzogen. In Mittel- und Osteuropa geschah dies in der Regel nicht primär unter der Federführung der Gewerkschaften, da deren Kraft dafür nicht ausreicht und den Tarifvertragssystemen in den meisten dieser Länder die dafür erforderliche gesellschaftliche Breitenwirkung fehlt. Hauptgegenstand von Kollektivverträgen war und ist der Arbeitslohn. Die Initiative zur Verankerung der 40-Stundenwoche lag vielmehr bei den Gesetzgebern, die damit die Anpassung an den sogenannten „acquis communautaire“ vollzogen.
- Zugleich wurde mit der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie der europäische Standard einer Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche festgeschrieben. Motiv dieser Form der Arbeitszeitbegrenzung war der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Begrenzung war jedoch von Beginn an kontrovers und von einer Reihe von Ausnahmeregelungen begleitet (op out).

Diesen – trotz aller Einschränkungen – Tendenzen einer Ausbreitung des Achtstundentages und auch der 40-Stundenwoche stand in vielen der entwickelten kapitalistischen Länder Europas eine Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten gegenüber. Zugleich traten zahlreiche neue „Stakeholder“ und Akteure der Arbeitszeitpolitik auf den Plan:

- Mit der massiven Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit wurde Teilzeitarbeit in vielen Ländern zu einer breit verankerten gesellschaftlichen Normalität. Nur selten wurde sie jedoch zu einem Gegenstand der Gestaltungspolitik der Tarifvertragsparteien.
- In einigen Ländern, darunter vor allem in Deutschland, gab es in den 1980er und frühen 1990er Jahren Versuche der Gewerkschaften, die 40-Stundenschwelle durch tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzungen zu unterschreiten. Nach vereinzelt anfänglichen Erfolgen erlahmten diese Bemühungen jedoch weitgehend und erreichten auch europaweit keine starke Verbreitung. In Einzelfällen jedoch übernahmen Regierungen die Initiative zu – insbesondere nach 1998 in Frankreich – weitreichenden Arbeitszeitverkürzungen. Ähnlich wie bei den gewerkschaftlichen Initiativen zehn Jahre zuvor standen jetzt beschäftigungspolitische Ziele im Mittelpunkt.
- In einer Reihe von Ländern standen die 1990er Jahre mehr und mehr im Zeichen von arbeitgeberseitig initiiertem Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Auch und gerade dort, wo – wie in Deutschland – die Regulierung der Arbeitszeiten zuvor in hohem Maße durch gewerkschaftliche Initiativen geprägt worden war, ging diese Initiative jetzt in hohem Maße auf die Unternehmen über. Flexibilisierung und Dezentralisierung der Arbeitszeitregulierung wurden in diesen Ländern zu zwei Seiten einer Medaille. In Einzelfällen, hier wieder v.a. in einigen Wirtschaftszweigen in Deutschland, war dies gefolgt von starkem Druck der Arbeitgeberverbände in Richtung längerer Arbeitszeiten.
- Ein zunehmend bedeutender Aspekt dieser Flexibilisierung wurde in einigen Ländern die Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten nach Beschäftigtengruppen, insbesondere nach Funktion und nach Qualifikation.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

1

Dieser zunehmenden Vielfalt in der europäischen Arbeitszeitlandschaft fügte die jüngste Krise eine weitere Facette hinzu. In einer Reihe europäischer Länder gingen die Arbeitszeiten in der Krise deutlich zurück. Am stärksten war dies in Deutschland ausgeprägt, wo in den Jahren davor die durchschnittlichen Arbeitszeiten auffallend stark angestiegen waren (Abbildung 1.1).

vorliegenden Bericht. Er beruht weitgehend auf der für eine derartige Bestandsaufnahme am ehesten geeigneten Datenbasis, der Europäischen Arbeitskräftestichprobe. Weil diese Beschäftigtenbefragung (Individualerhebung) keine Angaben zur betrieblichen Organisation der Arbeitszeiten enthält, beschränkt er sich auf eine Bestandsaufnahme der Unterschiede und der Veränderungen in der Arbeitszeitdauer in den Ländern der EU.

Abbildung 1: Tatsächliche Arbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter 2009 – Differenz zum Vorjahresquartal (Std./Woche)

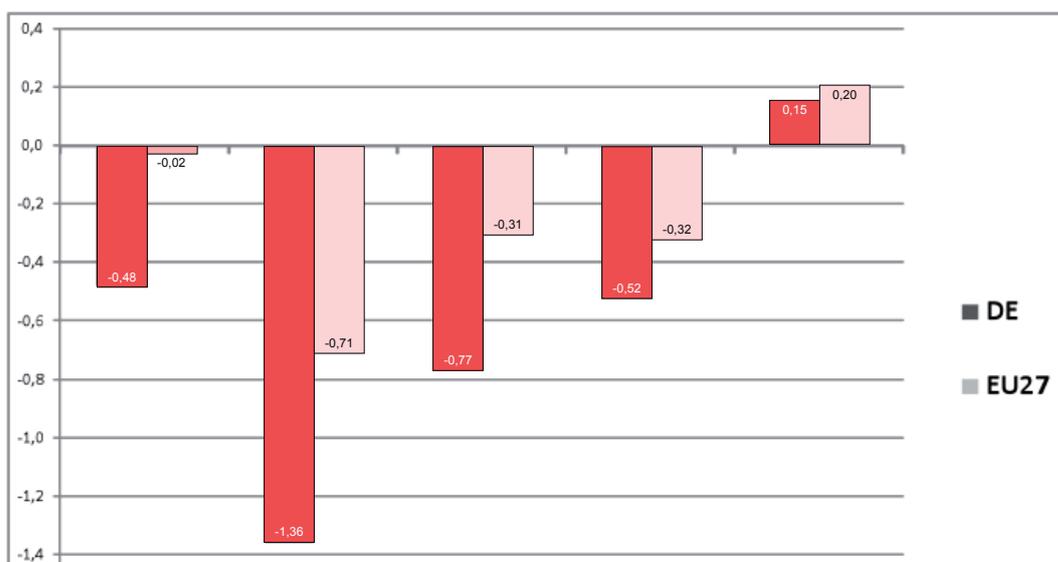


Abbildung 1.1: Veränderung der tatsächlichen Wochenarbeitszeiten abhängig Vollzeitbeschäftigter im Vergleich zum jeweiligen Vorjahresquartal, Deutschland und EU-27, 1. Quartal 2009 bis 1. Quartal 2010, in Std. pro Woche

Damit war buchstäblich über Nacht ein seit Beginn des Jahrzehnts vergessen geglaubtes Thema wieder nach oben gerückt: Der mögliche Beitrag kürzerer Arbeitszeiten zur Sicherung, eventuell sogar zur Schaffung von Beschäftigung. Eine wichtige Quelle der Arbeitszeitverkürzung in einer Reihe von EU-Ländern waren zwar die gesetzlichen Kurzarbeit-Regelungen (Messenger 2009). Hinzu kamen jedoch tarifvertragliche Instrumente der Beschäftigungssicherung per zeitweiliger Arbeitszeitverkürzung sowie die Ausschöpfung des mit der Flexibilisierung angewachsenen Arsenal betrieblicher Anpassungsmaßnahmen (Glassner/Galgóczy 2009). Die Gesamtheit dieses „Atmungspotentials“ von Arbeitszeit hat auch nach Einschätzung der EU-Kommission entscheidend zur Dämpfung der Effekte des enormen Wirtschaftseinbruchs im Jahre 2009 auf den Arbeitsmarkt in einigen europäischen Ländern beigetragen (ECFIN 2009). Zugleich wurde aber deutlich, dass dieses Potential nur in einigen Ländern genutzt wurde. Die Differenziertheit der Arbeitszeitlandschaft Europas wurde damit auch in der Krise ein weiteres Mal bestätigt.

Diese sehr unterschiedlichen Entwicklungen der letzten ein bis zwei Jahrzehnte sind Hintergrund und Anlass für den

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: In einem ersten Schritt wird ein Überblick über die großen Trends der Arbeitszeitentwicklung in den EU-Ländern gegeben. Dabei wird bereits nach Vollzeit und Teilzeit unterschieden und die – nach Ländern sehr unterschiedliche – Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit für diesen Aspekt der Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten herausgearbeitet (Kapitel 2). Anschließend wird die Aufmerksamkeit auf einige Länder bzw. Ländergruppen konzentriert, die für die arbeitszeitpolitische Diskussion von besonderem Interesse sein können. Diesen schlaglichtartigen Betrachtungen liegt die gemeinsame zentrale Fragestellung zugrunde, in welchem Maße noch von der Existenz gesellschaftlicher Arbeitszeitstandards gesprochen werden kann, oder ob sich möglicherweise sogar neue gesellschaftliche Standards abzeichnen (Kapitel 3). Kapitel 4 ist dann dem Thema gewidmet, von dem die vielleicht stärkste Veränderungsdynamik bei den Arbeitszeiten ausgeht, nämlich der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen und der damit ins Zentrum rückenden Frage, wie die Arbeitszeiten von Frauen und Männern in Einklang gebracht werden mit den persönlichen Lebensbedürfnissen, darunter insbesondere dem Interesse an dem Zusammenleben mit Kindern. Schließlich wird ein

Blick geworfen auf das Thema, das für die Debatte um die Europäische Arbeitszeitrichtlinie von entscheidender Bedeutung ist, nämlich die Bedeutung langer Arbeitszeiten und ungewöhnlicher Arbeitszeitlagen für die Gesundheit der Beschäftigten (Kapitel 5).

Zum besseren Verständnis dieser Bestandsaufnahme ist es jedoch erforderlich, zunächst die Möglichkeiten, aber Restriktionen zur Kenntnis zu nehmen, die die vorhandene Datenbasis dieser Analyse bietet bzw. auferlegt. Die Messung von Arbeitszeiten ist nämlich ein vergleichsweise schwieriges Unterfangen. Obwohl die statistische Arbeitszeiterfassung auf eine längere Tradition zurückblicken kann, bestehen eine Reihe von Unklarheiten über das, was im eigentlichen Sinne gemessen worden ist, aber auch über die Vergleichbarkeit verschiedener Datensätze. Daten zu Arbeitszeiten können aus Unternehmensbefragungen oder Individualbefragungen erhalten werden. Die Ergebnisse aus beiden können stark voneinander abweichen, da es im ersten Fall um betrieblich vereinbarte oder „betriebsübliche“ Arbeitszeiten geht, im zweiten Fall dagegen um die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Individuen. Zudem ist es möglich, durch die Auswertung von Tarifverträgen Informationen über die kollektiv vereinbarten Arbeitszeiten zu bekommen. Individuelle Arbeitszeiten können stark von den betrieblich vereinbarten abweichen, und überdies sind die vereinbarten Arbeitszeiten in Betrieben ohne tarifliche Bindung mit dem Blick auf Tarifverträge nicht zu erfassen. Unternehmensbezogene Arbeitszeitdaten können interessante Einblicke in die betriebliche Arbeitszeitorganisation ermöglichen, jedoch keine auf Personengruppen bezogene Analyse – wie z.B. nach Geschlecht, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung oder Qualifikationsstufen. Derartige Angaben sind nur über Individualbefragungen zu erlangen. Nachteilig ist hier jedoch, dass diese individuellen Angaben naturgemäß subjektiv sind und viele Unschärfen enthalten können. Die Qualität der Antworten ist häufig nur über Plausibilitätschecks zu überprüfen. Der Vorteil, die Angaben über verschiedene Berufsgruppen, das Geschlecht und andere Merkmalsausprägungen vergleichen zu können, überwiegt jedoch diesen Nachteil.

Die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU-Arbeitskräfteerhebung bzw. European Labour Force Survey EU-LFS) stellt eine solche Individualerhebung dar. Sie stellt vergleichbare Informationen über die sozioökonomische Lage in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft bereit. Vergleichende Betrachtungen von Erwerbsbeteiligung und Erwerbslosigkeit werden durch die Harmonisierung der Erhebung in allen EU-Mitgliedstaaten ermöglicht. Maßgeblich hierfür sind die Verwendung einheitlicher Definitionen und Begriffe sowie Systematiken, eine Abstimmung von Erhebung bzw. Sampling, die wiederholte und einheitliche Merkmalerfassung, als auch die zentrale Datensammlung und –aufbereitung im Statistischen Amt der Europäischen

Union (Eurostat). Auf Basis der EU-LFS-Daten erfolgt unter anderem die monatliche Berichterstattung zur Erwerbslosigkeit in den EU-Mitgliedsstaaten, Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung fließen darüber hinaus ein in die Berechnung der EU-Indikatoren zur Beschäftigungspolitik, zur nachhaltigen Entwicklung und werden bei der Mittelvergabe von Regional- und Sozialfonds der Europäischen Union berücksichtigt.

Seit 1968 wird die EU-Arbeitskräfteerhebung regelmäßig in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union erhoben, die harmonisierte Erhebung des EU-LFS findet seit 1983 statt, einheitlich verwendete Begriffe und Definitionen basieren auf den ILO-Empfehlungen. Zum aktuellen Zeitpunkt enthält die Europäische Arbeitskräfteerhebung Daten für 33 Länder: Die 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, sowie Island, Norwegen die Schweiz und einige Beitrittskandidaten. Die Europäische Arbeitskräfteerhebung ist eine Zufallsstichprobe, die Erhebung erfolgt in Form einer amtlichen Haushaltsbefragung, wobei in Abhängigkeit der Bevölkerungszahl eines Mitgliedslandes der Anteil zu erhebender Haushalte festgelegt wird. Die Durchführung der Erhebung obliegt den nationalen Statistischen Ämtern in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt der Europäischen Union. In Deutschland wird die EU-Arbeitskräfteerhebung gemeinsam mit dem Mikrozensus, allerdings bei nur 0,5 Prozent aller Haushalte im Vergleich zu einer einprozentigen Stichprobe im Mikrozensus, durchgeführt. Die meisten Merkmale der Arbeitskräfteerhebung sind zugleich Merkmale des Mikrozensus, weitere Angaben erfolgen auf freiwilliger Basis.

Die EU-Verordnung zur Arbeitskräfteerhebung von 1998¹ sieht eine Umstellung der Erhebungsform der EU-Arbeitskräfteerhebung in allen beteiligten Ländern vor. Vor Umsetzung dieser Verordnung wurden von den nationalen statistischen Ämtern jährliche Daten auf Basis einer Erhebung im zweiten Quartal bereitgestellt. Eine Ausnahme stellen Frankreich und Österreich dar, die Erhebungen im ersten Quartal durchführten. Das Konzept der festen Berichtswoche² war bis 2004 die Erhebungsform des Mikrozensus und entsprechend auch der EU-Arbeitskräfteerhebung für Deutschland. Die Umsetzung wurde in den teilnehmenden Ländern zu unterschiedlichen Zeitpunkten vorgenommen (vgl. European Commission 2009a). Diese Übergangsphase wurde bis 2002 festgeschrieben, Ausnahmeregelungen betrafen Italien (2003) sowie Deutschland (2004). Ab 2005 enthält die EU-Arbeitskräfteerhebung für alle EU-Mitgliedsstaaten quartalsbezogene sowie

¹ Council Regulation (EC) No 577/98 of 9 March 1998 on the organisation of a labour force sample survey in the Community (OJ No L 77/3).

² Im Konzept der festen Berichtswoche bezogen sich Fragen auf Gegebenheiten einer einzelnen Berichtswoche im Jahr, meist die letzte Woche im April. Diese Erhebungsform lieferte somit eine Momentaufnahme aus dem Frühjahrsquartal, die Ergebnisse konnten entsprechend durch saisonale Schwankungen beeinflusst sein.

jahresdurchschnittliche Daten, die alle Quartale einbeziehen. Diese vierteljährliche bzw. unterjährige Erhebungsform verteilt die Befragungen gleichmäßig über alle Kalenderwochen, jeweils die letzte Woche vor der Befragung stellt hier die Berichtswoche dar (gleitende Berichtswoche). Eine Referenz zu Methodenfragen und nationalen Spezifika der Erhebung in der EU-Arbeitskräftestichprobe stellt die Dokumentation und regelmäßige Berichterstattung des Statistischen Amtes der Europäischen Union dar – im Folgenden ein Auszug zur kontinuierlichen Erhebung und Konzept der gleitenden Berichtswoche im EU-LFS.

Reference week: The EU-LFS is designed as a continuous survey with interviews spread uniformly over all the weeks of the quarter. The reference week starts on Monday and ends on Sunday. The first week of the year or quarter is the week that includes the first Thursday of the year or the quarter. As Croatia adopted it in 2007, Turkey and Switzerland have remained the only two countries not conducting a continuous survey. Turkey, although producing quarterly results, only covers the first week of each month, whereas Switzerland only has an annual survey carried out in the second quarter. Among those countries conducting a continuous survey, the first week of 2007 started on Monday 1 January 2007 in all but three countries, Ireland and the United Kingdom, where the year 2007 started respectively in the 49th, in the 52nd week of 2006, and Iceland, where 2007 started from the 2nd week of the year. The actual sample is spread over the 13 weeks of the quarter in all countries except Bulgaria, where the sample only covers the first 12 weeks of each quarter. The sample is uniformly spread over the weeks in all countries except in Hungary, Luxembourg, Slovenia, Germany, the Netherlands and, as concerns the second quarter, Switzerland. (European Commission 2008).

Neben Jahresdurchschnittsdaten stehen also nun auch vierteljährliche Durchschnittsergebnisse zur Verfügung³. Die Umstellung der Erhebungsform zum Jahr 2005 kann die Vergleichbarkeit der Daten über die Zeit gegebenenfalls beeinflussen, auf mögliche Effekte in den vorliegenden Auswertungen wird im Weiteren gesondert verwiesen.

Belgien kann als ein Beispiel für einen solchen Effekt angeführt werden. Der EU-LFS weist für den Betrachtungszeitraum des vorliegenden Berichts eine Arbeitszeitverlängerung aus, die im Wesentlichen auf einen Sprung von 38,5 Wochenstunden in 2000 auf 39,2 Wochenstunden in 2001 zurückgeht. In den Jahren davor und danach schwankten die Arbeitszeiten maximal um 0,3 Stunden. Es liegt deshalb die Vermutung nahe, dass es sich bei dieser „Arbeitszeitverlängerung“ um ein sogen. statistisches Artefakt handelt, das auf der Umstellung in der Erhebungsmethode beruht. Zu den wenigen Ländern, in denen sich die Umstellung in den Daten offensichtlich widerspiegelt, gehören Italien (Sprung um 0,6 Stunden von 2003 auf 2004) und Frankreich (Sprung um 1,1 Stunden von 2002 auf 2003; wir gehen unten darauf detaillierter ein). In Deutschland dagegen, wo die Umstellung 2005 vorgenommen wurde, gab es von 2004 auf 2005 keinen auffälligen Ausschlag in der Zeitreihe (2003: 39,6 Wochenstunden, 2004: 39,8 Wochenstunden, 2005: 40,0 Wochenstunden, 2006: 40,3 Wochenstunden).

³ Die Arbeitszeitreports der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (European Foundation 2008) verwenden die Angaben zu den Arbeitszeiten im dritten Quartal des jeweiligen Berichtsjahres und unterscheiden sich deshalb von dem im vorliegenden Bericht präsentierten Daten.

Beschäftigterhebungen wie die EU-Arbeitskräftestichprobe bzw. der Mikrozensus bieten keine Einblicke in die betriebliche Arbeitszeitorganisation, auch kann auf dieser Datenbasis nicht analysiert werden, wie lang die tarifvertragliche oder einzelvertragliche Arbeitszeit ist. Eine Analyse der Arbeitszeitentwicklung auf Basis von Beschäftigtendaten kann allein anhand von Angaben der Befragten zu ihrer „tatsächlichen“ oder ihrer „gewöhnlichen“ Wochenarbeitszeit erfolgen.⁴ Dabei muss davon ausgegangen werden, dass die Befragten sich in ihren Angaben an der vereinbarten Arbeitszeit und normalerweise oder häufig anfallenden Überstunden orientieren. Dies veranschaulicht die Begriffsdefinition zur „gewöhnlichen“ Wochenarbeitszeit in der EU-Arbeitskräfteerhebung.

Number of hours per week usually worked: The number of hours given here corresponds to the number of hours the person normally works. This covers all hours including extra hours, either paid or unpaid, which the person normally works, but excludes the travel time between the home and the place of work as well as the main meal breaks (normally taken at midday). Persons who usually also work at home (within the definitions given in the notes to Col. 58) are asked to include the number of hours they usually work at home. Apprentices, trainees and other persons in vocational training are asked to exclude the time spent in school or other special training centres. Some persons, particularly the self-employed and family workers, may not have usual hours, in the sense that their hours vary considerably from week to week or month to month. When the respondent is unable to provide a figure for usual hours for this reason, the average of the hours actually worked per week over the past four weeks is used as a measure of usual hours. (European Commission 2003)

In der Analyse wird also unterstellt, dass die Befragten eine realistische Einschätzung ihrer durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeit geben. Dabei bleibt offen, in welchem Umfang die Wochenstunden, die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehen, als Überstunden entlohnt werden, unbezahlt geleistet oder angespart werden. Offen bleiben auch alle Besonderheiten, die sich aus der flexiblen oder unregelmäßigen Organisation der Wochenarbeitszeiten ergeben können – etwa die Bündelung freier Tage oder das „Parken“ zu viel gearbeiteter Stunden auf Arbeitszeitkonten. Dies ist natürlich nicht unproblematisch, denn für viele Beschäftigte wird es immer schwieriger, eine präzise Antwort auf die Frage zu geben, wie viele Stunden sie gewöhnlich pro Woche arbeiten; die Flexibilisierung der Arbeitszeit macht die Wochenarbeitszeit für sie zu einer abstrakter werdenden Größe. Diese mangelnde Präzision und die ihr zugrunde liegende Problematik in der Sache müssen im Blick behalten werden.⁵ Trotz derartiger Unschärfen ist davon auszugehen, dass die Selbsteinschätzung von Beschäftigten ein vergleichsweise realistisches Bild der Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten im Zeitverlauf bietet (wobei – wie beschrieben – Umstellungen in der Erhebungsmethode und die daraus möglicherweise folgenden Brüche in der Zeitreihe zu beachten sind).

Vor diesem Hintergrund wird auch verständlich, weshalb die konkrete Ausformulierung einer Frage bzw. deren Platzierung im Fragebogen großen Einfluss auf das Ergebnis haben kann. Dies lässt sich anhand verschiedener Datenquellen zur Arbeitszeit in Deutschland veranschaulichen. Abgesehen von der jährlichen Arbeitsvolumenberechnung des IAB, die eine Konstruktion von Daten aus verschiedenen Quellen darstellt, sind Individualdaten zur Arbeitszeit in Deutschland in drei Datensätzen enthalten, die auf der Erfassung subjektiv eingeschätzter Arbeitszeiten im Zeitverlauf beruhen. Neben dem Mikrozensus und der Europäischen Arbeitskräftestichprobe sind dies die – leider nicht mehr fortgesetzten – Arbeitszeitstudien der sfs (früher ISO-Institut) sowie das Sozio-Ökonomische Panel des DIW (als Längsschnittstudie). Die jeweils ermittelten Ergebnisse weichen stark voneinander ab (vgl. Tabelle 1.1 am Beispiel von Daten von 1999).

⁴ In der EU-Arbeitskräfteerhebung bzw. dem Mikrozensus wird sowohl nach der „tatsächlichen“ Arbeitszeit in einer bestimmten Woche als auch den „normalerweise pro Woche gearbeiteten Stunden“ gefragt (vgl. European Commission 2008). Die Antworten auf die zuerst genannte Frage waren bis zur Harmonisierung der Erhebungsweise (vgl. Anmerkung 2) z.T. von saisonalen Zufälligkeiten abhängig. Im vorliegenden Bericht verwenden wir deshalb – mit Ausnahme der Daten für Abbildung 1.1 – die Daten, die auf der Frage nach den „normalerweise pro Woche gearbeiteten Stunden“ beruhen. Auch wenn im Folgenden gelegentlich umgangssprachlich von tatsächlichen oder effektiven Arbeitszeiten die Rede ist, so sind stets die „gewöhnlichen“ oder „normalerweise pro Woche gearbeiteten Stunden“ gemeint.

⁵ Zu methodischen Problemen der Arbeitszeitmessung am Beispiel der Europäischen Arbeitskräftestichprobe vgl. auch Robinson et al. (2002) sowie Bruyère/Chagny (2002). Erstere vergleichen die Resultate des EU-LFS auch mit sogenannten Tagebuchaufzeichnungen, einer Erhebungsmethode, die als besonders zuverlässig gilt. Danach führen Tagebuchaufzeichnungen zu im Durchschnitt etwas kürzeren Arbeitszeiten als der EU-LFS, weil insbesondere Männer mit sehr langen Arbeitszeiten bei Anwendung der Tagebuchmethode kürzere Arbeitszeiten notieren. Bei Frauen dagegen stimmen die Arbeitszeiten bei beiden Erhebungsmethoden stärker überein.

Befragung	Alle Arbeitnehmer	Vollzeitarbeiter (35 Stunden und mehr)	Vollzeitarbeiter (Selbsteinschätzung)
SOEP	38,5	43,0	42,7
Arbeitszeit 99 (iso)	37,5	41,7	--
EU-LFS	35,9	40,3	40,1

Tabelle 1.1: Durchschnittlich tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Deutschland nach verschiedenen Datenquellen
Quelle: Schief, 2003, S. 192

Die Arbeitszeiten auf Grundlage des SOEP sind wesentlich länger als die nach den Angaben des Mikrozensus bzw. des EU-LFS. Zu den Ursachen für diese Differenzen gehören nach der Analyse von Schief (2003) Unterschiede bei der Frageformulierung sowie der Fragenreihenfolge (sog. Halo-Effekt). So fragt das SOEP nach den tatsächlichen Arbeitszeiten, indem es in der Frage direkt auch auf die Einbeziehung eventuell gearbeiteter Überstunden verweist:

„Wie viele Wochenstunden beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche, einschließlich eventueller Überstunden“ (Fragebogen SOEP).

Im Mikrozensus, der als Teilstichprobe in den EU-LFS eingeht, lautet die Frage:

„Und wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise pro Woche“ (Frage 46).

Die Frage nach Überstunden bezieht sich dagegen auf einen anderen Vergleichsraum, nämlich die Berichtswoche (s.o., Anmerkung 4):

„Und wie viele Stunden (einschl. Überstunden) haben Sie in der Berichtswoche tatsächlich gearbeitet“ (Frage 48).

In der Arbeitszeit-Berichterstattung des ISO-Instituts und später der sfs wurden wiederum die Überstunden zunächst nicht explizit erwähnt, stattdessen wurde durch die Fragenreihenfolge auf den Unterschied zwischen tariflich vereinbarter und den tatsächlichen Arbeitszeiten fokussiert.

Anzunehmen ist, dass der explizite Hinweis auf eventuelle Überstunden zu längeren Arbeitszeiten führt als die bloße Frage nach der normalerweise gearbeiteten Wochenarbeitszeit. Angesichts der oben skizzierten Problematik in der Sache muss offen bleiben, welche dieser Antworten denn nun die „richtigeren“ darstellen. Der explizite Hinweis auf Überstunden zum Beispiel garantiert keine präziseren Angaben, sondern löst vielleicht auch eine verzerrte Wahrnehmung aus. Dafür spricht die oben erwähnte Beobachtung von Bruyère/Chagny (2002), dass Tagebuchaufzeichnungen sogar noch kürzere Arbeitszeiten ergeben als der EU-LFS, der ja unter den drei hier vorgestellten Erhebungen in Deutschland bereits die kürzesten Arbeitszeiten ausweist. Wichtig ist nur, dass zwischen Erhebungen mit verschiedenen Frageformulierungen keine Querschnittsvergleiche möglich sind, sondern jede für sich genutzt werden sollte – wobei dann die dabei ermittelten Strukturen und Trends wiederum durchaus, wenn auch mit Vorsicht, miteinander verglichen werden können.

Leider ist in zumindest einem Fall, der uns bekannt ist, auch innerhalb des EU-LFS die Vergleichbarkeit der Daten nicht gegeben. Das Statistikamt Österreichs hat vor einigen Jahren die Fragestellung durch eine Frage nach den Überstunden ergänzt, die ganz offensichtlich zu dem Effekt in den Daten geführt hat, der hier für

das SOEP beschrieben wurde (s. Kasten). Österreich ist wegen seiner an diesem Punkt vom EU-LFS-Standard abweichenden Erhebungsmethode der Arbeitszeitdaten in die Querschnittsvergleiche des vorliegenden Berichts nicht einbezogen.

Im Jahre 2004 wurde in eigener Initiative der österreichischen Statistikbehörde die Fragestellung zu den Arbeitszeiten verändert, indem ausdrücklich nach geleisteten Überstunden und vor diesem Hintergrund nach den tatsächlichen oder üblichen Wochenarbeitszeiten gefragt wird (Stadler 2006). Der EU-LFS weist einen Sprung in der Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten um 2,8 Stunden von 2003 auf 2004 aus, der wohl nur durch die Veränderung der Erhebungsmethode erklärbar sein dürfte. Seitdem hat Österreich laut EU-LFS die längsten oder zweitlängsten Arbeitszeiten Europas (z.B. 42,2 Wochenstunden in 2008). Derartige Daten sind für einen Querschnittsvergleich selbstverständlich sinnlos und werden von uns hier nicht verwendet. Bis zur Umstellung in der Statistik entwickelten sich die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten in Österreich ohne besonders starke Ausschläge nach oben oder unten (40,1 Wochenstunden in 2000, 40,0 Wochenstunden in 2003), dasselbe gilt für die Zeit nach der Umstellung (42,8 Wochenstunden in 2004, 42,4 Wochenstunden in 2006, 42,2 Wochenstunden in 2008). Wie diese Daten zeigen, ist – unveränderte Erhebungsmethoden vorausgesetzt – sogar von der Tendenz einer leichten Verkürzung der üblichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Österreich im zurückliegenden Jahrzehnt auszugehen.

Der vorliegende Bericht stützt sich auf die neuesten verfügbaren jahresdurchschnittlichen Daten der EU-Arbeitskräftestichprobe (2008), eine Darstellung von Arbeitszeittrends erfolgt für die Zeiträume 1995-2008 für die Länder der EU-15 bzw. 2000-2008 für die mittel- und osteuropäischen Länder (MOE). Ausgewertet wurden effektive Wochenarbeitszeiten („normalerweise“ in der Woche gearbeitete Stunden). Die Daten beziehen sich, sofern nicht anders vermerkt, auf abhängig Beschäftigte im Alter von 15-64 Jahren.⁶ Arbeitszeiten werden differenziert für Männer und Frauen analysiert, Voll- und Teilzeitbeschäftigte werden separat betrachtet. Darüber hinaus wird die Arbeitszeit in Abhängigkeit von der Qualifikationsstruktur betrachtet sowie in einigen Fällen nach großen Branchen gesondert ausgewertet.⁷

⁶ Arbeitszeiten von Selbstständigen sind generell deutlich länger: 2005 gaben über 42% der Selbstständigen ohne Angestellte und 49% der Arbeitgeber an, normalerweise länger als 48 Stunden in der Woche zu arbeiten (European Foundation 2009a: 57). Die Selbstständigen sind aus den Analysen des vorliegenden Berichts mit ganz wenigen Ausnahmen ausgeklammert. Auf diese Ausnahmen, bei denen alle Erwerbstätigen betrachtet werden, wird im Folgenden ausdrücklich hingewiesen.

⁷ Wie bereits erwähnt, liefert der EU-LFS keine Daten zur Organisation der Arbeitszeit – mit Ausnahme von Angaben zu ungewöhnlichen Arbeitszeitlagen. Deshalb ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht Thema des vorliegenden Berichts.

2 Arbeitszeittrends in den Ländern der EU-27

In diesem Kapitel wird ein erster Überblick über die Eckdaten der Arbeitszeiten im Jahre 2008 sowie der Arbeitszeitentwicklung seit 2000 in den Ländern der EU-27 bzw. seit 1995 in den Ländern der EU-15 gegeben. Detailliertere Analysen der hier beschriebenen Länderunterschiede und Veränderungen werden dann in den Kapiteln 3 (Länderprofile) und 4 (Arbeitszeiten von Eltern) vorgenommen.

2.1 Vollzeit

Wenn von der Entwicklung der Arbeitszeiten die Rede ist, sind meistens die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten gemeint. Dafür gibt es gute Gründe. Immerhin arbeitet auch gegenwärtig noch die Mehrheit der Beschäftigten in den Ländern der EU in Vollzeit – trotz des kontinuierlichen Anstiegs der Teilzeitarbeit in vielen Ländern. Zu bedenken ist auch der politische und institutionalisierte Charakter der Vollzeitarbeit. Sie ist es, die durch Gesetze und Tarifverträge begrenzt wird und ist damit der traditionelle Hauptgegenstand von Arbeitszeitpolitik. Da die gesetzliche Höchstarbeitszeit in der EU – mit einigen Einschränkungen und Flexibilisierungen – 48 Wochenstunden beträgt, spielen vor allem in Ländern der EU-15 seit Jahrzehnten Tarifverträge eine zentrale Rolle, in denen die Normen für die Dauer der Wochenarbeitszeit gesetzt werden. Mit dem schrittweisen Übergang zur gesetzlichen oder tarifvertraglichen 40-Stundenwoche und 5-Tage-Woche seit den 1950er Jahren haben diese Normen zugleich den gesellschaftlichen Arbeitszeitstandard wesentlich geprägt.

Das folgende Kapitel ist deshalb der Entwicklung der Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten gewidmet. Anschließend wenden wir uns der Teilzeitarbeit zu, und damit den Unterschieden zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Wie wir sehen werden, ist in diesem zuletzt genannten Bereich eine weitaus stärkere Dynamik der Arbeitszeitveränderungen zu beobachten als bei den Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten.

2.1.1 Gesetzliche und tarifvertragliche Arbeitszeitnormen in der EU

Arbeitszeiten können durch Gesetz oder Tarifvertrag begrenzt sein. Die faktische Bedeutung des einen oder des anderen Instruments hängt von den nationalen Traditionen ab. Je geringer die Verbreitung von Tarifverträgen in einem Land ist, desto größer kann – muss jedoch nicht notwendig, wie das britische Beispiel zeigt – das Gewicht von gesetzlichen Regelungen sein. Umgekehrt kann es vorkommen, dass die Tradition einer ausschließlich tarifvertraglichen Begrenzung von Arbeitszeiten so beherrschend ist, dass jede gesetzliche Regelung als ein Eingriff in die Tarifautonomie und als ein Fremdkörper in den Arbeitsbeziehungen eines Landes betrachtet wird (dies

war in Dänemark im Zusammenhang mit der Umsetzung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie der Fall).

Ein grundlegendes Charakteristikum gesetzlicher Arbeitszeitbegrenzungen besteht darin, dass sie drei Elemente enthalten können:

1. eine Regelarbeitszeit, (z.B. 48 Stunden pro Woche in der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie),
2. einen Zeitraum, innerhalb dessen die Regelarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten werden darf,
3. eine Höchstgrenze, die auch bei Schwankungen – mit Ausnahme definierter Fälle – nicht überschritten werden darf (z.B. in der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie zehn Stunden pro Tag).

In einer grundlegenden Veröffentlichung der ILO (Lee et al. 2007) wird ein Abriss der Geschichte der Arbeitszeitregulierung seit den 1920er Jahren gegeben, in dem – angefangen bei der Proklamierung einer Arbeitszeitbegrenzung auf 48 Wochenstunden in der ersten ILO-Konvention 1919 – diese Art der Begrenzung als „limits on normal hours“ bezeichnet wird. Es handelt sich hier also um die Definition einer Norm für die Dauer der täglichen und Wochenarbeitszeit, von der – etwa durch die Definition zulässiger Überstunden – bis zu einer definierten Höchstgrenze abgewichen werden darf. Diese Unterscheidung nach Regel- und Höchstarbeitszeit wird in vielen Ländervergleichen nicht oder nur verschwommen vorgenommen. Dies gilt auch für die Übersicht über die gesetzlichen Arbeitszeitbegrenzungen in den EU-Ländern, die die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen veröffentlicht (European Foundation 2008a: 14 ff.). Allerdings wird dort zu Recht auf die Komplexität vieler dieser Regelungen verwiesen, die allein durch die Höhe der Regel- oder Höchstarbeitszeit nicht erfasst wird.

In vielen EU-Ländern ist die gesetzliche Norm-Arbeitszeit kürzer als 48 Wochenstunden,⁸ in zweien – nämlich Frankreich und Belgien – ist sie sogar kürzer als 40 Stunden (35 bzw. 38 Wochenstunden). Die Erfahrungen in Frankreich und Belgien zeigen überdies, dass unter

⁸ Nach der Übersicht der European Foundation (2008) sind in 17 der 27 EU-Länder die nationalen Begrenzungen nicht niedriger als die in der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Bei einer genaueren Unterscheidung zwischen Regel- und Höchstarbeitszeit wäre der Kreis der Länder mit einer gesetzlichen Norm- oder Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden allerdings größer. Deutschland ist überdies mittlerweile das einzige EU-Land, das auf eine explizite Begrenzung der Wochenarbeitszeit verzichtet. Die 48-Stunden-Grenze der normalen Wochenarbeitszeit ergibt sich lediglich implizit aus der Begrenzung der täglichen Arbeitszeit in Verbindung mit einer sechstägigen Arbeitswoche. Als Höchstarbeitszeit sind implizit 60 Wochenstunden festgelegt, in Ausnahmefällen 72 Wochenstunden. Andererseits ist auch in der Gruppe der EU-15-Länder mit gesetzlicher 48-Stundenwoche die effektive durchschnittliche Arbeitszeit deutlich kürzer. Dänemark, in dem erst nach großen Widerständen beider (!) Tarifparteien mit der Übernahme der EU-Arbeitszeitrichtlinie erstmals eine gesetzliche Arbeitszeitbegrenzung eingeführt wurde, gehört sogar zu den Ländern mit den kürzesten tatsächlichen Arbeitszeiten in der EU.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

bestimmten gesellschaftlichen oder wirtschaftspolitischen Voraussetzungen von Änderungen der gesetzlichen Arbeitszeiten starke Impulse in die betrieblichen und gesellschaftlichen Arbeitszeitrealitäten ausgehen können. Auch die Verallgemeinerung des 40-Wochenstunden-Standards in Portugal in den 1990er Jahren ist ein Beispiel für diese Möglichkeit.

Werfen wir nun einen Blick auf die tarifvertraglichen Begrenzungen der Arbeitszeit (weiter unten geben wir einen Überblick in Gegenüberstellung mit den tatsächlichen Arbeitszeiten; vgl. Tabelle 2.1). Auch diese nehmen – am stärksten in Deutschland – mehr und mehr den Charakter von Regelarbeitszeiten gemäß der oben verwendeten Definition an, wobei z.T. die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten implizit vorausgesetzt werden. Aber auch dies kann selbstverständlich von Land zu Land sehr verschieden sein.

Für Länder mit geringer Tarifbindung dürften dagegen Angaben zu den durchschnittlichen tarifvertraglichen Arbeitszeiten nur von begrenztem Aussagewert sein. Dies gilt z.B. für Großbritannien. Dort gibt es außerhalb des öffentlichen Dienstes kaum noch Flächentarifverträge.⁹ Doch auch bei einem Land wie Deutschland mit mittelstarker Tarifbindung ist Vorsicht angebracht, weil die Daten zur Tarifbindung nicht allein Flächentarifverträge reflektieren. So betrug in Deutschland im Jahre 2006 die Tarifbindung durch Flächentarifverträge 54%, hinzu kamen Firmen-Tarifverträge, die weitere 9% der Beschäftigten erfassten (Bispinck 2008). Die in der Grafik dargestellte Tarifbindung auf dem Niveau von 63% bedeutet also nicht, dass alle diese Beschäftigten von den in den Flächentarifverträgen definierten Arbeitszeitregelungen erfasst wären. Hinzu kommen auch bei tarifgebundenen Betrieben Ausnahmeregelungen wie die 13/18%-Quote in



Abbildung 2.1: Grad der Tarifbindung, ausgewählte EU-Länder, 2006 (in %)

Quelle: ICTWSS database

Angaben zu den durchschnittlichen tarifvertraglichen Arbeitszeiten sind nur für Länder mit hoher Tarifbindung wirklich aussagekräftig. Dies gilt insbesondere für die nordeuropäischen Länder, aber auch für andere Länder mit hoher Tarifbindung (v.a. auf Grund der Bedeutung von Allgemeinverbindlicherklärungen) wie Frankreich, Spanien, die Niederlande, Österreich und Slowenien (Abbildung 2.1). Offen muss hier allerdings bleiben, in welchem Maße die in der Abbildung ausgewiesene Tarifbindung auch Kollektivverträge zur Arbeitszeit umfasst.

⁹ Zwar beruht die von der Europäischen Stiftung genannte durchschnittliche tarifvertragliche Arbeitszeit für Großbritannien auf einer Auswertung von über 400 betrieblichen und überbetrieblichen Vereinbarungen (European Foundation 2008: 30), doch dürfte das Übergewicht von Vereinbarungen aus dem öffentlichen Sektor groß sein. Nicht zufällig liegt die dort genannte Zahl sehr nahe bei den 37 Wochenstunden, die in den Kommunalverwaltungen Großbritanniens als Wochenarbeitszeit vereinbart sind (ebenda: 12).

der Metallindustrie, die zu einer weiteren Erhöhung der tatsächlich im Durchschnitt tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit führen dürften.

Die im folgenden Abschnitt in Tabelle 2.1 für die EU-27 genannte durchschnittliche tarifvertragliche Arbeitszeit von 38,6 Wochenstunden ist deshalb als – aus gewerkschaftlicher Sicht – optimistische Schätzung zu betrachten. Tatsächlich dürfte der Durchschnitt eher bei 39 Wochenstunden liegen. Auch darf nicht übersehen werden, dass – je nach Grad der Tarifbindung und je nach Bestimmungen der Tarifverträge im Einzelnen – die durchschnittlichen einzelvertraglichen Arbeitszeiten der Beschäftigten deutlich über dieser Marke liegen können. So lagen in Deutschland nach der jüngsten sfs-Erhebung (Groß 2009a: 28; vgl. auch weiter unten Tabelle

3.7) im Jahre 2007 die durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in tarifgebundenen Betrieben bei 38,7 Wochenstunden, also deutlich oberhalb des tarifvertraglichen Durchschnittsniveaus von 37,6 Stunden. Bedenkt man weiter, dass nach derselben Erhebung Vollzeitbeschäftigte, die in tariflich nicht gebundenen Betrieben arbeiten, eine durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von 40,0 Wochenstunden hatten, so dass die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten bei 39,2 Stunden lag, wird noch klarer, welche Spanne zwischen tarifvertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten liegen kann. Letzteren wollen wir uns nun zuwenden.

2.1.2 Gewöhnliche Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten im Jahre 2008

Vollzeitbeschäftigte in der EU-27 haben im Durchschnitt eine Wochenarbeitszeit von 40,5 Stunden (bzw. 40,3 Stunden in der EU-15).¹⁰ Die Bandbreite reicht dabei von 38,9 Wochenstunden in den Niederlanden bis hin zu 42,4 Wochenstunden in Großbritannien (Angaben für 2008). Insgesamt wird deutlich, dass die Arbeitszeiten um die 40-Stunden-Marke streuen (Abbildung 2.2).¹¹

Typisch ist – von Großbritannien abgesehen – das starke Ost-West-Gefälle der Arbeitszeiten. Von Ausnahmen abgesehen sind die Arbeitszeiten in den Mittel- und

Osteuropäischen Beitrittsländern (MOE) länger als in den Ländern der EU-15. Deutschland liegt mit 40,4 Stunden im Durchschnitt der EU. Innerhalb der EU15 arbeiten Vollzeitbeschäftigte nur in Großbritannien, Griechenland und Spanien länger als in Deutschland – ein krasser Kontrast zu dem in der deutschen Öffentlichkeit immer wieder gern gepflegten Vorurteil vom eigenen Land als einem „Freizeitweltmeister“. Bemerkenswert sind die kurzen Arbeitszeiten in Irland, die daran erinnern, dass die häufig anzutreffende Eingruppierung des (ehemaligen) „keltischen Tigers“ in das „angelsächsische Modell“ des Kapitalismus bestenfalls auf einer groben Vereinfachung beruht. Auffallend ist weiter, dass einige der besonders leistungsfähigen Volkswirtschaften in der EU, darunter die Niederlande, Belgien, Dänemark und Finnland, ihre hohen Pro-Kopf-Einkommen mit durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten im Bereich der 39-Stundenwoche erreichen. Ins Auge springt auch der Kontrast zwischen den südeuropäischen Ländern Italien und Griechenland, deren Arbeitszeitstrukturen in anderen Aspekten, wie wir noch sehen werden, viele Gemeinsamkeiten aufweisen. Schließlich muss bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die durchschnittlichen Arbeitszeiten in Frankreich deutlich länger sind, als es die gesetzliche 35-Stundenwoche vermuten lassen könnte; allerdings ändert dies nichts an der Tatsache, dass Frankreich zu den EU-Ländern mit den kürzesten Wochenarbeitszeiten gehört (wir kommen darauf zurück).

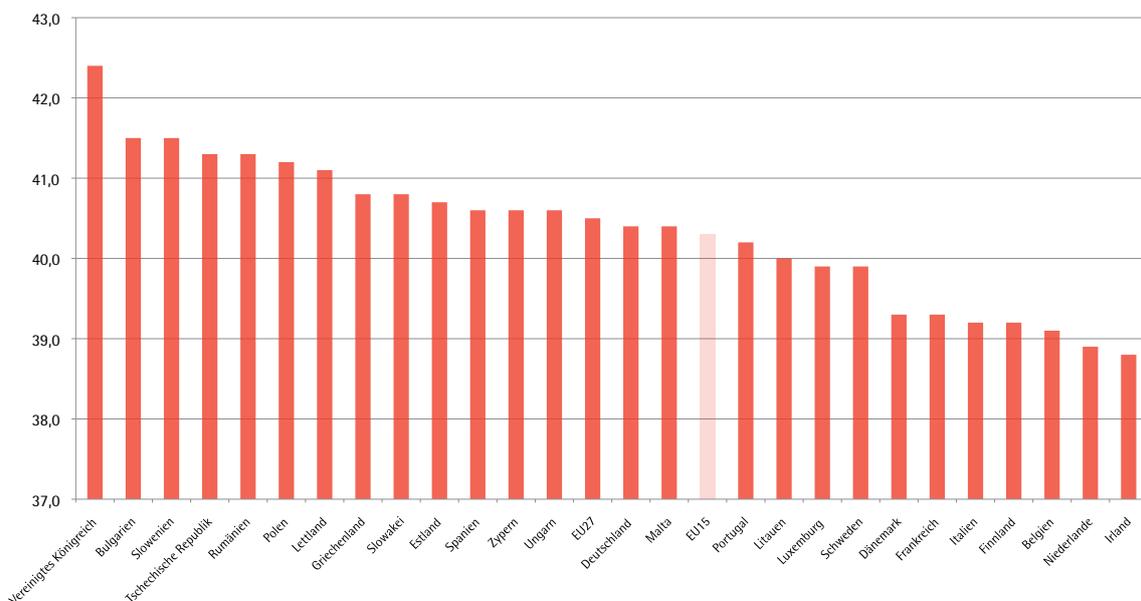


Abbildung 2.2: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, EU-27, 2008 (in Std.)
 Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte
 Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

¹⁰ Die aktuellsten verfügbaren Durchschnittszahlen für die EU-27 und EU-15 beziehen sich in der Regel auf 2007.

¹¹ Österreich ist aus diesem und anderen Querschnittsvergleichen ausgeklammert worden; vgl. dazu die Erläuterungen im Einleitungskapitel.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

	Tarifvertraglich	Effektiv	Differenz
EU-27*	38,6	40,5	1,9
EU-15	37,9	40,3	2,4
Ungarn	40	40,6	0,6
Schweden	39**	39,9	0,9
Italien	38	39,2	1,2
Polen	40	41,2	1,2
Niederlande	37,5	38,9	1,4
Belgien	37,6	39,1	1,5
Slowenien	40	41,5	1,5
Finnland	37,5	39,2	1,7
Dänemark	37	39,3	2,3
Spanien	38,3	40,6	2,3
Slowakei	38,4	40,8	2,4
Deutschland	37,6	40,4	2,8
Tschechische Rep.	38	41,3	3,3
Frankreich	35,6	39,3	3,7
Großbritannien	37,3	42,4	5,1

Tabelle 2.1: Durchschnittliche tarifvertragliche und gewöhnliche Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in ausgewählten EU-Ländern, 2008 (in Stunden)

* Effektive Arbeitszeiten 2007

** Schätzung auf Grund der Tatsache, dass Branchen-Tarifverträge auf die gesetzliche Arbeitszeit von 40 Wochenstunden verweisen und kürzere Arbeitszeiten auf der Ebene einzelner Branchen lediglich für Schichtarbeiter vereinbart sind; hinzu können Betriebsvereinbarungen über kürzere Arbeitszeiten kommen. Die Angabe von 37,5 Wochenstunden für Schweden im Bericht der European Foundation (2008a) ist deshalb nicht nachvollziehbar. Die von uns vorgenommene Schätzung von 39 Wochenstunden ist niedrig angesetzt; anzunehmen ist in jedem Fall eine Zahl nahe bei 40 Stunden. Die Schätzung von 0,9 Stunden Differenz zwischen tarifvertraglicher und effektiver Wochenarbeitszeit ist daher im Zweifel eher zu groß als zu klein.

Quellen: European Foundation (2008a); zu Frankreich: Ministère du Travail (2008); zu Schweden: eigene Schätzung auf Grund von Experteneinschätzung; effektive Arbeitszeiten: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Wie lang sind nun diese effektiven Arbeitszeiten im Vergleich zu den oben präsentierten tarifvertraglichen Arbeitszeitnormen? In Tabelle 2.1 wird ein Überblick dazu gegeben.

Erwartungsgemäß ist die Kluft zwischen tarifvertraglichen und effektiven Arbeitszeiten in Großbritannien besonders groß, während die praktische Bedeutung dieser Kluft wegen der geringen Tarifbindung jedoch relativ gering ist. Auf dem anderen Ende der Skala entsprechen Länder mit kurzen Arbeitszeiten wie Italien, Belgien und die Niederlande, aber auch Deutschland mit seinem etwas über dem Durchschnitt liegenden Unterschied ebenfalls den Erwartungen. Überraschender ist vielleicht, dass in Ungarn und Polen, also Ländern mit niedriger Tarifbindung, die Kluft zwischen tarifvertraglichen und effektiven Arbeitszeiten so gering ist.

	Tariflicher Jahresurlaub (Tage)	Anzahl Wochen-Feiertage	Anzahl Arbeitstage	Jahresarbeitszeiten
SE	33	10	208	1660
IT	28	11	212	1662
DK	30	8	213	1674
FR	25	11	215	1690
FI	25	10	216	1693
NL	26	7	218	1696
DE	30	10	211	1705
PT	25	12	214	1721
IE	20	9	222	1723
ES	22	12	217	1762
EL	23	10	218	1779
CZ	25	9	217	1792
HU	20	8	223	1810
PL	20	10	221	1821
SI	20	11	220	1826
LV	20	7	224	1841
UK	25	8	218	1849

Tabelle 2.2: Schätzung der effektiven Jahresarbeitszeiten in ausgewählten EU-Ländern (2008*)

* Angaben zu Feier- und Urlaubstagen für 2006; Daten über tariflichen Urlaub nicht für alle EU-Länder verfügbar

Quelle: European Foundation (2007a); EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Allerdings ist das Tarifniveau weitgehend deckungsgleich mit der gesetzlichen Regelarbeitszeit, so dass es offenbar eine starke Überlappung tariflicher und gesetzlicher Normen einerseits und gesellschaftlicher Standards andererseits gibt (s.u., Kapitel 2.1.3).

Was jedoch ins Auge springt ist Frankreich: Trotz hoher Tarifbindung eine überdurchschnittlich starke Diskrepanz zwischen den beiden Arbeitszeitindikatoren. Einzuwenden wäre sicherlich, dass bei besserer Datenlage die Kluft geringer wäre, da in der tarifvertraglichen Durchschnittsarbeitszeit die Kleinbetriebe nicht enthalten sind, die erst mit zeitlicher Verzögerung und dann mit großzügigen Ausnahmeregelungen in die gesetzliche 35-Stundenwoche einbezogen worden sind. Andererseits ist mit derartigen Defiziten in der Statistik auch bei anderen Ländern zu rechnen. Das starke Auseinanderdriften von effektiver und tarifvertraglicher Arbeitszeit bleibt also in jedem Fall erklärungsbedürftig. Wir kommen darauf zurück (Kapitel 3.2).

¹² Verfeinerte Berechnungsmethoden würden die jährlich wechselnden Lagen der Wochenfeiertage während der Woche bzw. am Wochenende berücksichtigen sowie darüber hinaus evtl. auch den durchschnittlichen Krankenstand einbeziehen. Dies erscheint uns für den Zweck unseres Vergleichs - und übrigens auch angesichts der übrigen Unschärfen in der Datenbasis - nicht erforderlich zu sein.

Ein abschließender Querschnittsvergleich soll nun auf der Basis von Jahresarbeitszeiten vorgenommen werden. Tabelle 2.2 fasst entsprechend der früher bereits am IAT von Schief (2004) angewandten Schätzmethode¹² die durchschnittlichen effektiven Wochenarbeitszeiten von Vollzeitangestellten mit den Angaben zu den Urlaubs- und Feiertagen, die von EIRO (European Foundation 2007a) zur Verfügung gestellt werden.

Durch die überdurchschnittlich hohe Anzahl der in Tarifverträgen vereinbarten Urlaubstage rücken die nordeuropäischen Länder, aber auch Deutschland in der Länderhierarchie etwas nach oben. Deutschland, das bei den Wochenarbeitszeiten genau im EU-Durchschnitt liegt, schiebt sich dadurch im „Ranking“ der Jahresarbeitszeiten auf einen Platz im unteren Mittelfeld der EU. Die großen Relationen innerhalb der EU bleiben jedoch auch bei der Jahresbetrachtung unverändert: In den MOE-Ländern sind die Arbeitszeiten im Durchschnitt deutlich länger als in der EU-15; Großbritannien, Spanien und Griechenland bleiben auch bei der Jahresbetrachtung die Länder mit den längsten Arbeitszeiten in der Gruppe der EU-15.

2.1.3 Veränderungen gegenüber 1995 (EU-15) bzw. 2000 (MOE)

Wenden wir uns nun den Veränderungen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten im Zeitverlauf zu. Wir beginnen mit einem mittelfristigen Rückblick, bevor wir auf einige Details der Entwicklung eingehen. Für die meisten MOE-Länder liegen hierzu Daten seit 2000 oder 2001 vor, für die Länder der EU-15 können wir bis 1995 zurückgehen.

Beginnen wir den Rückblick mit der Gruppe der MOE-Länder (Abbildung 2.3). Hier springt ins Auge, dass der EU-LFS für sieben von zehn Ländern im zurückliegenden Jahrzehnt teils geringfügige, in drei Fällen aber beträchtliche Arbeitszeitverkürzungen ausweist.

Auch in diesem Zusammenhang muss auf die Möglichkeit eines statistischen Artefakts aufmerksam gemacht werden. In der Tschechischen Republik wurde 2001 die gesetzliche 40-Stundenwoche eingeführt. Zuvor galt die 43-Stundenwoche, wobei diese Regelarbeitszeit eine 30minütige Essenspause pro Arbeitstag als Teil der bezahlten Arbeitszeit vorsah. Die 40-Stundenwoche dagegen wird ohne Pausen berechnet (Fassmann/Cornejová 2006: 67). Bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche musste die effektive Arbeitszeit also lediglich um 30 Minuten reduziert werden. Bei einer Betriebsbefragung wäre damit zu rechnen, dass die normale vertragliche Arbeitszeit sich von 2000 auf 2001 um drei Wochenstunden reduziert hätte. Bei einer Individualbefragung ist mit einem vergleichbaren Effekt nicht unbedingt zu rechnen, da die Beschäftigten dabei ja von ihrer individuellen Wahrnehmung ausgehen und nicht von offiziellen Berechnungsmethoden. Allerdings kann die gesetzliche Neuregelung und die öffentliche Etablierung einer 40-Stunden-Norm durchaus auch die individuelle Wahrnehmung beeinflussen. Für diese Vermutung spricht, dass die im EU-LFS ausgewiesene Arbeitszeit in der Tschechischen Republik von 43,3 Wochenstunden in 2000 auf 41,1 Wochenstunden in 2001 zurückging. Ähnliches gilt für die Slowakei (Cziria 2006): Dort wurde die gesetzliche 40-Stundenwoche zum 1.1.2003 eingeführt, mit der gleichen Neuberechnung der Arbeitszeit wie in Tschechien. Der EU-LFS weist von 2002 bis 2003 für die

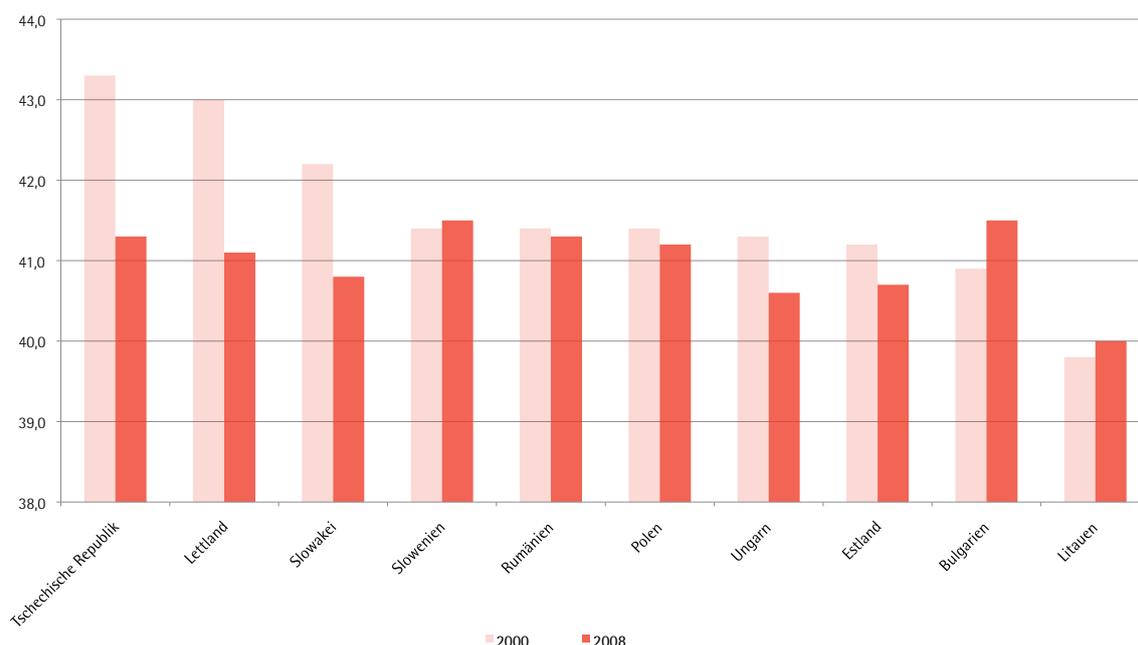


Abbildung 2.3: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter, 2000/2008, MOE

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Slowakei einen Rückgang der effektiven Wochenarbeitszeit von 41,4 auf 40,0 Stunden aus. In beiden Ländern waren die Arbeitszeiten in den Jahren davor und danach weitgehend stabil. Ob es auch in Lettland eine ähnliche Neudefinitionen gab, ist uns nicht bekannt.

Im Ergebnis streuen die Arbeitszeiten in den MOE-Ländern gegenwärtig um die 41 Stunden-Marke. Dies korrespondiert mit der Einführung der gesetzlichen 40-Stundenwoche in den meisten dieser Länder um die Jahrtausendwende (Keune 2006: 20). Die Gesetze enthalten Regelungen zu Überstunden, die über diese Norm hinaus gearbeitet werden dürfen, so dass die 40-Stundenwoche den Charakter einer gesetzlichen Regelarbeitszeit hat, die durch die Definition einer gesetzlichen Höchstarbeitszeit ergänzt wird.¹³

haben.¹⁴ Eine generelle Unterschreitung dieser Norm durch tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzungen wird von den Beschäftigten und den Gewerkschaften nicht als vorrangiges Ziel und auch nicht als realistisch betrachtet. Allerdings gibt es in einigen MOE-Ländern eine Reihe von Kollektivvereinbarungen mit kürzeren Arbeitszeiten (vgl. die Länder-Beiträge in Keune 2006). Interessant sind z.B. Vereinbarungen im verarbeitenden Gewerbe der Slowakei, die für Zwei- und Dreischicht kürzere Arbeitszeiten vorsehen: Die im Durchschnitt vereinbarten Arbeitszeiten für Zweischicht-Betrieb betragen 2004 35,5 Wochenstunden, für Dreischichtbetrieb 33 Wochenstunden (2002 waren es für beide Arbeitszeitformen noch rund 38 Stunden; Cziria 2006: 232).

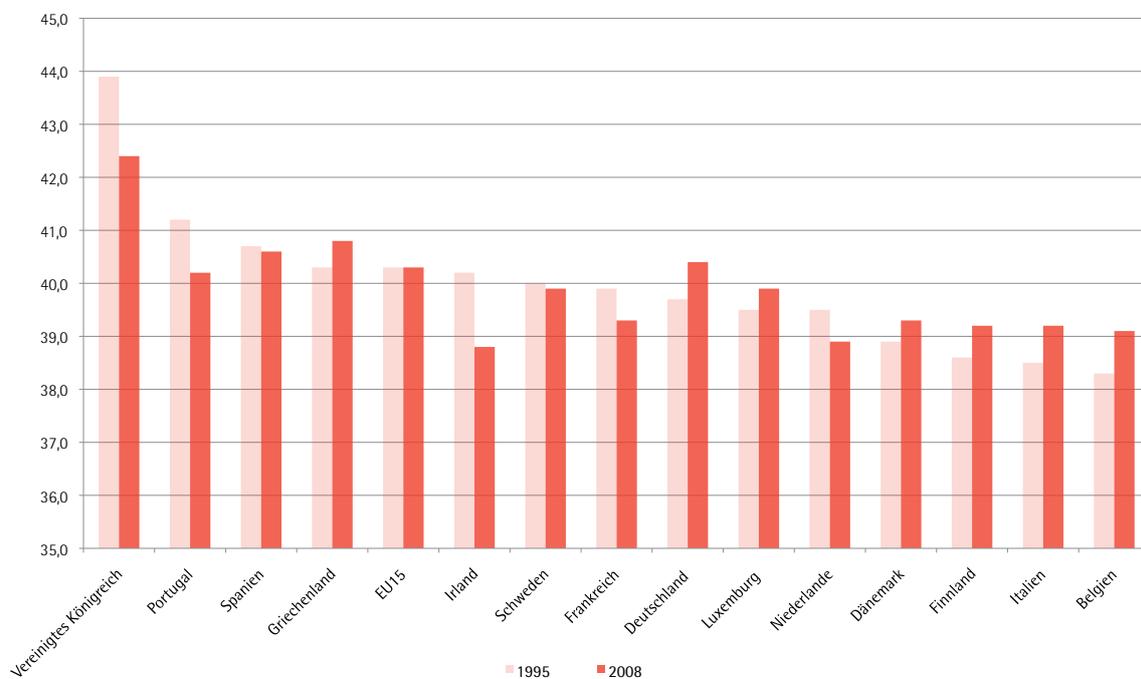


Abbildung 2.4: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter, 1995/2008, EU-15

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte
Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Zusammengefasst sollte in Anbetracht der Messprobleme vorsichtshalber nicht von einer starken Tendenz der Arbeitszeitverkürzung in den MOE-Ländern gesprochen werden, sondern eher von einer weitgehenden Stabilisierung der Arbeitszeiten im Bereich zwischen 40 und 41 Wochenstunden. Die Angleichung an den sogenannten „acquis communautaire“ in der Sozialgesetzgebung dieser Länder hat zur Etablierung einer gesetzlichen 40-Stunden-Norm geführt, dem sich auch die zu Beginn der Transformationsperiode noch längeren effektiven Arbeitszeiten allmählich angepasst

Anders als in den MOE-Ländern sind innerhalb der EU-15 sowohl mittel- als auch kurzfristig recht unterschiedliche Tendenzen zu beobachten. Im Durchschnitt der EU-15 ist seit der Mitte der 1990er Jahre kein Trend einer Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitverlängerung bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen erkennbar. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit betrug 2007 wie bereits 1995 40,3 Stunden (Abbildung 2.4.) Diese Stabilität der Arbeitszeiten im Durchschnitt der EU-15 beruht zum einen auf weitgehend unveränderten Arbeitszeiten in einigen Ländern wie Schweden oder Spanien, zum anderen auf den parallelen Prozessen von Arbeitszeitverlängerungen in einigen Ländern und Arbeitszeitverkürzungen in anderen Ländern. Die stärksten Verkürzungen gab es in Großbritannien (1,5

¹³ Zu den länderspezifischen Regelungen vgl. die Beiträge in Keune (2006) und Strzeminska (2008).

¹⁴ Eine ähnliche Entwicklung gab es auch in Ostdeutschland, dort allerdings eher in Verbindung mit tarifvertraglichen Regelungen.

Wochenstunden), Irland (1,4 Wochenstunden) und Portugal (1 Wochenstunde). Die stärksten Verlängerungen gab es in Deutschland (0,7 Stunden) sowie – zumindest ausweislich der Statistik – in Belgien und Italien (0,8 bzw. 0,7 Wochenstunden). Der einschränkende Hinweis auf mögliche Messprobleme in der Statistik muss jedoch für die beiden zuletzt genannten Länder unterstrichen werden (vgl. dazu die Hinweise in Kapitel 1).

Um diese unterschiedlichen Tendenzen besser verstehen und auch mögliche Fehldeutungen auf Grund methodischer Probleme eher vermeiden zu können, wollen wir die auf das Jahr 1995 zurück gehende Mittelfristbetrachtung durch einen „peak-to-peak“-Vergleich zwischen 2008 und 2000, den Höhepunkten der beiden vergangenen Konjunkturzyklen, sowie einen „trough-to-peak“-Vergleich, also einen Vergleich der Arbeitszeiten am Tiefpunkt des letzten Zyklus (2003) mit denen am Höhepunkt desselben Zyklus im Jahre 2008 ergänzen (Tabelle 2.3).¹⁵

Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland auf dem Höhepunkt dieses Konjunkturzyklus höher war als auf dem Höhepunkt des vorangegangenen, dem bereits eine deutliche Arbeitszeitverlängerung in Westdeutschland seit Mitte der 1990er Jahre vorausgegangen war (s.u., Kapitel 3).

Als Gegenpol zu den Arbeitszeitverlängerungen in Deutschland springen die Verkürzungen der effektiven Arbeitszeiten in Großbritannien und Irland ins Auge. Im Gegensatz zu Irland, dessen Arbeitszeiten Mitte der 1990er Jahre noch auf dem Niveau des EU-Durchschnitts lagen, danach aber kontinuierlich zurückgingen, handelt es sich bei Großbritannien um eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung auf hohem Niveau der effektiv geleisteten Wochenarbeitszeiten – dem nach wie vor höchsten in der EU.

Besondere Beachtung verdienen schließlich die Arbeitszeitverlängerungen in Frankreich. Unter Berücksichtigung der Veränderungen in der Erhebungsmethode (vgl. dazu die detaillierten Hinweise in Kapitel 3.2.2) lässt sich sagen, dass im Zeitraum von 1998

	2000	2003	2005	2008	Δ 2008-2000	Δ 2008-2003
EU-15	40,3	40,0	40,3	40,3*	±0	+0,3
DE	40,1	39,6	40,0	40,4	+0,3	+0,8
IT	38,6	38,6	39,2	39,2	+0,6**	+0,6**
FR	38,9	38,8	39,1	39,3	+0,4***	+0,5
ES	40,6	40,4	41,0	40,6	±0	+0,2
NL	39,0	38,8	38,8	38,9	-0,1	+0,1
FI	39,3	39,1	39,3	39,2	-0,1	+0,1
SE	40,0	39,8	39,9	39,9	-0,1	+0,1
DK	39,3	39,2	39,4	39,3	±0	+0,1
BE	38,5	39,2	39,0	39,1	+0,6***	-0,1
IE	39,3	39,3	39,2	38,8	-0,5	-0,5
UK	43,5	43,1	42,6	42,4	-1,1	-0,7

Tabelle 2.3: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeit-Arbeitnehmer/innen in ausgewählten EU-Ländern (2000, 2003, 2005, 2008)

* 2007

** Daten aus 2008 nur eingeschränkt mit 2000 und 2003 vergleichbar

*** Daten aus 2008 nur eingeschränkt mit 2000 vergleichbar

Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe (EU-LFS), eigene Auswertung IAQ

Das etwas genauere Nachzeichnen der Arbeitszeitentwicklung macht deutlich, dass die Veränderungen in Deutschland im Vergleich zu den übrigen Ländern der EU-15 recht ungewöhnlich waren. Ein Rückgang der effektiven Arbeitszeiten in Zeiten der Rezession oder Stagnation, wie in Deutschland zu beobachten, ist zunächst nicht überraschend. Auch für eine gewisse Verlängerung der Arbeitszeiten im wirtschaftlichen Wiederaufschwung gibt es Beispiele aus anderen EU-Ländern. Was jedoch überrascht ist das Ausmaß dieser Arbeitszeitverlängerung um 0,8 Wochenstunden innerhalb von fünf Jahren (letzte Spalte), die dazu führte, dass das durchschnittliche Niveau der

bis 2002, also im Zuge der zunächst freiwilligen Vereinbarung und dann gesetzlichen Etablierung der 35-Stundenwoche, die gewöhnlichen Wochenarbeitszeiten um zwei Wochenstunden zurückgingen. Nach dem Regierungswechsel im Jahre 2002 verlängerten sich die

¹⁵ Die Wahl des Vergleichsjahrs 2003 bietet den zusätzlichen Vorteil, dass zu diesem Zeitpunkt alle EU-Länder außer Deutschland und Italien die Erhebungsmethoden harmonisiert hatten (vgl. dazu die Informationen in Kapitel 1), so dass ein Vergleich von 2008 mit 2003 zuverlässiger ist als ein Vergleich mit 2000. Aus diesem Grund ist auch 2005 als das erste Jahr mit einheitlicher Erhebungsmethode (mit Ausnahme Österreichs) in die Tabelle aufgenommen worden. Der Augenschein des Vergleichs der Jahre 2003, 2005 und 2008 bestätigt, dass die hier für Deutschland getroffenen Einschätzungen nicht auf einem statistischen Artefakt beruhen, sondern tatsächlich ein relativ kontinuierlicher Anstieg der Arbeitszeiten im Zeitraum 2003 bis 2008 vorliegt.

Arbeitszeiten bis 2008 dann wieder um 0,5 Wochenstunden. Diese U-förmige Bewegung reflektiert die Änderungen in der gesetzlichen Arbeitszeitregulierung nach 1998 und dann in die entgegengesetzte Richtung seit dem Jahresbeginn 2003. Offenbar konnten seit dem Regierungswechsel im Jahr 2003 die Effekte der gesetzlichen 35-Stunden-Woche zumindest teilweise oder für bestimmte Beschäftigtengruppen wieder rückgängig gemacht werden.

2.1.4 Arbeitszeiten von Beschäftigten unterschiedlicher Qualifikationsstufen

Der bislang präsentierte Vergleich der Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten wird nun ergänzt durch einige Schlaglichter auf die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in großen Qualifikationsgruppen. Der EU-LFS ermöglicht eine Unterscheidung der Qualifikation von Beschäftigten in den Abstufungen „niedrig“, „mittel“ und „hoch“. In der Kategorie „niedrige Qualifikation“ sind Beschäftigte ohne Berufsausbildung oder mit Anlernausbildung, die vor der Anstellung ein berufliches Praktikum absolviert haben, zusammengefasst; als Beschäftigte mit einer mittleren Qualifikation sind diejenigen mit einem Abschluss in einer Berufsausbildung

oder mit einem Berufsfachschulabschluss, aber auch mit Meister/Techniker oder einem gleichwertigen Berufsfachschulabschluss (oder einem Abschluss der Fachschule in der DDR) definiert. Zu den Beschäftigten mit einer hohen Qualifikation zählen Absolventen und Absolventinnen einer Fachhochschule, Ingenieurschule oder Universität.

Die Qualifikationsstrukturen der Erwerbsbevölkerung reflektieren – und prägen – in hohem Maße die wirtschaftliche Entwicklung einer Volkswirtschaft. Im Zeitverlauf lässt sich in entwickelten kapitalistischen Ländern ein eindeutiger Trend in Richtung Höherqualifizierung ausmachen. Dies soll hier am Beispiel Deutschlands verdeutlicht werden: Dort hat sich der Anteil der Erwerbstätigen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss zwischen 1976 und 2006 mehr als verdoppelt, und zwar von 7,0% im Jahr 1976 (alte Bundesrepublik) auf 15,9% in 2006. Ein Zuwachs ist auch bei den mittleren Qualifikationen, also insbesondere den Berufsschul-, Meister- und Fachschulabschlüssen zu beobachten. Hier hat sich der Anteil der Erwerbstätigen um gut drei Prozentpunkte erhöht. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Erwerbstätigen ohne jeglichen beruflichen Abschluss in den letzten drei Jahrzehnten deutlich zurückgegangen. Während im Jahr 1976 noch etwa ein

	Hohe Qualifikation	Mittlere Qualifikation	Geringe Qualifikation	gesamt
EU 27	40,47	40,56	40,44	40,5
EU 15	40,63	40,14	40,31	40,3
Belgien	39,33	38,9	38,83	39,1
Dänemark	39,85	39,06	38,99	39,3
Deutschland	41,64	40,04	39,71	40,4
Finnland	38,99	39,14	39,59	39,2
Frankreich	40,52	38,9	38,5	39,3
Griechenland	37,29	41,85	43,08	40,8
Italien	36,74	39,2	40,44	39,2
Niederlande	38,78	38,86	39,18	38,9
Polen	38,48	42,12	42,89	41,2
Portugal	38,92	39,97	40,66	40,2
Schweden	40,28	39,57	39,66	39,9
Slowakei	40,39	40,91	41,04	40,8
Slowenien	41,62	41,47	41,57	41,5
Spanien	39,9	40,76	41,24	40,6
Tschechische Rep.	42,71	41,16	40,45	41,3
Ungarn	40,26	40,7	40,61	40,6
UK	43,11	42,32	41,42	42,4

Tabelle 2.4: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter nach Qualifikation, ausgewählte EU-Länder*, 2008

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

ISCED 1D: Third level education, Upper secondary education, Lower secondary education

* Die Länderauswahl bei dieser und den folgenden Tabellen des vorliegenden Berichts erfolgt jeweils nach thematischen Gesichtspunkten; die vollständige Übersicht über die EU-27 befindet sich im Tabellenanhang.

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Drittel aller befragten Erwerbstätigen angaben, keinen formalen beruflichen Abschluss zu haben, waren es im Jahr 2006 mit 18,9% weniger als ein Fünftel (Kümmeling et al. 2009).

Diese Strukturveränderungen können erhebliche Bedeutung für die Entwicklung der Arbeitszeiten bekommen. So ist es denkbar, dass – wie für Deutschland vielfach analysiert – Beschäftigte mit mittlerer oder geringer Qualifikation den Großteil jener Arbeiter- und Angestelltengruppen bilden, die im Geltungsbereich tarifvertraglicher Arbeitszeitregulierung beschäftigt sind, so dass ihre gewöhnlichen Arbeitszeiten von früheren tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen beeinflusst sind. Viele der höher Qualifizierten dagegen arbeiten aus verschiedensten Gründen unter Bedingungen, unter denen derartige Regulierungen wenig oder gar nicht wirken (Haipeter/Lehndorff 2004). Vor dem Hintergrund derartiger Beobachtungen ist es bemerkenswert, dass im Durchschnitt der EU-27 kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten der drei großen Qualifikationsstufen erkennbar sind. Erst in der EU-15, deutlicher dann aber in einzelnen Ländern gibt es dagegen teilweise erhebliche Unterschiede (Tabelle 2.4).

In einigen Ländern arbeiten Angehörige der obersten Qualifikationsstufe am längsten, und dies teilweise erheblich länger als der Durchschnitt aller Vollzeitbeschäftigten. Dies ist v.a. der Fall in Deutschland (1,2 Wochenstunden mehr als der Durchschnitt aller Vollzeitbeschäftigten in Deutschland), Frankreich (1,2 Wochenstunden Differenz) und Großbritannien (0,7 Wochenstunden Differenz). Bemerkenswert ist, dass die Differenz in Deutschland und Frankreich größer ist als in Großbritannien, wo allerdings die absolute Dauer der Wochenarbeitszeit von Hochqualifizierten die längste aller EU-Länder ist.

Unter den drei nordeuropäischen EU-Ländern sind die Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten Hochqualifizierter und dem Durchschnitt in Dänemark stärker ausgeprägt als in Schweden (0,6 gegenüber 0,4 Wochenstunden), während die Arbeitszeiten Hochqualifizierter in Finnland sogar geringfügig unter dem Landesdurchschnitt liegen.

In einer Reihe anderer Länder dagegen arbeiten Hochqualifizierte kürzer als der Durchschnitt aller Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt generell für die MOE-Länder (mit Ausnahme der Tschechischen Republik), aber besonders ausgeprägt auch für die südeuropäischen Länder: Griechenland (3,5 Wochenstunden weniger als der Durchschnitt), Italien (2,5 Wochenstunden) und Portugal (1,3 Wochenstunden); am geringsten ist diese Differenz in Spanien (0,7 Wochenstunden). In Südeuropa wirkt offenbar noch ein traditionelles Verständnis von hoher Qualifikation als Berechtigung zum Privileg auch bei der Arbeitszeit nach, das sich auch darin ausdrückt, dass

Angestellte vielfach kürzer arbeiten als Arbeiter (wobei sich beim letzten Aspekt auch die Geschlechterspezifität der Arbeitszeiten auswirkt, die es ja – wie oben gezeigt – auch bei den Vollzeitbeschäftigten gibt). Hinzu kommt, dass in einigen dieser Länder Hochqualifizierte in hohem Maße im Staatsdienst beschäftigt sind, der – wie vor allem in den besonders stark segmentierten Arbeitsmärkten Italiens und Griechenlands – seinen Bediensteten erhebliche Privilegien gegenüber anderen abhängig Beschäftigten bietet (zu Italien vgl. Simonazzi et al. 2009, zu Griechenland Karamessini 2009). Dass diese Arbeitszeit-Differenz in Spanien geringer ist als in den übrigen drei südeuropäischen Ländern, dürfte die rasante Modernisierung im spanischen Beschäftigungsmodell im Laufe der zurückliegenden zwei Jahrzehnte widerspiegeln (s.u. zur Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen; zum Wandel des spanischen Beschäftigungsmodells allgemein vgl. Banyuls et al. 2009).

Vergleicht man die Arbeitszeiten der mittleren Qualifikationsgruppe mit dem Durchschnitt aller Vollzeitbeschäftigten in den einzelnen Ländern und Ländergruppen, so wird deutlich, dass es – wenig überraschend – diese Beschäftigtengruppe ist, die wesentlich den Durchschnitt prägt. Dagegen verhalten sich die Arbeitszeiten der untersten Qualifikationsstufe zum Durchschnitt spiegelbildlich zu den Arbeitszeiten der obersten Qualifikationsstufe. In Südeuropa sowie in MOE arbeiten gering qualifizierte Vollzeitbeschäftigte also gewöhnlich länger als der Durchschnitt. Hier dürfte das traditionell niedrige Lohnniveau dieser Beschäftigtengruppe eine entscheidende Rolle spielen, das v.a. durch bezahlte Überstunden aufge bessert werden kann. In Großbritannien dagegen haben Facharbeiter offenbar deutlich bessere Chancen, diese Möglichkeit der Lohnerhöhung per Überstunden zu nutzen, als ungelernete Arbeiter.

Als allgemeiner Indikator für Arbeitszeit-Differenzierungen nach Qualifikationsstatus kann der Unterschied zwischen der Gruppe mit den längsten Arbeitszeiten und der mit den kürzesten Arbeitszeiten herangezogen werden. Spitzenreiter sind hier Griechenland, Italien und Polen. Das Gegenstück mit sehr geringen Ausdifferenzierungen (von 0,5 Wochenstunden oder weniger) bilden die Benelux-Länder sowie Ungarn und vor allem Slowenien. Die Ausdifferenzierungen in den drei nordeuropäischen Ländern liegen immerhin noch unterhalb der 1-Stunden-Schwelle, während Deutschland, Frankreich und Großbritannien deutlich darüber liegen. Überraschenderweise ist die Spreizung in Großbritannien geringer als in Deutschland, während sie in Frankreich größer als in Deutschland ist (Tabelle 2.5).

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Wie dieselbe Tabelle zeigt, sind seit 2000 in den meisten Ländern keine dramatischen Veränderungen dieser qualifikationsspezifischen Arbeitszeitunterschiede zu beobachten. Allenfalls kann bei den meisten MOE von der Tendenz einer allmählichen Angleichung der Arbeitszeiten gesprochen werden. Mit der Ausnahme Griechenlands nehmen auch in den südeuropäischen Ländern diese Unterschiede ab, was vor allem mit einer allmählichen Angleichung der Arbeitszeiten der bislang privilegierten

	2000	2008	Δ 2008 gegenüber 2000
EU 27	0,1	0,1	±0
EU 15	0,4	0,5	+0,1
Griechenland	5,8	5,8	±0
Italien	5,4	4,7	-0,7
Polen*	6,2	4,4	-1,8
Tschechische Rep.	2,6	2,2	-0,4
Frankreich	0,2	2,0	+1,8
Deutschland	1,3	1,9	+0,6
Portugal	4,4	1,8	-2,6
UK	2,3	1,7	-0,6
Spanien	1,7	1,3	-0,4
Dänemark	1,9	0,9	-1,0
Schweden	0,9	0,7	-0,2
Finnland	0,5	0,6	+0,1
Slowakei	0,6	0,6	±0
Belgien*	0,7	0,5	-0,2
Niederlande	0,4	0,4	±0
Ungarn	1,3	0,4	-0,9
Slowenien	0,3	0,1	-0,2

Tabelle 2.5: Differenz zwischen der längsten und der kürzesten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2000* und 2008 (in Stunden)

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

ISCED 1D: Third level education, Upper secondary education, Lower secondary education

* 2001

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Gruppe der Hochqualifizierten an das allgemeine Arbeitszeitniveau zusammenhängt (so arbeiteten Hochqualifizierte in Italien im Jahre 2000 lediglich 34,6 Stunden, was u.a. durch die Angaben von Lehrern beeinflusst wurde).

Gegenläufige Tendenzen gibt es in Deutschland und Großbritannien. In Deutschland sind die Arbeitszeiten von hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt von 2000 bis 2008 etwas stärker gestiegen als die der übrigen Beschäftigtengruppen. Dagegen weist Großbritannien den deutlichsten Rückgang der Arbeitszeiten dieser Qualifikationsgruppe innerhalb der EU-15 auf (um 1,4 Stunden); von allen

Qualifikationsgruppen haben in Großbritannien die besonders lang arbeitenden Hochqualifizierten damit am stärksten zum Rückgang der Arbeitszeiten aller Vollzeitkräfte um 1,1 Stunden zwischen 2000 und 2008 beigetragen.

In Dänemark dagegen sind die Arbeitszeiten der Gruppe der Hochqualifizierten sogar gegen den Gesamttrend zurückgegangen, was dazu beigetragen hat, dass die qualifikationsspezifischen Arbeitszeitunterschiede in Dänemark stark zurückgegangen sind.

Eine besonders starke Zunahme dieser Unterschiede ist demgegenüber in Frankreich zu beobachten. Dies hängt damit zusammen, dass die Arbeitszeiten der Hochqualifizierten, wie sie im EU-LFS ausgewiesen werden, zwischen 2000 und 2008 um 1,5 Stunden gestiegen sind. Hier kommt zwar die in Kapitel 3.2.2 beschriebene Problematik des Wechsels der Erhebungsmethode zum Ausdruck. Dennoch ist dieser Sprung praktisch durchaus relevant, weil die gemessenen Arbeitszeiten der übrigen Qualifikationsgruppen im selben Zeitraum konstant geblieben (mittlere Qualifikation) bzw. leicht zurückgegangen sind (untere Qualifikation). In diesem Öffnen einer Schere der Arbeitszeiten nach Qualifikationsgruppen drückt sich die Art und Weise aus, in der die gesetzliche 35-Stundenwoche umgesetzt worden ist (s.u.). Das teilweise Zurückrollen der Effekte der 35-Stundenwoche hängt also vor allem mit den Arbeitszeitverlängerungen unter hochqualifizierten Beschäftigten zusammen.

Diese und andere Arbeitszeitentwicklungen in einzelnen Ländern könnten im Prinzip nur durch eingehende länderspezifische Analysen verstanden werden, die leider nur in begrenztem Umfang vorliegen. Wir werden versuchen, im Kapitel 3 des vorliegenden Berichts einige der Determinanten der Arbeitszeitentwicklung in ausgewählten Ländern zu identifizieren, soweit dies die uns zugänglichen Forschungsergebnisse ermöglichen.

2.2 Teilzeitarbeit und geschlechtsspezifische Arbeitszeitunterschiede

Auch bei den Arbeitszeiten ist – ähnlich wie bei den Löhnen – die Betrachtung der Geschlechterspezifität von besonderem Interesse. Aufgrund unterschiedlicher historischer Entwicklungsverläufe der Frauenerwerbstätigkeit (insbesondere unter Berücksichtigung der ehemals staatssozialistischen Länder in MOE) und unterschiedlicher wohlfahrtsstaatlicher Regime ist mit erheblichen geschlechtsspezifischen Unterschieden bei den Arbeitszeiten zu rechnen. Wir beginnen unseren Überblick mit einer knappen Skizzierung der großen Trends der Frauenerwerbstätigkeit, die für die anschließend dargestellten Veränderungen bei den Arbeitszeiten eine wichtige Interpretationshilfe bietet.

2.2.1 Entwicklungsprofile der Frauenerwerbstätigkeit

Als Kennziffern der Erwerbstätigkeit werden in den EU-Dokumenten die Erwerbsquote, die Beschäftigungsquote sowie die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten verwendet. Die Beschäftigungsquote bezeichnet den Prozentsatz aller in Beschäftigung befindlichen Personen in Relation zur Zahl aller Personen im Alter 15–64, im Unterschied zur Erwerbsquote, die auch die Arbeitslosen einbezieht. Die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten bezieht demgegenüber die tatsächlichen Durchschnittsarbeitszeiten ein, rechnet also das Arbeitsvolumen auf „Vollzeit-Stellen“ um.¹⁶

In Tabelle 2.6 wird ein Überblick über das „Ranking“ ausgewählter EU-Länder im Hinblick auf diese Kennziffer für die Arbeitsmarktintegration von Frauen und auch über die diesbezüglichen Veränderungen gegenüber 2001 bzw. 1995 gegeben.

Wie ein Vergleich der Beschäftigungsquoten auf Personenbasis mit den Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten zeigt, ist die Differenz zwischen diesen beiden Kennziffern in den MOE-Ländern deutlich geringer als im Durchschnitt der EU-15. In Schweden und Dänemark entspricht diese Differenz ungefähr dem Durchschnitt in der EU-15, allerdings auf der Basis deutlich höherer Beschäftigungsquoten, die – ebenso wie in Finnland – in Vollzeitäquivalenten gerechnet die höchsten innerhalb der EU sind. Interessant ist hier der Vergleich zwischen Finnland und den Niederlanden: Letztere weisen eine höhere Beschäftigungsquote auf Personenbasis auf als Finnland, liegen aber bei den Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten hinter Griechenland und nur knapp vor Italien. Auch Deutschland liegt, auf Personenbasis gerechnet, mittlerweile über dem EU-Durchschnitt, doch in Vollzeitäquivalenten liegt die Beschäftigungsquote von Frauen im unteren Drittel der EU.

¹⁶ Die verwendeten Bezeichnungen lauten activity rate, employment rate und full-time equivalent employment rate (FTE). Letztere wird wie folgt definiert: „The full-time equivalent employment rate is calculated by dividing the full-time equivalent employment by the total population in the 15–64 age group. Fulltime equivalent employment is defined as total hours worked on both main and second job divided by the average annual number of hours worked in fulltime jobs“ (European Commission 2008: 283).

	Beschäftigungsquote 2007	Δ gegenüber 1995 (** bzw. 2001) (in ppt.)	Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten 2007	Δ gegenüber 1995 (** bzw. 2001) (in ppt.)
EU 27**	58,3	+4,0	49,8	+2,6
EU 15	59,7	+10,0	49,2	+6,9
Finnland	68,5	+9,5	63,9	+10,1
Dänemark	73,2	+6,5	62,8	+5,5
Schweden	71,8	+3,0	61,9	+3,4
Portugal	61,9	+7,5	58,3	+6,0
Tschechien**	57,3	+0,4	55,6	±0
Frankreich	60,0	+7,9	52,4	+6,2
Großbritannien	65,5	+3,8	51,3	+4,3
Ungarn**	50,9	+1,1	50,1	+1,3
Polen**	50,6	+2,9	48,6	+1,9
Spanien	54,7	+23,0	48,5	+19,6
Deutschland	64,0	+8,7	48,2	+2,1
Griechenland	47,9	+9,8	45,8	+8,9
Niederlande	69,6	+15,8	44,4	+10,6
Italien	46,6	+11,2	41,5	+7,7

Tabelle 2.6: Beschäftigungsquoten* von Frauen in ausgewählten EU-Ländern, 1995/2001/2007 (%)

* Frauen in Erwerbstätigkeit in Relation zur Zahl aller Frauen im Alter 15–64

Quelle: European Commission 2007, European Commission 2008, eigene Berechnungen

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Auch bei einem Vergleich der Frauen-Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten im Zeitverlauf wird deutlich, dass sich die Position Deutschlands im Vergleich mit dem Durchschnitt der EU-Länder seit 2001 verschlechtert hat. Innerhalb von zwölf Jahren ist der Anteil der von Frauen geleisteten Arbeitsstunden am Beschäftigungspotential der Frauen dieser Altersgruppe lediglich um zwei Prozentpunkte gestiegen; 2007 wurde also im Vergleich zu 1995 eine nur geringfügig gewachsene Summe von Arbeitsstunden - bezogen auf alle Frauen im erwerbsfähigen Alter - in erster Linie auf mehr Köpfe verteilt. Die bereits erwähnte Schere, die sich in dieser Hinsicht zwischen den Entwicklungen in Deutschland und Großbritannien öffnet, wird auch bei diesem Vergleich deutlich.

Hervorgehoben werden sollten die kontrastierenden Dynamiken in Südeuropa. Die traditionelle Kluft zwischen Portugal auf der einen Seite, das bei beiden Indikatoren knapp hinter den nordeuropäischen Ländern rangiert,

in dieser Hinsicht ist in Spanien zu beobachten. Innerhalb des hier betrachteten 12-Jahres-Zeitraums hat die Frauenerwerbstätigkeit in Spanien auch in Vollzeitäquivalenten gerechnet mit einer Steigerung um rund 20 Prozentpunkte fast den EU-Durchschnitt erreicht.

Den stärksten Anteil an diesen unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken hat die Entwicklung der Teilzeitarbeit bei Frauen, der wir uns nun zuwenden.

2.2.2 Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit: Kontraste zwischen den Geschlechtern, Kontraste zwischen Ländern

Teilzeitarbeit hat in den Ländern der EU ein höchst unterschiedliches Gewicht. Typischerweise ist Teilzeit bei Frauen wesentlich stärker verbreitet als bei Männern, aber auch das Ausmaß dieser Kluft unterscheidet sich je nach Land erheblich. Auffallend ist zunächst das extreme

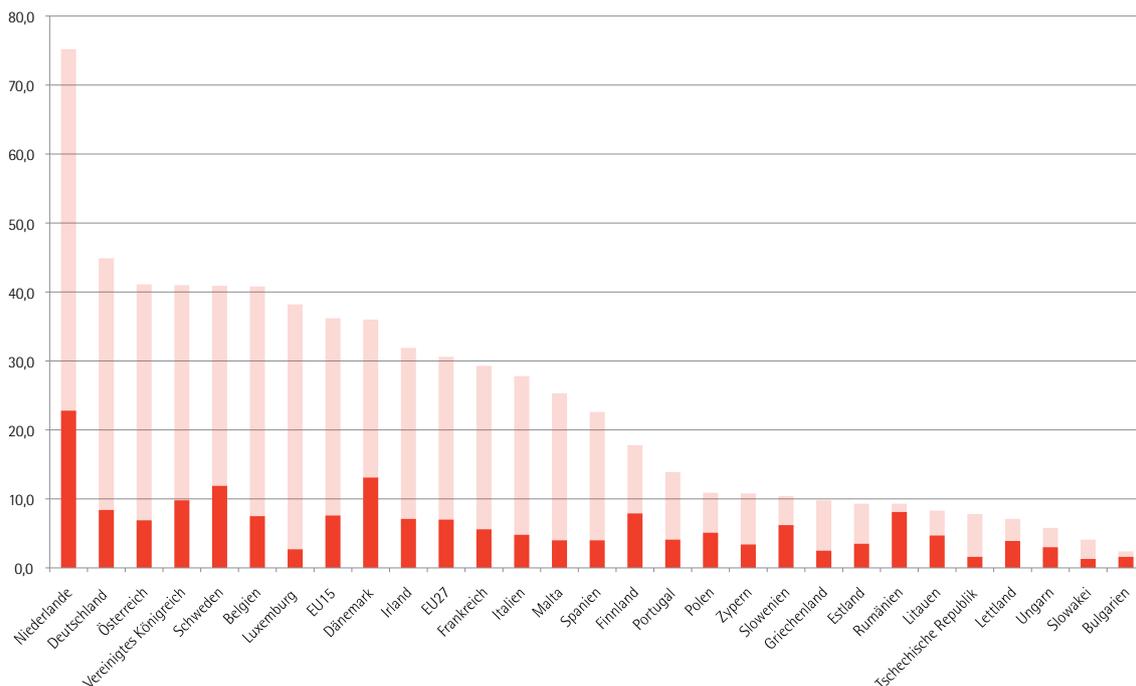


Abbildung 2.5: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht, EU-27, 2008 (in % aller Beschäftigter)

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

Heller Teil der Säule: Frauen; dunkler Teil: Männer

Quelle: European Commission (2009c), Europäische Arbeitskräftestichprobe

und den übrigen drei südeuropäischen Ländern hat sich ausdifferenziert. Zwar weisen Italien und Griechenland eine Dynamik der Frauenerwerbstätigkeit auch in Vollzeitäquivalenten auf, die z.B. die Deutschlands deutlich übertrifft.¹⁷ Doch die rasanteste Entwicklung

Gefälle zwischen den Teilzeitquoten in den Mittel- und Osteuropäischen Ländern (MOE) auf der einen und den meisten „alten“ EU-Ländern auf der anderen Seite. Aber auch innerhalb der EU-15 sind die Unterschiede erheblich: Finnland und Portugal stechen durch sehr niedrige Teilzeitquoten hervor, die Niederlande durch besonders hohe. Neben Großbritannien zeichnet sich auch Deutschland durch eine überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote aus (Abbildung 2.5).

¹⁷ Der derzeit naheliegende Hinweis, dass insbesondere im Falle Griechenlands von einer besonders hohen Dunkelziffer informeller Beschäftigung auszugehen sei, bedeutet nur, dass die Frauenerwerbstätigkeit in Griechenland deutlich stärker entwickelt sein muss als in Deutschland.

Im Zeitraum 1995 bis 2008 nahm innerhalb der EU-15 die Bedeutung der Teilzeitarbeit weiter zu, insbesondere bei Frauen, in deutlich geringerem Maße auch bei Männern. Dahinter verbergen sich jedoch erneut gegensätzliche Entwicklungen in verschiedenen Ländern (Abbildung 2.6). Die Bedeutung von Teilzeitarbeit nahm in den Niederlanden, dem europäischen Teilzeit-Spitzenreiter,

weiter zu, und zwar sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Auch in Deutschland gab es einen starken Zuwachs, so dass die Teilzeitquote in Deutschland die in Großbritannien überflügelte. In Großbritannien dagegen nahm die Teilzeitarbeit nur noch bei Männern zu, während sie bei Frauen leicht zurückging. In Südeuropa nimmt Teilzeitarbeit allmählich (in Italien: rasch) an Bedeutung

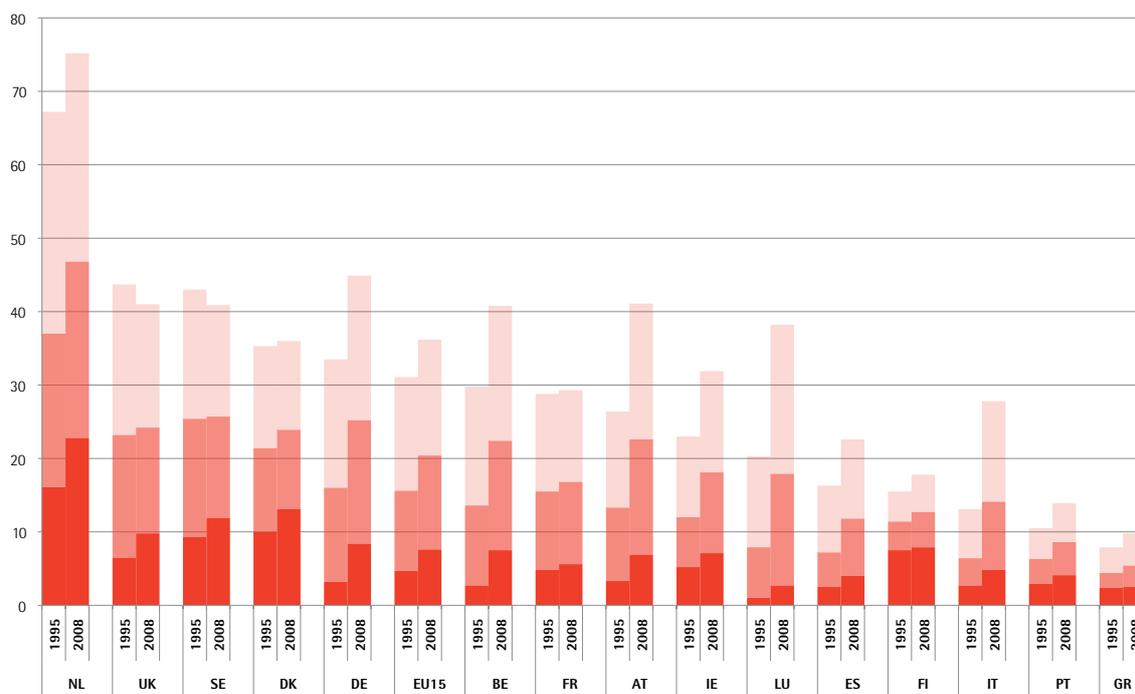


Abbildung 2.6: Veränderung der Teilzeitquoten nach Geschlecht, 1995/2008, EU-15 (%)

Basis: 15-64-Jährige Erwerbstätige

Legende: rot: Männer; rosa: Durchschnitt; hellrot: Frauen

Quelle: Eurostat

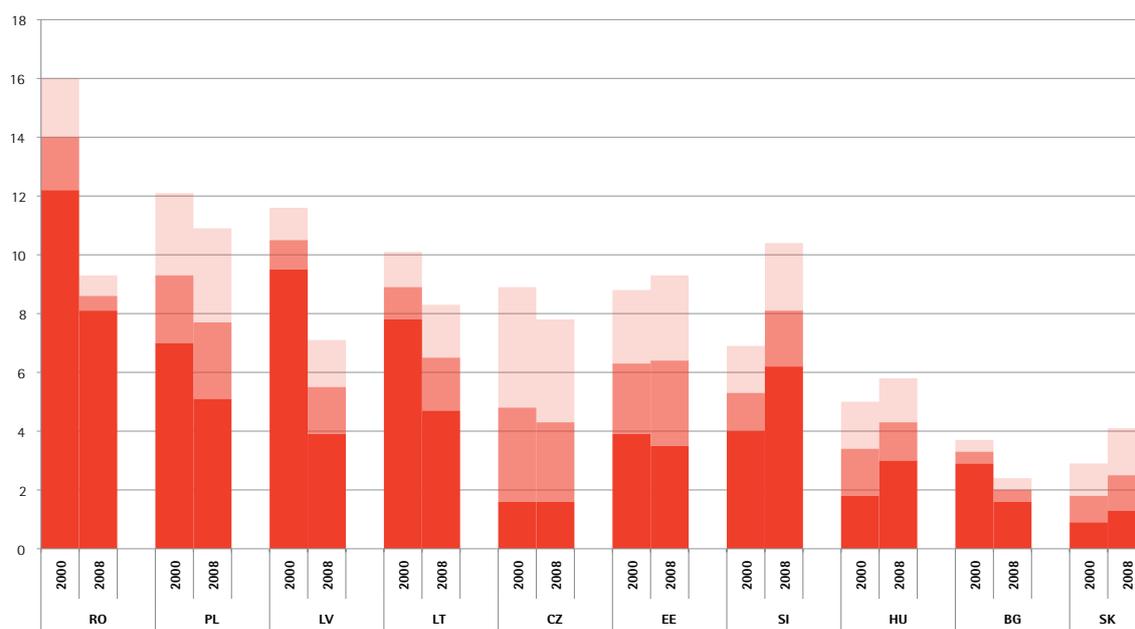


Abbildung 2.7: Veränderung der Teilzeitquoten nach Geschlecht, 1995/2008, MOE-Länder (%)

Basis: 15-64-Jährige Erwerbstätige

Legende: rot: Männer; rosa: Durchschnitt; hellrot: Frauen

Quelle: Eurostat

Arbeitszeitentwicklung in Europa

zu. In Nordeuropa fällt auf, dass in Dänemark und Schweden die Teilzeitquoten bei Frauen zurückgehen, während es in Finnland eine leichte Zunahme auf dem dort allerdings sehr niedrigen Niveau gibt.

Die Entwicklung in den MOE-Ländern ist ebenfalls uneinheitlich, doch im Unterschied zur EU-15 überwiegt der Rückgang der Teilzeitarbeit auf einem ohnehin weitaus niedrigeren Niveau (Abbildung 2.7). Lediglich in Ungarn, Slowenien, der Slowakei sowie in Estland nahm das Gewicht der Teilzeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung zu.

durchschnittlichen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten in 2008 zusammengestellt. In der letzten Spalte der Tabelle wird ausgewiesen, in welchem Umfang sich die Arbeitszeiten von weiblichen Teilzeitbeschäftigten gegenüber dem Vergleichsjahr 1995 bzw. 2000 reduziert oder verlängert haben.

Im Querschnittsvergleich wird deutlich, dass die Teilzeit-Arbeitszeiten von Frauen insbesondere in Belgien, Frankreich, Ungarn und Schweden weit über dem EU-Durchschnitt liegen. Demgegenüber sind die

Arbeitszeiten weiblicher Teilzeitbeschäftigter in Deutschland die kürzesten der gesamten EU (zum vollständigen Ländervergleich vgl. Tabellenanhang). Innerhalb Deutschlands gibt es zudem ein starkes Ost-West-Gefälle: 2006 arbeiteten weibliche Teilzeitbeschäftigte in Ostdeutschland im Schnitt 21,8 Wochenstunden, in Westdeutschland dagegen nur 17,5 Wochenstunden (Kümmerling et al. 2008). Hier hinterlässt die in dieser Form in Europa einzigartige Minijobregelung ihre Spuren (obwohl Minijobs bislang im Mikrozensus offenbar weiterhin nicht vollständig erfasst werden; vgl. Jansen et al. 2009). Zudem sind die Arbeitszeiten weiblicher Teilzeitbeschäftigter in Deutschland seit 1995 um mehr als eine Wochenstunde gesunken. In Großbritannien, einem der Länder mit ähnlich starker Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt wie Deutschland, war im selben Zeitraum die gegenläufige Tendenz zu beobachten: Dort waren die Arbeitszeiten weiblicher Teilzeitbeschäftigter im Jahre 1995 mit 18,1 Wochenstunden die kürzesten Europas, sind dann aber bis 2008 auf 19,5 Stunden gestiegen. Ähnlich wie an anderen hier präsentierten Indikatoren ablesbar zeigt sich an diesem Beispiel, dass die Geschlechtersegregation bei den Arbeitszeiten innerhalb unseres Betrachtungszeitraums in Großbritannien etwas zurückgegangen ist, während sie in Deutschland weiter zunimmt.

	Alle Teilzeitbeschäftigten	Männer 2008	Frauen 2008	Veränderung gegenüber 1995 bzw. 2000 (nur Frauen)
EU 27 (2007)*	20,2	19,2	20,4	+0,4
EU 15 (2007)	20,1	19,0	20,3	+0,3
Belgien	23,7	24,6	23,5	+2,1
Tschechische Rep.	22,6	21,8	22,9	-3,3
Dänemark	19,8	15,1	21,7	+0,5
Deutschland	18,1	16,3	18,5	-1,2
Irland	18,9	19,4	18,8	+0,5
Griechenland	20,4	21,9	19,8	-2,1
Spanien	19,3	19,2	19,3	+1,7
Frankreich	23,4	22,5	23,6	+1,0
Italien	22,0	22,1	22,0	-0,5
Ungarn	24,3	24,4	24,2	+0,5
Niederlande	19,8	19,3	19,9	+1,6
Polen	22,1	22,5	21,9	-0,7
Slowakei	21,3	20,3	21,7	-2,3
Finnland	20,2	19,1	20,6	-1,5
Schweden	24,3	20,7	25,3	+1,0
Großbritannien	19,2	18,2	19,5	+1,4

Tabelle 2.7: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht in ausgewählten EU-Ländern, 2008 und Veränderung gegenüber 1995 (EU-15) bzw. 2000 (MOE) bei Frauen (in Std.)

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

* Frühestmögliches Vergleichsjahr 2001

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Nicht allein der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, sondern auch deren durchschnittliche Arbeitszeit kann je nach Land sehr verschieden sein. Für den Ländervergleich sind hier vor allem die Arbeitszeiten von weiblichen Teilzeitbeschäftigten interessant. Männer, die Teilzeit arbeiten, tun dies häufig im Nebenjob, als Rentner oder als Schüler und Studenten, zunehmend sicher auch in Phasen der Arbeitslosigkeit, während für Frauen in vielen Ländern Teilzeitarbeit häufiger und vor allem für lange Phasen ihres Erwerbslebens die hauptsächliche Form ihrer Erwerbstätigkeit darstellt. Aus diesen Gründen ist die durchschnittliche Arbeitszeit von in Teilzeit beschäftigten Männern teilweise kürzer als die von Teilzeit arbeitenden Frauen. In Tabelle 2.7 sind die

Bei der Vollzeitarbeit sind die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten weniger stark ausgeprägt als bei der Teilzeitarbeit, aber in vielen EU-Ländern dennoch deutlich erkennbar. Männliche Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt überall länger als weibliche Vollzeitbeschäftigte. Im EU-Durchschnitt macht diese Differenz zwei Wochenstunden aus (41,3 Stunden bei Männern, 39,3 Stunden bei Frauen).

Männer arbeiten in Großbritannien am längsten (43,9 Wochenstunden) und in den Niederlanden am kürzesten (39,1 Wochenstunden). Frauen arbeiten in Bulgarien

am längsten (41,2 Wochenstunden) und in Irland und Italien am kürzesten (36,9 bzw. 37,0 Wochenstunden). Die Differenz zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen ist bei den Vollzeitbeschäftigten am größten in Großbritannien (3,8 Wochenstunden) und am geringsten in Luxemburg und Schweden (0,1 bzw. 0,2 Wochenstunden). In Abbildung 2.8 sind die Länder nach der Größe dieser Differenz sortiert.

Im hier betrachteten Zeitraum blieb diese geschlechtsspezifische Arbeitszeitdifferenz im Durchschnitt der EU-15 unverändert bei 2,2 Wochenstunden. In Großbritannien, dem Land mit den größten Unterschieden, verringerte sich der Abstand zwischen den Arbeitszeiten männlicher und weiblicher Vollzeitbeschäftigter von

Einen großen Einfluss auf Erwerbstätigkeit und Arbeitszeiten von Frauen haben auch unterschiedliche Bildungs- und Qualifikationsniveaus. Hoch qualifizierte Frauen sind häufiger erwerbstätig, haben längere Arbeitszeiten und stabilere Erwerbsverläufe als niedrig qualifizierte Frauen und unterscheiden sich in diesen Komponenten in vielen - aber nicht allen - Ländern nicht sehr stark vom Durchschnitt der Männer. So liegen die Erwerbsquoten der Frauen mit Hochschulbildung um ca. 30 Prozentpunkte höher als die der Frauen mit niedrigerer Bildung, und dies gilt sowohl für Frauen mit Kindern als auch für Frauen ohne Kinder. Im Ländervergleich fällt auf, dass der Unterschied zwischen der Beschäftigungskontinuität von Frauen mit und ohne Kinder in Deutschland überdurchschnittlich hoch

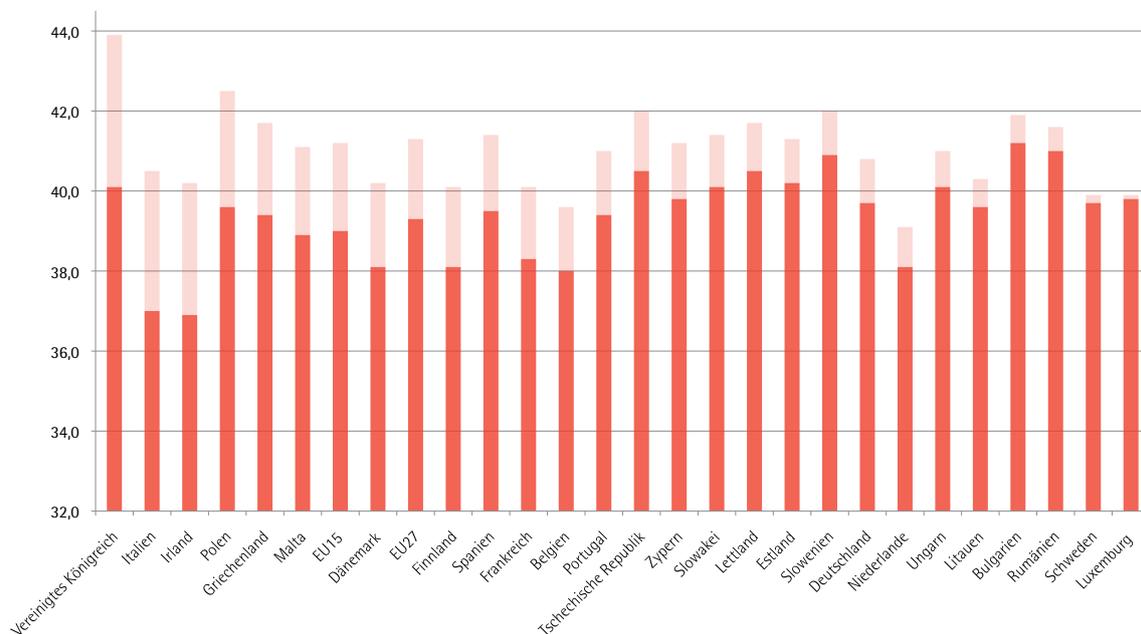


Abbildung 2.8: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Männern und Frauen, Vollzeitbeschäftigte, EU-27, 2008* (in Std.)

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

*EU27/EU15 2007

Heller Teil der Säule: Männer; dunkler Teil: Frauen

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

5,1 Wochenstunden in 1995 auf 3,8 Wochenstunden in 2008. Diese Verringerung beruhte darauf, dass die Arbeitszeiten der Männer deutlich stärker zurückgingen als die (kürzeren) Arbeitszeiten der Frauen (um 1,8 gegenüber 0,5 Wochenstunden). Demgegenüber vergrößerte sich in Deutschland der Abstand zwischen Männer- und Frauen-Arbeitszeiten bei Vollzeitbeschäftigten von 0,8 auf 1,1 Wochenstunden, indem die Arbeitszeiten der Männer etwas schneller anstiegen als die der Frauen (um 0,9 gegenüber 0,6 Wochenstunden). In den MOE-Ländern gab es im Betrachtungszeitraum keine erwähnenswerte Veränderung der - ohnehin geringen - Arbeitszeitunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Vollzeitbeschäftigten (Tabelle 2.8).

ist. Frauen mit Kindern sind hier deutlich seltener kontinuierlich erwerbstätig. Auch hier sind jedoch Mütter mit Hochschulabschluss deutlich häufiger kontinuierlich beschäftigt und dabei vor allem häufiger kontinuierlich vollzeitbeschäftigt als Mütter mit niedrigerem Bildungsabschluss (OECD 2002: 79).

Die bislang vorgestellten Einzelindikatoren für das Ausmaß der Geschlechtersegregation bei den Arbeitszeiten werden nun zusammengeführt zu einer Betrachtung der rechnerischen Durchschnittsarbeitszeit aller abhängig Beschäftigten.

	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	M/F	M/F
	1995	1995	1995	2008	2008	2008	Diff. 1995	Diff. 2008
EU 15*	40,3	41,1	38,9	40,3	41,2	39,0	2,2	2,2
Dänemark	38,9	39,6	37,9	39,3	40,2	38,1	1,7	2,1
Deutschland	39,7	39,9	39,1	40,4	40,8	39,7	0,8	1,1
Spanien	40,7	41,2	39,6	40,6	41,4	39,5	1,6	1,9
Frankreich	39,9	40,6	38,7	39,3	40,1	38,3	1,9	1,8
Italien	38,5	39,7	36,2	39,2	40,5	37,0	3,5	3,5
Niederlande	39,5	39,6	39,1	38,9	39,1	38,1	0,5	1,0
Portugal	41,2	42,8	39,2	40,2	41,0	39,4	3,6	1,6
Finnland	38,6	39,2	37,9	39,2	40,1	38,1	1,3	2,0
Schweden	40,0	40,1	39,8	39,9	39,9	39,7	0,3	0,2
Großbritannien	43,9	45,7	40,6	42,4	43,9	40,1	5,1	3,8
MOE	2000	2000	2000	2008	2008	2008	Diff. 2000	Diff. 2008
Tschechische Rep.	43,3	44,0	42,4	41,3	42,0	40,5	1,6	1,5
Ungarn	41,3	42,2	40,4	40,6	41,0	40,1	1,8	0,9
Polen**	41,4	42,9	39,8	41,2	42,5	39,6	3,1	2,9
Slowakei	42,2	42,7	41,7	40,8	41,4	40,1	1,0	1,3

Tabelle 2.8: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter nach Geschlecht, 1995/2008 (EU-15) bzw. 2000/2008 (MOE) (in Stunden), ausgewählte EU-Länder

* aktuellste Daten 2007

** erste Daten 2001

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

2.2.3 Rechnerische Durchschnittsarbeitszeiten

Mit den durchschnittlichen Arbeitszeiten aller Beschäftigten oder aller abhängig Beschäftigten wird in internationalen Vergleichen häufig gearbeitet. Für bestimmte Zwecke, etwa den Vergleich der Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigenstunde, ist dies eine sinnvolle Maßeinheit. Für Arbeitszeitvergleiche jedoch trifft dies nur sehr bedingt zu. Es handelt sich hierbei um hochaggregierte Daten, deren Bedeutung sich nur mit Hilfe detaillierter Erläuterungen erschließt. An derartigen Erläuterungen mangelt es jedoch gewöhnlich. So werden von den deutschen Medien die jährlich von der OECD veröffentlichten Daten über die Durchschnittsarbeitszeiten in den OECD-Ländern gerne immer wieder als Beleg für die besonders kurzen Arbeitszeiten in Deutschland übernommen, ohne darauf aufmerksam zu machen, dass in diesen Daten die Teilzeitarbeit enthalten ist. Angesichts dieser Komplexität und der damit einhergehenden Missverständlichkeit verwenden wir im vorliegenden Bericht Zahlen zu Durchschnittsarbeitszeiten nur mit großer Zurückhaltung.

Zur Verdeutlichung der Geschlechterspezifik von Arbeitszeiten ist diese Kennziffer jedoch ausgesprochen aussagekräftig. Selbstverständlich kann dieser Indikator nur einer von mehreren sein, um den Entwicklungsstand von Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt abzubilden. Andere Indikatoren, insbesondere die Einkommensunterschiede (gender wage gap), aber auch die Beschäftigungsquoten müssen mit einbezogen werden.

Zu dieser Analyse trägt der Vergleich der Arbeitszeiten bei.

Die Tabelle 2.9 auf Seite 36 gibt einen Überblick über die rechnerischen Durchschnittsarbeitszeiten aller abhängig Beschäftigten und vermittelt damit einen Eindruck von den länderspezifischen Unterschieden zwischen Männer- und Frauen-Arbeitszeiten. Im EU-Durchschnitt arbeiteten abhängig beschäftigte Männer im Jahre 2007 39,8 Wochenstunden, Frauen dagegen lediglich 33,4 Stunden. In Deutschland betrug diese Arbeitszeit-Lücke immerhin 8,6 Wochenstunden und lag damit um mehr als zwei Stunden über dem EU-Durchschnitt.

Die geschlechtsspezifischen Arbeitszeitmerkmale der einzelnen Länder sind hier noch deutlicher ausgeprägt als beim Vergleich der Teilzeitquoten und Teilzeit-Arbeitszeiten. In der letzten Spalte der Tabelle wird gezeigt, in

welchem Maße die geschlechtsspezifischen Arbeitszeitunterschiede in den einzelnen Ländern gegenüber 1995 (EU-15) bzw. 2000 (MOE) gewachsen oder zurückgegangen sind; Länder mit besonders starken Veränderungen sind hervorgehoben (einer Zunahme um fast zwei Wochenstunden in Deutschland und Italien stehen deutliche Verringerungen in Schweden, Portugal und vor allem - aber dort auf wesentlich höherem Niveau - Großbritannien gegenüber). Im Ergebnis bewegen sich Deutschland und Großbritannien - in entgegengesetzte Richtungen tendierend - auf einem hohen Niveau geschlechtsspezifischer Arbeitszeitunterschiede aufeinander zu.

Auffallend - wenn auch nicht überraschend - ist, dass in den MOE-Ländern die geschlechtsspezifischen Arbeitszeitunterschiede sehr gering sind (weshalb diese Differenz im EU-27 Durchschnitt deutlich geringer ist als im EU-15 Durchschnitt). Selbst im katholischen Polen ist dieser Unterschied nicht größer als etwa in Schweden. Bemerkenswert ist, dass die geringsten Unterschiede in den wirtschaftlich am schwächsten entwickelten Ländern dieser Region anzutreffen sind (beispielsweise festgemacht an dem - sicherlich sehr groben - Indikator des BIP pro Kopf der Bevölkerung). Die sich im zurückliegenden Jahrzehnt abzeichnende Entwicklungstendenz ist dagegen uneinheitlich; so steht - jeweils auf niedrigem Niveau - einer Zunahme der Arbeitszeitdifferenz in Slowenien eine deutliche weitere Verringerung in Ungarn gegenüber.

	Frauen	Männer	Alle abhängig Beschäftigten	Δ M/F 2008 (Std.)	Veränderung des Δ gegenüber 1995 bzw. 2000 (Std.)
EU 27 (2007)*	33,4	39,8	36,8	6,4	+0,2
EU 15 (2007)	32,1	39,4	36,0	7,3	±0
Niederlande	24,3	34,3	29,6	10,0	-1,0
Großbritannien	31,7	41,2	36,6	9,5	-3,3
Deutschland	30,0	38,6	34,5	8,6	+1,9
Italien	32,8	39,7	36,7	6,9	+1,9
Belgien	31,7	38,4	35,2	6,7	+0,3
Spanien	34,8	40,5	38,0	5,7	+1,3
Frankreich	33,9	39,2	36,6	5,3	-0,3
Dänemark	32,1	36,6	34,4	4,5	-0,4
Schweden	33,7	37,6	35,7	3,9	-1,4
Polen*	38,0	41,8	40,0	3,8	+0,2
Griechenland	37,8	41,3	39,8	3,5	+0,4
Finnland	35,1	38,5	36,8	3,4	+0,9
Portugal	37,4	40,5	39,0	3,1	-1,7
Tschechische Rep.	39,1	41,6	40,4	2,5	-0,2
Slowakei	39,4	41,1	40,3	1,7	+0,3
Litauen	38,4	39,8	39,1	1,4	-0,3
Ungarn	39,2	40,5	39,9	1,3	-1,0
Bulgarien	40,8	41,7	41,3	0,9	+0,1
Rumänien	40,9	41,6	41,2	0,7	-0,1

Tabelle 2.9: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit aller abhängig Beschäftigten nach Geschlecht, 2008 nach Geschlecht, 2008, sowie die Differenz M/F in 2008 und die Veränderung dieser Differenz gegenüber 1995 (EU-15) bzw. 2000 (MOE), Std. pro Woche; ausgewählte EU-Länder (Sortierung ...)

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

* Vergleichsjahr 2001

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Auffallend ist ebenfalls, dass drei so unterschiedliche Länder wie Portugal, Griechenland und Finnland ähnliche Arbeitszeitdifferenzen aufweisen (die Arbeitsmärkte Portugals und Griechenlands sind nicht nur gegenüber Finnland, sondern auch untereinander hinsichtlich der Frauenerwerbstätigkeit höchst verschieden!).¹⁸ Bemerkenswerterweise hat diese Differenz in Portugal deutlich abgenommen, während sie in Finnland größer geworden ist – wenn auch auf weiterhin niedrigem Niveau. Finnland unterscheidet sich mit dieser Tendenz von den beiden übrigen nordeuropäischen EU-Ländern: In Dänemark ist die Arbeitszeitdifferenz zwischen Männern und Frauen etwas, in Schweden sogar deutlich zurückgegangen, wobei das Niveau dieser Differenz in beiden Ländern immer noch höher ist als in Finnland.

Diese vergleichsweise geringe Geschlechter-Ungleichheit bei den Arbeitszeiten in den drei nordeuropäischen Ländern markiert nach wie vor einen auffallenden Unterschied zu den meisten anderen Ländern in der wirtschaftlich am stärksten entwickelten Zone innerhalb der EU-15. Auch Frankreich weist Geschlechter-Unterschiede bei den Arbeitszeiten auf, die deutlich geringer als im EU-15 Durchschnitt sind. Demgegenüber

bilden Italien, Irland, Deutschland, Großbritannien und die Niederlande die Ländergruppe mit der größten Kluft zwischen Männer- und Frauen-Arbeitszeiten.¹⁹ In Italien und Deutschland ist diese Kluft gegenüber 1995 deutlich gewachsen, in den Niederlanden dagegen – und noch stärker in Großbritannien – auf hohem Niveau zurückgegangen.

Allerdings sollte bei dieser Betrachtungsweise nicht übersehen werden, dass zwischen den beiden Spitzenreitern Großbritannien und Niederlande bei der Dauer der durchschnittlichen Arbeitszeiten eine absolute Kluft von sieben Wochenstunden liegt. Die Ungleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, soweit sie sich in den Arbeitszeiten widerspiegelt, mag also in Großbritannien und den Niederlanden ähnlich groß sein,

¹⁸ Portugal gehört seit Jahrzehnten zu den Ländern mit der höchsten Frauenerwerbsquote und zugleich der niedrigsten Teilzeitquote von Frauen in Europa. Es nimmt seit der „Nelkenrevolution“ in dieser Hinsicht eine Ausnahmestellung unter den südeuropäischen Ländern ein und hat bei den Hauptkennziffern der Frauenerwerbstätigkeit mehr Gemeinsamkeiten mit Finnland als mit den südlichen Mittelmeerländern (vgl. dazu die Gegenüberstellung von Portugal mit Spanien von Castro et al. 2009).

¹⁹ Auch Österreich gehört zu dieser Ländergruppe; aus den oben genannten Gründen beziehen wir Österreich jedoch nicht in die Ländervergleiche ein.

2 doch die vielbeschworene Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint zumindest auf den ersten Blick in den Niederlanden bislang einfacher zu erreichen sein als in Großbritannien. Andererseits liegt bei dieser Betrachtungsweise in den Niederlanden die Betonung auf Familie, während in Großbritannien die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt wesentlich weiter fortgeschritten ist als in den Niederlanden, die auf diesem Feld zu den Schlusslichtern in Westeuropa gehören. Deshalb ist zu vermuten, dass den Niederlanden die eigentlichen Bewährungsproben in der Frage der Vereinbarkeit noch bevorstehen (vgl. dazu auch Kapitel 4).

Besonders eindrucksvoll ist auch in diesem Zusammenhang der Vergleich zwischen Großbritannien und Deutschland. In Großbritannien ist die geschlechtsspezifische Arbeitszeitdifferenz um 3,3 Wochenstunden zurückgegangen, in Deutschland ist sie um 2,1 Wochenstunden gewachsen. Diese gegenläufigen Entwicklungen vollzogen sich in beiden Ländern auf der Basis einer weiter zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit. Den Kontrast kann man so zusammenfassen: In Großbritannien ging die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit Hand in Hand mit einem allmählichen Rückgang der Teilzeitquote bei Frauen sowie einer allmählichen Verlängerung der durchschnittlichen Arbeitszeit sowohl von Vollzeit als auch Teilzeit arbeitenden Frauen, während die Arbeitszeit der Vollzeit arbeitenden Männer in bemerkenswertem Maße zurückging. In Deutschland dagegen vollzog sich die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit in erster Linie in Form von Teilzeitarbeit, während die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten noch unter das bereits niedrige Niveau von 1995 sank. Gleichzeitig nahm die Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten zu, und zwar bei Männern stärker als bei Frauen.

Stark vereinfacht lassen sich die bisher präsentierten Daten wie folgt zusammenfassen: In vielen wirtschaftlich schwächer entwickelten Ländern der EU sind die Geschlechterunterschiede bei den durchschnittlichen Arbeitszeiten gering. Mit zunehmendem wirtschaftlichem Entwicklungsniveau trennen sich die Wege: Ländern mit relativ geringen Arbeitszeitunterschieden (Nordeuropa, Frankreich) zwischen Männern und Frauen stehen Länder wie Deutschland, Großbritannien und die Niederlande gegenüber, bei denen diese Unterschiede sehr groß sind. Innerhalb der zuletzt genannten Ländergruppe weisen jedoch Großbritannien und Deutschland einander entgegengesetzte Trends auf: Zunehmender geschlechtsspezifischer Arbeitszeit-Segregation in Deutschland steht eine – wenn auch immer noch auf sehr hohem Niveau – abnehmende Segregation in Großbritannien gegenüber.

Vor diesem Hintergrund lässt sich aus den bislang präsentierten Daten eine zentrale Feststellung ableiten: Betrachtet man die Arbeitszeiten und Arbeitszeitstrukturen

in der EU, dann wird deutlich, dass von der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit eine starke Veränderungsdynamik ausgeht. Bei den Arbeitszeiten der – mehrheitlich männlichen – Vollzeitbeschäftigten dagegen, der traditionellen Zielgruppe von Arbeitszeitpolitik, sind im Vergleich damit wesentlich geringere Veränderungen erkennbar. Daraus ergibt sich die Frage, ob die herkömmlichen Regulierungsinstrumente von Arbeitszeit – Gesetz und Tarifvertrag – weiterhin als die Institutionen betrachtet werden können, von denen der maßgebliche Einfluss auf die gesellschaftlichen Arbeitszeitstandards ausgeht. Mit dieser Frage setzen wir uns im folgenden Kapitel auseinander.

3 Länderspezifische Arbeitszeitstandards

Im vorangegangenen Kapitel wurde gezeigt, dass in den Ländern der EU die Arbeitszeiten verschiedener Beschäftigtengruppen in unterschiedlich starkem Maße ausdifferenziert sind. Dies betrifft z.B. die Arbeitszeiten nach Qualifikationsstatus, vor allem jedoch die Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ihren allgemeinsten Ausdruck in der Statistik finden derartige Ausdifferenzierungen in den Veränderungen der Häufigkeit bestimmter Wochenarbeitszeiten. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern sind hier teilweise wesentlich stärker ausgeprägt als bei den Durchschnittsarbeitszeiten, und auch bei der Stabilität bzw. Veränderungsdynamik dieser „Arbeitszeitprofile“, wie wir sie hier nennen wollen, gibt es erstaunliche Länderunterschiede.

3.1 Arbeitszeitprofile im Vergleich

Bevor wir einzelne Länder genauer betrachten, sollen einige Arbeitszeitprofile im Vergleich vorgestellt werden. In den folgenden Grafiken wird zunächst nicht nach Männern und Frauen unterschieden, um die länderspezifischen Stabilitäten bzw. Veränderungsdynamiken besser darstellen zu können. Auf die Geschlechterspezifika, die ganz offensichtlich vielen dieser Profile zugrunde liegt, gehen wir anschließend ein.

Beginnen wir mit dem Beispiel Deutschlands. Abbildung 3.1 zeigt, wie viel Prozent der Beschäftigten im Jahre 2008 normalerweise wie viele Stunden pro Woche gearbeitet haben, und wie sich diese Stunden-Intervalle seit dem Jahr

2000 verändert haben. Die deutlichen Verschiebungen in den Arbeitszeitmustern innerhalb dieser acht Jahre reflektieren vor allem die beiden großen Trends, die bereits grob skizziert wurden: Ungeachtet des Tarifniveaus hat die Verbreitung von Arbeitszeiten im Bereich von 40 Wochenstunden und darüber hinaus zugenommen (vor allem zu Lasten der Arbeitszeiten im Bereich von 38 Stunden), während zugleich die Teilzeitarbeit in ihren verschiedenen Ausprägungen zugenommen hat.

Kontrastieren wir dieses Bild nun mit den Arbeitszeitprofilen anderer Länder. Als ein Gegenpol zu Deutschland bietet sich (neben Schweden oder Finnland) Dänemark an. Wie Abbildung 3.2 demonstriert, gab es im Betrachtungszeitraum keine starken Veränderungen. Der Schwerpunkt der effektiven Wochenarbeitszeiten liegt weiterhin bei 37 Stunden, allerdings zeichnen sich bei der kurzen Teilzeit und den Arbeitszeiten von mehr als 40 Wochenstunden starke Ausdifferenzierungen ab.

Blicken wir nun auf Länder, in denen die Arbeitszeit im Schnitt kürzer geworden ist. Hier bietet sich Ungarn als Beispiel für eine Arbeitszeitverkürzung im Bereich der Vollzeitbeschäftigten bei ansonsten weitgehend unveränderter Struktur an. Wie Abbildung 3.3 zeigt, geht die Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten fast ausschließlich auf eine deutliche Reduzierung des Anteils der Beschäftigten mit über 40 Stunden zugunsten einer weiteren Konzentration im Bereich des 40-Stunden-Standards zurück.

Ein Gegenstück dazu wiederum ist Großbritannien, wo die Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeiten seit 2000 darauf zurückzuführen ist, dass im Wesentlichen

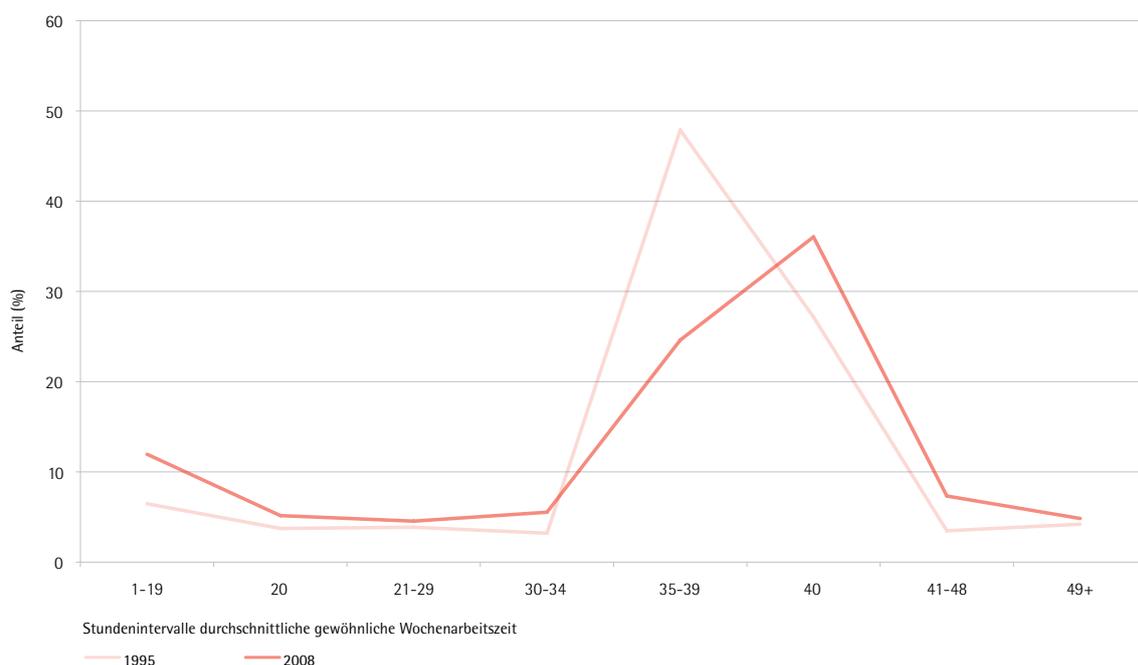


Abbildung 3.1: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Deutschland, 1995/2008

Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS); eigene Auswertung IAQ

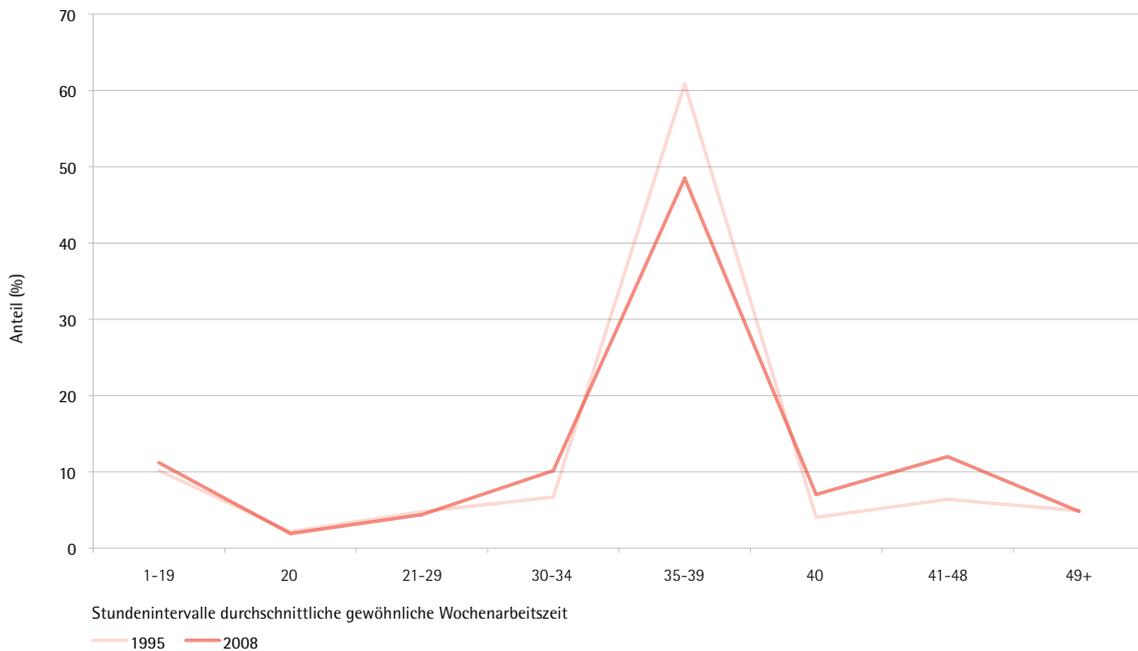


Abbildung 3.2: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Dänemark, 1995/2008
 Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe (EU-LFS); eigene Auswertung IAQ

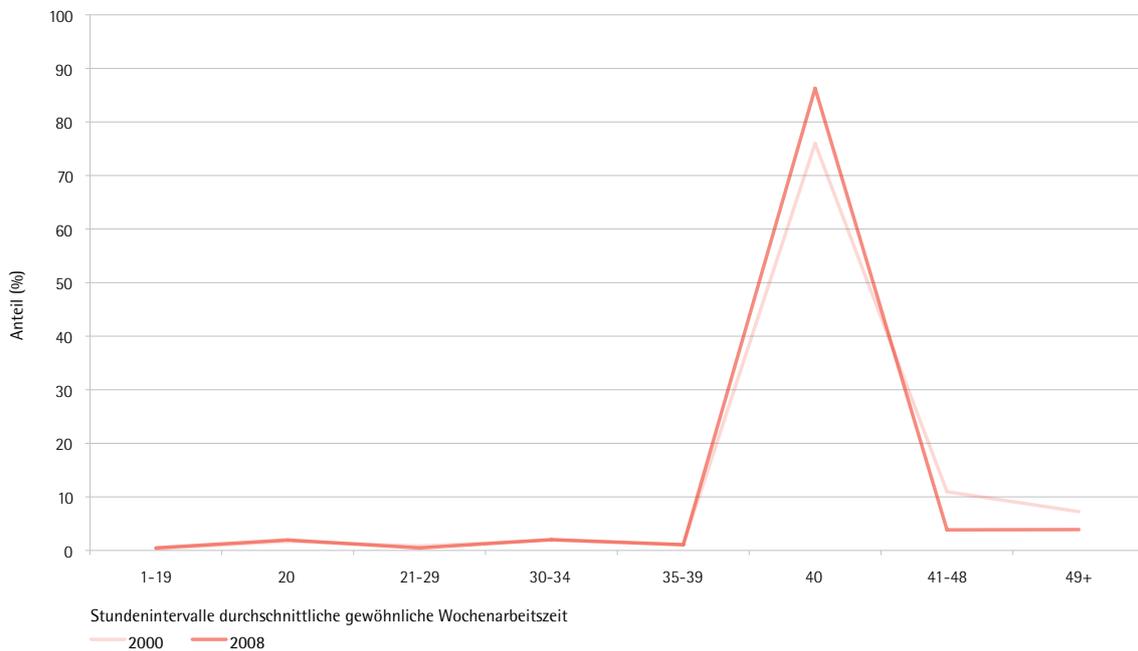


Abbildung 3.3: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Ungarn, 2000/2008
 Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe (EU-LFS); eigene Auswertung IAQ

das relative Gewicht aller Arbeitszeiten von mehr als 40 Wochenstunden abgenommen, und das von Arbeitszeiten unter 39 Wochenstunden zugenommen hat. In seiner starken Ausfächerung und seiner – trotz abnehmender Tendenz – nach wie vor beherrschenden Bedeutung von Arbeitszeiten oberhalb der 40-Stunden-Schwelle ist das Arbeitszeit-Profil Großbritanniens in Europa einzigartig; es scheint, als gäbe es abgesehen von der „long hours

culture“ in diesem Land keinerlei gesellschaftlichen Standard der Arbeitszeiten (Abbildung 3.4).

Diese markanten Unterschiede in Profilen und Tendenzen geben Anlass zu zwei miteinander zusammenhängende Fragen, die von sowohl forschungsstrategischem als auch politischem Interesse sind: Was erklärt diese länderspezifischen faktischen gesellschaftlichen

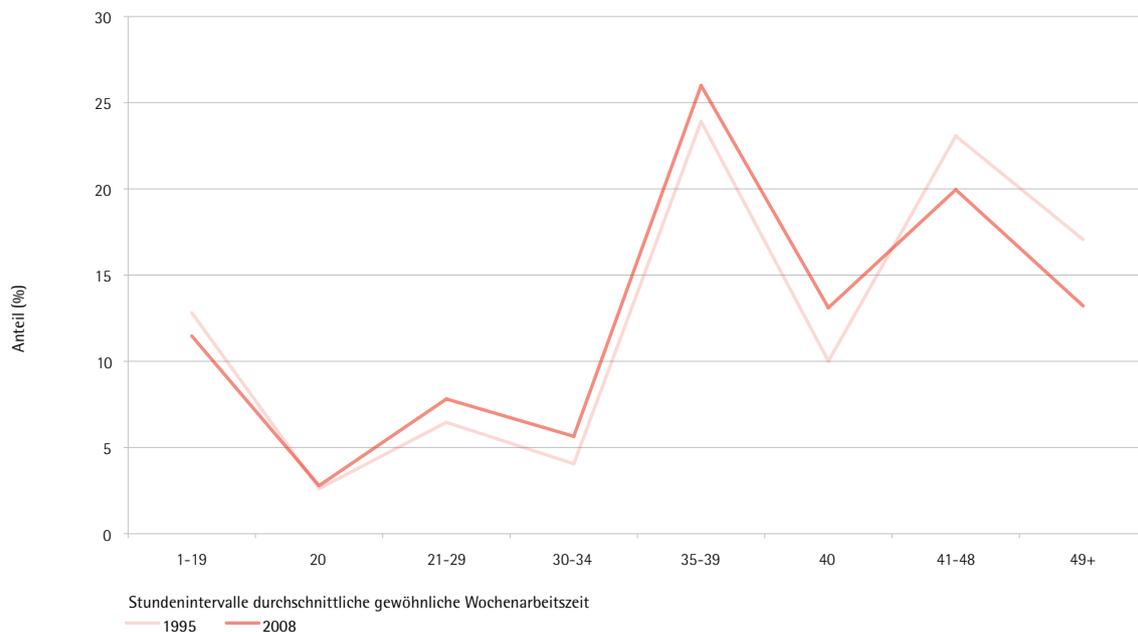


Abbildung 3.4: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Großbritannien, 1995/2008
Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe (EU-LFS); eigene Auswertung IAQ

Arbeitszeitstandards, in welchem Maße wird das gesellschaftliche „Normale“ durch gesetzliche oder tarifvertragliche Normen geprägt? Und: Gibt es Institutionen jenseits von Tarifvertrag und Gesetz, die ebenfalls – und vielleicht mit noch größerer Durchschlagskraft als diese – auf die großen Trends der Arbeitszeitentwicklung und die Veränderungen der gesellschaftlichen Arbeitszeit-Normalität oder Arbeitszeitstandards einwirken?²⁰ Der Beantwortung dieser Fragen wollen wir im Folgenden am Beispiel einzelner Länder zumindest näherkommen.

3.2 Frankreich: Zwei Schritte vorwärts, ein Schritt zurück

Frankreich gehört zu den Ländern mit den kürzesten Arbeitszeiten in Europa und mit traditionell vergleichsweise homogenen Arbeitszeitstrukturen. Das typische Profil ist das eines dominierenden Vollzeit-Standards in der Nähe der gesetzlichen Arbeitszeit. Die Regulierung der Arbeitszeit primär per gesetzlicher Norm ist eine Tradition, die auf die Volksfrontregierung Mitte der 1930er Jahre zurückreicht, die – fast zeitgleich mit den USA – die gesetzliche 40-Stundenwoche einführte. Die effektiven Arbeitszeiten näherten sich in den 1950er bis 1970er Jahren nach und nach der gesetzlichen Norm an, so dass die Einführung der 39-Stundenwoche durch die erste Regierung unter Präsident Mitterrand im Jahre 1981 sich unmittelbar auf die effektiven Arbeitszeiten auswirken konnte. Tarifverträge haben die Veränderungen der gesetzlichen Normarbeitszeit lediglich stets nachvollzogen – eine Praxis, die bis heute weitgehend ungebrochen fortlebt.²¹

Der durch die gesetzliche Norm maßgeblich beeinflusste Vollzeitstandard prägt die effektiven Arbeitszeiten von Frauen fast ebenso stark wie die von Männern. Teilzeitarbeit ist – ähnlich wie in Südeuropa, aber auch in Finnland – weniger verbreitet als im Durchschnitt der EU. Allerdings ist die Frauenerwerbstätigkeit seit den 1950er Jahren deutlich stärker entwickelt als in den anderen Mittelmeerländern (der frühzeitige Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung hat seine Wurzeln in der Bevölkerungspolitik in den ersten Nachkriegsjahrzehnten). Zwar ist die Frauenerwerbstätigkeit, in Personen gerechnet, nicht höher als der EU-Durchschnitt und liegt neuerdings sogar etwas unter dem Niveau Deutschlands, doch sorgen die immer noch recht niedrige Teilzeitquote und die vergleichsweise geringen Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen dafür, dass die Frauen-Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten über dem EU-Durchschnitt liegt (vgl. Kapitel 2.2.1).²²

²⁰ Die Unterscheidung von Norm und Standard, die wir für den Zweck dieser Analyse vornehmen, ist der Welt der Technik entlehnt: „Aus dem englischen Sprachgebrauch kommt der Begriff de jure standard, der sich mit dem deutschen Begriff „Norm“ deckt. Im Gegensatz dazu ist ein de facto standard nicht durch ein Normungsverfahren anerkannt“ (<http://de.wikipedia.org/wiki/Normung>). Im hier behandelten Zusammenhang scheint uns die begriffliche Erfassung des Unterschieds zwischen (de jure) Norm und (de facto) Standard hilfreich zu sein, um die Bedeutung von Tarifverträgen oder Gesetzen für die Beeinflussung der normalen gesellschaftlichen Praxis herauszuarbeiten. Deshalb kann man den Unterschied, um den es hier geht, ebenso als Unterschied zwischen Norm und Normalität formulieren.

²¹ Arbeitszeit war deshalb auch bis vor kurzem kein wichtiges Thema der Tarifpolitik. – Einen in deutscher Sprache vorliegenden, kurzen und informativen Überblick über die Geschichte der französischen Arbeitszeitpolitik bietet Freyssinet (1998), der große historische Rückblick in englischer Sprache findet sich bei Cross (1989).

²² Dass auf diesem Gebiet eine gewisse Stagnation erkennbar ist, dürfte mit der Arbeitsmarktpolitik der letzten 15 Jahre zusammenhängen, die sich um eine Stärkung der Teilzeitarbeit von Frauen und um längere Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes zwecks Anhebung des Beschäftigungsniveaus bemüht hat.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

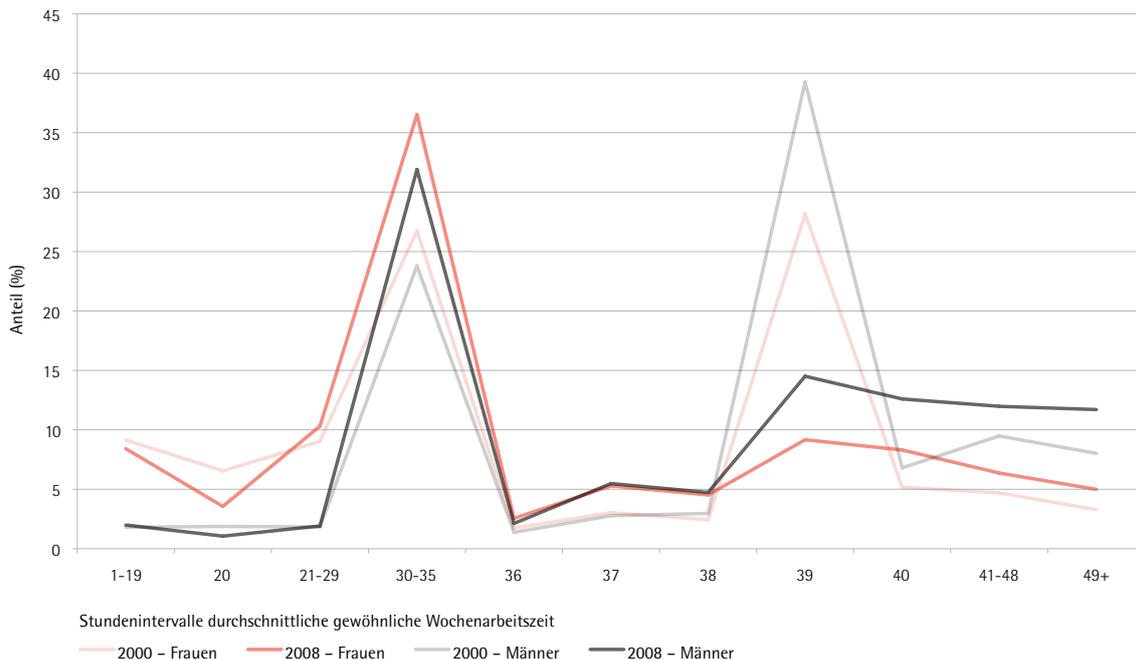


Abbildung 3.5: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Männer und Frauen, Frankreich, 2000 und 2008

Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe (EU-LFS); eigene Auswertung IAQ

Diese Grundstruktur hat sich auch nach der Einführung der gesetzlichen 35-Stundenwoche nicht wesentlich verändert (Abbildung 3.5). Betrachtet man die linke Seite der Grafik, dann wird man feststellen, dass sich im zurückliegenden Jahrzehnt bei den Frauen die Bedeutung sowohl der klassischen Teilzeit (20 Wochenstunden) als auch der kurzen Teilzeit von unter 20 Stunden sogar etwas verringert hat.

Die eigentliche Dynamik ist dagegen im Bereich der Vollzeitarbeit zu beobachten. Die große Veränderung ist die „Linksverschiebung“ des Arbeitszeitbereichs, in dem die große Mehrzahl der abhängig Beschäftigten arbeiten. Tabelle 3.1 zeichnet diese Dynamik noch genauer seit 1995 nach. Die Konzentration der Arbeitszeiten auf den Bereich von 39/40 Wochenstunden begann sich bereits gegen Ende der 1990er Jahre zu relativieren, zugunsten einer Verschiebung hin zur 35-Stundenwoche. Letztere wurde dann bis 2003 der Bereich mit der stärksten Häufung von Arbeitszeiten – ein knappes Drittel aller

	< 20	20-29	30-34	35	36-38	39-40	> 40
1995	5,0	9,8	4,9	2,3	7,0	56,3	14,8
2000	5,3	9,4	6,7	18,5	7,1	40,0	13,0
2003	5,5	8,1	6,5	31,8	11,5	20,4	16,0
2008	5,1	8,3	6,1	28,0	12,3	22,4	17,7
2008 M	2,0	3,0	2,5	29,4	12,3	27,1	23,7
2008 F	8,4	13,9	9,9	26,6	12,4	17,5	11,4

Tabelle 3.1: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Frankreich, 1995, 2000, 2003 und 2008

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Beschäftigten arbeiteten damals normalerweise 35 Stunden in der Woche. Nur noch halb so viele Beschäftigte wie drei Jahre zuvor arbeiteten normalerweise 39 oder 40 Stunden. Nun setzte jedoch in gewissem Umfang eine Bewegung zurück ein: Der Anteil der Beschäftigten mit einer 35-Stundenwoche als gewöhnlicher Arbeitszeit nahm bis 2008 um knapp vier Prozentpunkte ab, und alle Arbeitszeit-Intervalle darüber waren etwas stärker besetzt.

Die Tabelle unterstreicht auch die nach europäischen Maßstäben relativ ausgeglichene Arbeitszeitverteilung zwischen Männern und Frauen, allerdings mit wichtigen Differenzierungen. Bei Frauen dominiert ebenso wie bei Männern die Vollzeittätigkeit, und Teilzeitarbeit bewegt sich vorzugsweise im Bereich längerer Teilzeit. Der Vollzeitstandard unter Frauen liegt bei 35 Stunden. Angesichts der knapp 37% der weiblichen Beschäftigten mit Arbeitszeiten von 30 bis 35 Wochenstunden kann kurze oder reduzierte Vollzeit mit Einschränkungen als der am stärksten verbreitete Arbeitszeitstandard französischer Frauen bezeichnet werden, allerdings nimmt längere Vollzeit auch bei ihnen an Bedeutung zu. Bei den Männern dagegen ist der Vollzeitstandard mittlerweile fast gleich auf die drei Schwerpunkte 35, 39/40 und über 40 Stunden aufgeteilt. Auf diese Veränderungen im Bereich der Vollzeitarbeit wollen wir uns im Folgenden konzentrieren.

3.2.1 Die Veränderungen in der Arbeitszeit-Gesetzgebung seit 2000

Mit den – nach der damaligen Arbeitsministerin benannten – Aubry-Gesetzen wurde mit Wirkung vom Jahresbeginn 2000 die gesetzliche Arbeitszeit für alle Privatbetriebe mit mehr als 20 Beschäftigten von 39 auf 35 Stunden pro Woche verkürzt.²³ Kleinere Betriebe sollten zwei Jahre später einbezogen werden. Arbeitszeiten oberhalb der gesetzlichen Arbeitszeit galten als zuschlagpflichtige Überstunden, sofern keine abweichenden Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene – etwa in Form von Jahresarbeitszeiten – getroffen wurden. Die zulässige Höchstarbeitszeit wurde von 48 auf 44 Wochenstunden (im Durchschnitt von 12 Wochen) gesenkt, für definierte Ausnahmefälle auf 46 Stunden. Pro Kopf waren maximal 130 Überstunden im Jahr zulässig, es sei denn, sie werden durch Freizeit ausgeglichen oder der Branchentarifvertrag legen eine andere Grenze fest.

Zuvor hatte bereits ein erstes Aubry-Gesetz im Jahre 1998 eine zweijährige Übergangsphase etabliert, während der die Betriebe durch ein System finanzieller Anreize (Senkung der Arbeitgeberbeiträge, degressiv gestaffelt nach Lohnhöhe) zu einer freiwilligen Einführung der 35-Stundenwoche auf der Basis von betrieblichen Kollektivvereinbarungen (in definierten Ausnahmen auf der Basis von Branchenverträgen) angeregt wurden. Um in den Genuss dieser Subventionen zu kommen, mussten sich die Betriebe in den Vereinbarungen verpflichten, bei einer Arbeitszeitverkürzung von rund 10% die Zahl der Beschäftigten um 6% zu erhöhen, oder ursprünglich vorgesehene und angekündigte Entlassungen in derselben Proportion zu vermeiden. Das zweite Aubry-Gesetz von 2000 machte dann die Festlegung der gesetzlichen Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden verbindlich, ergänzt um die Definition einer Jahresarbeitszeit von 1600 Stunden. Die Bedingungen für die Gewährung reduzierter Arbeitgeberbeiträge wurden erheblich gelockert.

In einer besonderen Regelung wurde die Gruppe der höheren und leitenden Angestellten („cadres“), die in Frankreich wesentlich weiter gefasst ist als z.B. in Deutschland, in drei Kategorien aufgeteilt: tatsächliche Führungskräfte ohne gesetzliche Arbeitszeit (ungefähr vergleichbar mit den leitenden Angestellten in Deutschland); Angestellte, die in den Arbeitsrhythmus

ihrer Abteilungen so eingebunden sind, dass sie deren Arbeitszeitregelungen auf der Basis der 35-Stunden-Woche unterliegen; schließlich eine mittlere Gruppe, zu der unter anderem Angestellte aus Entwicklungsabteilungen gehören: Ihre gesetzliche Arbeitszeit ist nicht notwendig durch Stunden definiert, sondern für sie können Tages-Pauschalen (sogen. „forfaits en jours“) von maximal 218 Tagen pro Jahr ohne Stundenbegrenzung (abgesehen von denen der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie) vereinbart werden – eine Möglichkeit, von der in der Mehrzahl der Betriebsvereinbarungen Gebrauch gemacht wurde.

Nach der Regierungsübernahme durch die bürgerlichen Parteien wurde im Januar 2003 das nach dem neuen Arbeitsminister benannte Fillon-Gesetz verabschiedet. Es erhöhte die Obergrenzen für zulässige Überstunden von 130 auf 180 pro Jahr und bestätigte die Option einer weiteren Erhöhung per Tarifvertrag. Ende 2004 wurde diese Grenze weiter auf 220 Stunden erhöht. Die für Überstunden zu zahlenden Zuschläge, die in den Aubry-Gesetzen auf 25% festgelegt worden waren, wurden nun der Definition von Branchen-Tarifverträgen überantwortet: Die Tarifparteien können Zuschläge zwischen 10% und 25% vereinbaren. Die in den Aubry-Gesetzen vorgesehene um zwei Jahre verzögerte Einführung der 35-Stundenwoche in Kleinbetrieben wurde mit dem Fillon-Gesetz und weiteren Folgegesetzen mehrfach hinausgeschoben. Schließlich wurden die Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge mit anderen Subventionen verknüpft und von der Dauer der vertraglichen Arbeitszeit entkoppelt. Ein weiteres, im Jahre 2005 verabschiedetes Gesetz diente der „Flexibilisierung“ der 35-Stundenwoche; u.a. wurde eine früher eingeführte Begrenzung der Anzahl von Stunden, die auf Arbeitszeitkonten angespart werden dürfen, aufgehoben. Zwei weitere Gesetze, in 2007 und 2008 verabschiedet, zielten schließlich auf eine grundlegendere Reformulierung der gesetzlichen Arbeitszeit ab. Die Möglichkeiten der Tarifparteien, die Grenze für Überstunden zu erhöhen, wurden erneut erweitert. Die Regelungen zu Überstundenzuschlägen wurden vereinfacht: Bei Existenz eines Firmen- oder Branchentarifvertrags beträgt der Zuschlag mindestens 10%, ohne Kollektivvereinbarung 25%, ab der 45. Stunde 50%. Besonders wichtig: Auf die Zuschläge werden ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge erhoben, und zwar sowohl für Arbeitnehmer (dies war bereits vorher eingeführt worden) als auch für Arbeitgeber. Auch für die Beschäftigtengruppe der „cadres“ wurden Arbeitszeitverlängerungen attraktiver gemacht: Die Begrenzung der Pauschalarbeitszeit auf 218 Tage im Jahr („forfaits en jours“) wurde zwar beibehalten, doch eine Verlängerung auf bis zu 235 Tage – die bereits vorher unter bestimmten Bedingungen möglich war – kann jetzt auch entgolten werden: Faktisch können also bis zu 17 arbeitsfreie Tage an den Arbeitgeber „verkauft“ werden (Ministère du travail 2009).

²³ Den Aubry-Gesetzen waren Initiativen der bürgerlichen Regierungen in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre vorausgegangen, die auf die Schaffung von Anreizen für betriebliche Arbeitszeitverkürzungen gesetzt hatten. Insbesondere das „Robien-Gesetz“ brachte einzelne punktuelle Erfolge, doch seine Breitenwirkung blieb begrenzt. Die Breitenwirkung setzte erst mit dem Aubry-Gesetzen ein, wie auch die Daten des EU-LFS zeigen. Sie weisen für Ende der 1990er Jahre den Beginn jener Tendenz zu effektiven Arbeitszeitverkürzungen aus, die sich dann von 2000 bis 2002 enorm beschleunigen sollte. Der hier gegebene Überblick über die Arbeitszeitgesetze stützt sich auf Dufour (2006), Bloch-London et al. (2008) und Michon (2009) sowie die Internetseite des französischen Arbeitsministeriums. Vgl. auch die ausführlicheren Darstellungen der Aubry-Gesetze in Lehndorff (2001) und Flecker et al. (2001).

Ein wichtiger Hintergrund dieser Gesetzesänderungen war – neben ideologischen Gründen – offensichtlich die große Unzufriedenheit der Arbeitgeberverbände mit der gesetzlichen 35-Stundenwoche.²⁴ Die bürgerliche Regierung war mit dem erklärten Ziel angetreten, die 35-Stundenwoche wieder rückgängig zu machen. Allerdings stellte sich bald heraus, dass die Mehrzahl der Beschäftigten, die ursprünglich dem 35-Stunden-Projekt wegen der Furcht vor Einkommensverlusten skeptisch gegenüber gestanden hatten, die Arbeitszeitverkürzung nun nicht mehr preisgeben wollten. Zwar wurden in Meinungsumfragen die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen durchaus kritisch oder kontrovers beurteilt (v.a. wegen teilweise zunehmender Arbeitsverdichtung und Flexibilisierung), doch der Gewinn an Freizeit führte zu deutlichen Mehrheiten zugunsten des Festhaltens an der 35-Stundenwoche (Dufour 2006; Ministère du travail 2006). Überraschenderweise wollten jetzt auch viele Unternehmen – ungeachtet der Haltung ihres Spitzenverbandes – die einmal ausgehandelte neue Arbeitszeitorganisation auf der Basis der 35-Stundenwoche nicht mehr in Frage stellen. Der zuletzt genannte Aspekt hängt mit den Auswirkungen der Aubry-Gesetze auf die Praxis der industriellen Beziehungen zusammen: Vor allem die Unternehmen, die im Rahmen des ersten Aubry-Gesetzes 1998 ff. zur 35-Stundenwoche übergegangen waren, hatten damit vielfach zum ersten Mal betriebliche Verhandlungen über die Organisation der Arbeitszeit etabliert. Dies war auch in Betrieben geschehen, in denen es zuvor keine gewerkschaftliche Vertretung gegeben hatte.²⁵ Auch wenn die Zunahme von betrieblichen Verhandlungen über die Arbeitszeit mit einer Zunahme von Konflikten – vor allem über damit verbundene Lohnfragen – einherging (Bloch-London et al. 2008), wollten oder konnten viele Unternehmen nicht mehr hinter die Institutionalisierung von Verhandlungsstrukturen, also eine neu etablierte Praxis der betrieblichen Verhandlung mit "ausgehandelten Kompromissen" zurückfallen (Charpentier et al. 2006).

Die Serie von Gesetzen zur Arbeitszeit seit 2003 ist deshalb als Versuch zu betrachten, die gesetzliche Arbeitszeit formal nicht zu verlängern, zugleich aber die 35-Stundenwoche so zu durchlöchern, dass in der Praxis wenig von ihr übrig bleibt. Kern des Vorgehens ist es, Überstunden für Beschäftigte oder Arbeitgeber attraktiver zu machen, und zugleich früher bestehende gesetzliche Begrenzungen der Flexibilisierung – insbesondere im

²⁴ Wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Gründe dürften allenfalls eine ergänzende oder nachgeordnete Rolle gespielt haben, da Wirtschaft und Arbeitsmarkt in den Jahren zuvor eine recht positive Entwicklung genommen hatten. Als ein sachliches Argument spielt allerdings nach wie vor der Hinweis eine wichtige Rolle, dass vergleichsweise geringe Beschäftigungseffekte sehr teuer erkaufte worden seien (Michon 2009: 17). Wir gehen auf die Beschäftigungseffekte der Arbeitszeitverkürzung in Frankreich weiter unten ein (Kapitel 3.2.3).

²⁵ Immerhin ein Drittel der Betriebe, die im Rahmen des ersten Aubry-Gesetzes eine freiwillige Arbeitszeitvereinbarung mit "Beauftragten" der Gewerkschaften ("salariés mandatés") abschlossen, hatten keine betriebliche Gewerkschaftsvertretung; in jedem zehnten dieser Betriebe wurde im Zusammenhang mit den Verhandlungen dann eine solche Vertretung gebildet (Bloch-London et al. 2008).

Bereich höherer Angestellter – so weit wie möglich aufzuheben.²⁶

Wie hat sich das Vor und Zurück der staatlichen Arbeitszeitpolitik auf die effektiven Arbeitszeiten ausgewirkt?

3.2.2 Die Veränderungen der effektiven Arbeitszeiten seit 2000

Die unmittelbarsten und stärksten Auswirkungen hatten die Aubry-Gesetze auf die betrieblich vereinbarten Arbeitszeiten, die in einer vierteljährlichen Betriebserhebung (ACEMO) erfasst werden. Abbildung 3.6 demonstriert die starke Wirkung, die bereits die erste Phase freiwilliger und öffentlich geförderter Vereinbarungen über die Einführung der 35-Stundenwoche auf die betrieblich vereinbarten Arbeitszeiten hatte. Einen noch größeren Schub brachte dann die Einführung der verbindlichen Norm von 35 Wochenstunden in 2000 bei zunächst fortgesetzter öffentlicher Förderung. Die Dauer der betrieblich im Durchschnitt vereinbarten Wochenarbeitszeiten liegt seit 2003 im Wesentlichen unverändert bei 35,6 Wochenstunden (Ministère du travail 2010a).

Wenn wir nun die Konsequenzen dieser sowohl gesetzlichen als auch vertraglichen Arbeitszeitverkürzung auf die effektiv geleisteten Arbeitsstunden betrachten, müssen wir uns zunächst erneut mit einem methodischen Problem befassen: der bereits erwähnten Umstellung der Arbeitskräfteerhebung von einem quartalsbezogenen zu einem über das ganze Jahr verteilten kontinuierlichen Erhebungsmodus im Rahmen der Harmonisierung des EU-LFS (vgl. Kapitel 1). Die Umstellung der Erhebungsmethode fiel in Frankreich besonders ins Gewicht, weil dieses Land zu den wenigen gehörte, das die früher übliche quartalsbezogene Erhebung im ersten Quartal eines Jahres durchführte, in dem die Arbeitszeiten erfahrungsgemäß kürzer als im Jahresdurchschnitt sind (European Commission 2009a: 27). Saisonale Einflüsse (im konkreten Fall: durch den Winter bedingte kürzere Arbeitszeiten in einigen Branchen) dürften sich deshalb in den französischen Daten bis 2002 stärker als anderswo üblich

²⁶ Ein nicht uninteressanter Randaspekt ist, an wen sich jeweils die finanziellen Anreize für Arbeitszeitverlängerungen richten. Im Falle des „forfait en jours“ sind es eindeutig und ausschließlich die Beschäftigten, denn die Möglichkeit einer vertraglichen oder informellen Aufstockung der zu arbeitenden Tage pro Jahr gab es bisher auch, allerdings war sie für die Beschäftigten finanziell uninteressant. Beschäftigte, die jetzt von der Möglichkeit des „Verkaufs“ von Arbeitstagen an ihre Arbeitgeber Gebrauch machen möchten, bekommen jetzt einen finanziellen Ausgleich dafür, was nicht alle Arbeitgeber freuen dürfte. Bei den Überstunden verhält es sich eher umgekehrt: Die Senkung der Zuschläge macht das Ableisten von Überstunden für Arbeitnehmer weniger interessant als bisher, sie haben erst durch die kürzlich eingeführte Begünstigung dieser Zuschläge beim Arbeitnehmerbeitrag einen finanziellen Vorteil durch die Verlängerung. Der Gesetzgeber scheint also darauf zu bauen, dass bei „normalen“Arbeitnehmern eher davon auszugehen ist, dass der Arbeitgeber bei der Durchsetzung seiner Interessen am längeren Hebel sitzt als bei höheren Angestellten, denen deshalb für die selbst gemagte Arbeitszeitverlängerung etwas mehr geboten werden muss.

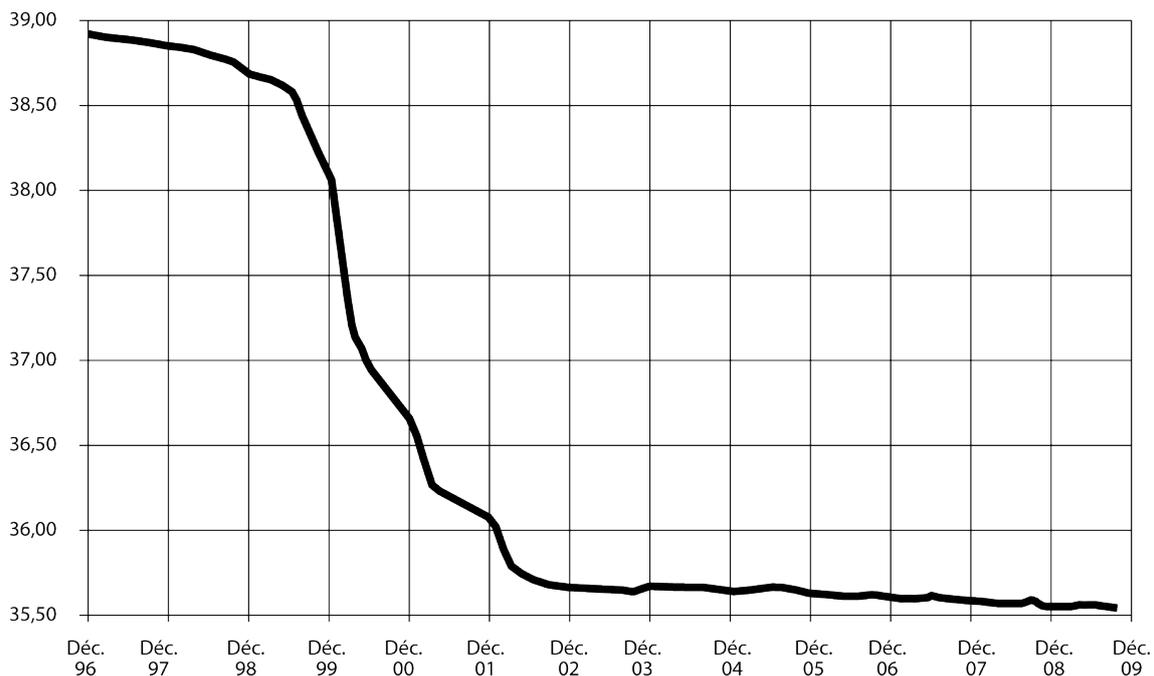


Abbildung 3.6: In Kollektivvereinbarungen festgelegte durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten, Frankreich, 1996 bis 2009
Quelle: Ministère du travail (2010a)

ausgewirkt haben. Die Umstellung der Erhebungsweise wurde in Frankreich 2002 vorgenommen. Das französische Arbeitsministerium hat den Effekt dieser Umstellung auf die im EU-LFS ausgewiesenen Wochenarbeitszeiten für das Jahr 2002 dokumentiert (Tabelle 3.2): Allein durch die veränderte Erhebungsmethode ergab sich in diesem Jahr eine in der Statistik ausgewiesene Arbeitszeitverlängerung um 1,1 Wochenstunden.

Betrachtet man den für die Beurteilung der Wirkungen der gesetzlichen 35-Stundenwoche auf die tatsächlichen (genauer: „normalerweise geleisteten“)

Stichtagsmethode / quartalsbezogen	Jahr	Wochenarbeitszeit (Std./W.)
Stichtagsmethode / quartalsbezogen	1998	39,7
	1999	39,6
	2000	38,9
	2001	38,3
	2002	37,7
Jahres-Durchschnittsdaten/ kontinuierliche Erhebung	2002	38,8
	2003	38,8
	2004	38,9
	2005	39,1
	2006	39,1
	2007	39,2
	2008	39,3

Tabelle 3.2: Normalerweise gearbeitete Wochenstunden von abhängig in Vollzeit Beschäftigten in Frankreich, Vollzeit, 1998-2004
Quelle: Ministère du travail (2010b) bis 2004, ab 2005 EU-LFS eigene Auswertung IAQ

Wochenarbeitszeiten kritischen Zeitraum, dann wird deutlich, dass die ausgewiesene Arbeitszeitverlängerung um 0,4 Wochenstunden von 2000 bis 2008 bzw. gar um 1,6 Wochenstunden von 2002 bis 2008 in diesem Umfang ein statistisches Artefakt ist. Realistischer ist es, davon auszugehen, dass im Zuge der Absenkung der gesetzlichen Arbeitszeit die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten zunächst um 1,2 Wochenstunden zurückgingen, oder sogar um zwei Wochenstunden, wenn man den Zeitraum von 1998 bis 2002 nimmt, dann aber wieder schrittweise um insgesamt 0,5 Wochenstunden anstiegen (2002 bis 2008). Diese U-förmige Bewegung reflektiert die beschriebenen Änderungen in der gesetzlichen Arbeitszeitregulierung. Der „Netto-Effekt“ der Absenkung der gesetzlichen Arbeitszeit von 39 auf 35

	2000	2002	Δ	2003	2008	Δ
Durchschnitt	38,9	37,7	-1,2	38,8	39,3	+0,5
Dto. Männer	39,5	38,2	-1,3	39,5	40,1	+0,6
Dto. Frauen	38,0	36,9	-1,1	37,6	38,3	+0,7
Hohe Qualif.	39,0	38,3	-0,7	39,6	40,5	+0,9
Mittlere Qualif.	38,9	37,5	-1,4	38,5	38,9	+0,4
Geringe Qualif.	38,8	37,4	-1,4	38,3	38,5	+0,2
Industriearbeiter*	38,4	37,2	-1,2	38,2	38,7	+0,5
Büroangestellte*	37,8	36,4	-1,4	36,7	37,1	+0,4
Führungskräfte*	44,4	43,6	-0,8	45,1	45,7	+0,6

Tabelle 3.3: Veränderungen der gewöhnlichen Arbeitszeiten in Frankreich für ausgewählte Beschäftigtengruppen, Vollzeitbeschäftigte, 2000-2002, 2003-2008 (in Std./W.)

* ISCO 8, 4 und 1; vgl. Erläuterungen im Tabellenhang
Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Wochenstunden dürfte deshalb ungefähr im Bereich von 1,5 Wochenstunden liegen.

Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, beim detaillierteren Nachzeichnen der Arbeitszeitentwicklung stets die Phasen bis 2002 und ab 2003 getrennt zu betrachten. Dies ist übrigens auch in der Sache sinnvoll, als der Umschwung in der Arbeitszeitpolitik zum Jahresbeginn 2003 einsetzte. Tabelle 3.3 gibt einen Überblick, der eine genauere Analyse von Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitverlängerung in diesen beiden Phasen ermöglicht.

Anknüpfend an der auf Tabelle 3.2 beruhenden Einschätzung lässt sich allgemein festhalten, dass im gesamten Zeitraum 2000 bis 2008 die normalerweise geleisteten Wochenstunden im Durchschnitt um rund 0,7 Stunden zurückgegangen sein dürften. Wenn diese Schätzung richtig ist, dann sind nach 2002 etwa 40% der zuvor erreichten Arbeitszeitverkürzungen wieder rückgängig gemacht worden. Bezieht man die bereits die in den Jahren 1998 und 1999 vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen mit ein, beträgt der Anteil der wieder rückgängig gemachten Arbeitszeitverkürzungen lediglich rund 25%.

Dieses Hin und Zurück ging mit einer strukturellen Veränderung einher, deren Grundmuster auf einen einfachen Nenner gebracht werden kann: Bestehende Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten verschiedener Beschäftigtengruppen sind größer geworden. In geringem Maße trifft dies zunächst auf die Differenz zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen zu. Wesentlich drastischer dagegen ist die Spreizung zwischen den Angehörigen der jeweils drei Qualifikations- und Tätigkeitsgruppen, die in Tabelle 3.3 dargestellt sind. Beschäftigte mit mittlerer oder geringer Qualifikation profitierten deutlich von der Arbeitszeitverkürzung (wenn auch in geringerem Umfang, als dies auf Grund der Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeiten zu vermuten gewesen wäre). Die anschließenden Arbeitszeitverlängerungen wirkten sich bei diesen Beschäftigten nur unterdurchschnittlich aus, bei den gering Qualifizierten sogar kaum. Ein ähnliches Bild bieten die drei ausgewählten Tätigkeitsgruppen. Bei den Büroangestellten weist die Arbeitskräfteerhebung für 2008 sogar – trotz veränderter Erhebungsmethode – kürzere Arbeitszeiten aus als 2000. Dadurch, dass Büroangestellte heute kürzer, Führungskräfte aber länger arbeiten als 2000, hat sich die Kluft zwischen den durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten dieser beiden Gruppen von 6,6 Stunden in 2000 auf 8,6 Stunden in 2008 vergrößert.

Kurz gesagt: Das teilweise Zurückrollen der Effekte der Arbeitszeitverkürzung geht im Wesentlichen auf die Arbeitszeitverlängerungen bei hochqualifizierten Beschäftigten zurück. Bei Beschäftigten mit geringer und mittlerer Qualifikation hatte die Einführung der gesetzlichen 35-Stundenwoche trotz ihrer anschließenden Verwässerung seit 2003 immer noch einen Netto-

Verkürzungseffekt (bei Berücksichtigung der Änderungen in der Erhebungsmethode) von einer Wochenstunde und mehr. Bei Hochqualifizierten dagegen hat das Hin- und Zurück in der Arbeitszeitregulierung sogar einen minimalen Arbeitszeitverlängerungs-Nettoeffekt hinterlassen.

Betrachtet man diesen Befund im Zusammenhang mit den in Abbildung 3.5 und Tabelle 3.1 dargestellten Verschiebungen in den Arbeitszeitprofilen, dann wird klar, dass die Veränderungen die beiden Schwerpunkte der Gesetzesänderungen seit 2003 in unterschiedlichem Umfang reflektieren: in geringerem Maße die Steigerung der finanziellen Attraktivität von Überstunden für Unternehmen und (weniger stark) für Beschäftigte, wesentlich deutlicher dagegen die Steigerung der finanziellen Attraktivität von Jahresarbeitszeit-Verlängerungen für höhere Angestellte.

So offensichtlich dieser Zusammenhang zwischen den Gesetzesänderungen und den Veränderungen der effektiv geleisteten Arbeitsstunden auch sein mag, im Detail nachzuweisen ist er aber nicht so ohne weiteres. Tatsächlich weist die Statistik der von den Betrieben gemeldeten Überstunden seit einigen Jahren einen deutlichen Anstieg aus (Ministère du travail 2010c). Allerdings wird der größte Teil dieser registrierten Überstunden in solchen (vor allem: kleinen) Betrieben geleistet, deren betriebsübliche vertragliche Arbeitszeit ohnehin länger als 35 Stunden ist. Es ist also denkbar, dass diese Betriebe in dem Moment ihre Überstunden zu registrieren begannen, als sie die Möglichkeit bekamen, von den ermäßigten Sozialabgaben zu profitieren (Michon 2009).²⁷ Ein genauerer Aufschluss darüber, wie sich die Arbeitszeitverlängerungen der zurückliegenden Jahre insbesondere im mittleren Qualifikationsbereich und in der Industrie vollzogen haben, fehlt also noch.

Ähnlich kompliziert ist im Einzelnen der Nachweis zu führen für die praktische Bedeutung der neu geschaffenen Anreize für „cadres“, ihre Jahresarbeitszeit zu verlängern. Zunächst ist daran zu erinnern, dass lange Arbeitszeiten selbstverständlich auch in Frankreich nicht auf „cadres“ beschränkt sind. So hat Devetter (2008) festgestellt, dass die Beschäftigten mit Arbeitszeiten von mehr als 48 Wochenstunden (2008 waren das in Frankreich immerhin etwa 8,5% aller abhängig Beschäftigten, gegenüber 4,8% in Deutschland) nur zur Hälfte der Gruppe der „cadres“ zuzuzählen sind, und die andere Hälfte zu ungefähr gleichen Teilen Angehörige des öffentlichen Dienstes (hier dürfte das Gesundheitswesen eine Rolle spielen) sowie gering qualifizierte Arbeiter und Angestellte sind. Das Spezifische bei den „cadres“ allerdings ist der

²⁷ Auch dieser Umstand bestätigt die durch die Daten des EU-LFS gestützte Vermutung, dass die Förderung von Überstunden zwar in der öffentlichen Debatte um die Arbeitszeitgesetzgebung die Gemüter in Frankreich am stärksten bewegt hat, die größeren Wirkungen auf die tatsächlichen Arbeitszeiten dagegen von den weitaus unauffälligeren Änderungen der Regulierung der Jahresarbeitszeiten von „cadres“ ausgegangen sein dürfte.

Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und dem Charakter der Arbeitszeitorganisation: Über die Hälfte der Beschäftigten mit besonders langen Arbeitszeiten, die dieser Gruppe angehören, können nach eigener Aussage über die Lage ihrer Arbeitszeit „frei entscheiden“²⁸ (bei allen anderen Beschäftigten sind dies in Frankreich nur 20%; Devetter 2008: 65). Hier kommt jetzt die zunehmende Bedeutung von Vereinbarungen über die Jahresarbeitszeit ins Spiel. 2009 hatten rund 11% aller abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft einen derartigen Vertrag über „forfaits en jours“, während dies 2003 erst 7,7% gewesen waren (Ministère du travail 2004 und 2010a). Der Teil der „cadres“, mit dem derartige Verträge abgeschlossen werden, ist zwar nicht deckungsgleich mit den „Führungskräften“ in Tabelle 3.3. Doch macht die Dynamik bei den „forfaits en jours“ im Zusammenhang mit den – auch im europäischen Vergleich – langen Arbeitszeiten von Führungskräften und von Hochqualifizierten in Frankreich deutlich, dass sich dort offenbar ebenfalls jene „Grauzone der Arbeitszeitregulierung“ entwickelt, auf die wir bereits am Beispiel Deutschlands aufmerksam gemacht haben. Ähnlich groß wie in Deutschland scheint auch die Wirkung zu sein, die dies für die großen Trends der Arbeitszeitentwicklung hat.

Als eine Zwischenbilanz sollen zwei Erfahrungen aus den Arbeitszeitentwicklungen in Frankreich im zurückliegenden Jahrzehnt hervorgehoben werden. Erstens gehört Frankreich – neben Dänemark – zu den wenigen westeuropäischen Ländern, in denen es traditionell eine große Überlappung der gesellschaftlichen Vollzeit-Standards von Männern und Frauen gibt, ohne dass diese durch ein Ausweichen von Frauen, denen diese Arbeitszeit zu lang ist, in Teilzeitarbeit erkaufte würde. Diese Überlappung ist nun im Gefolge der jüngeren Arbeitszeitveränderungen in Frankreich geringer geworden. Die Arbeitszeiten von Männern haben sich im Zuge der Arbeitszeitverlängerungen stärker nach oben hin ausdifferenziert, während die Arbeitszeiten von Frauen eher an der gesetzlichen und tarifvertraglichen Norm der 35-Stundenwoche haften geblieben sind. Diese Entwicklung – und dies ist das Problem, das sich aus gewerkschaftlicher Sicht aufdrängt – hat sich zwar erst in der Phase der Arbeitszeitverlängerungen seit 2003 deutlich herausgebildet, doch angelegt war es bereits in

²⁸ Dies zeigt auch, warum die Arbeitszeit von Führungskräften für die Arbeitszeitpolitik von Gewerkschaften von Interesse ist. Führungskräfte prägen häufig die Arbeitszeitkulturen in den Unternehmen. Insbesondere die Arbeitszeiten im Angestelltenbereich können – mit Hilfe „indirekter Steuerung“ und selbst organisierter Arbeitszeit – in den Sog langer Arbeitszeiten von Vorgesetzten geraten. Im Vergleich zwischen den EU-Ländern fallen erhebliche Unterschiede bei den Arbeitszeiten der Führungskräfte auf: In den Niederlanden ist die durchschnittlichen Arbeitszeit dieser Beschäftigtenkategorie nur geringfügig länger als die Durchschnittsarbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten; in etwas schwächerem Maße trifft dies auch auf Schweden und Finnland zu, wo diese Unterschiede zwar etwas größer, aber nach den Maßstäben anderer EU-Länder nicht dramatisch sind. Am gegenüber liegenden Ende der Skala springt – neben Großbritannien – vor allem Frankreich ins Auge, wo Führungskräfte besonders lange Wochenarbeitszeiten haben. Die Arbeitszeiten von Führungskräften in Deutschland entsprechen dagegen dem europäischen Durchschnitt (zu den Daten vgl. den Tabellenanhang).

der vorangegangenen Phase der Arbeitszeitverkürzungen, die sich in unterschiedlichem Maße auf die effektiven Arbeitszeiten der verschiedenen Beschäftigtengruppen ausgewirkt hatte.

Zweitens ist Frankreich – im aus gewerkschaftlicher Sicht positiven wie negativen Sinne – nach wie vor ein Beispiel für das Potential unmittelbarer wie mittelbarer (indirekter) staatlicher Arbeitszeitregulierung. Die indirekte Regulierung hat seit Jahrzehnten die Herausbildung einer nach westeuropäischen Maßstäben recht fortgeschrittenen Gleichheit der geschlechtsspezifischen Arbeitszeitmuster unterstützt. Direkte Regulierung per gesetzlicher Regel- oder Normarbeitszeit hat ebenfalls eine jahrzehntealte Tradition. Das Neue im Charakter dieser Form der Regulierung, das von den Aubry-Gesetzen initiiert wurde, war das Zusammenspiel von staatlicher und kollektivvertraglicher Regulierung in Gestalt eines Aufschwungs betrieblicher Verhandlungen über die Arbeitszeitorganisation. An diesem Punkt wird das französische Beispiel, das gerne als etatistischer Sonderweg betrachtet wird, auch für Länder mit stärker entwickelter Tradition von tarifvertraglichen und betrieblichen Verhandlungen über Arbeitszeitthemen besonders interessant. Enge und vergleichsweise starre Normen, die nur per Kollektivvereinbarungen an differenziertere Interessenkonstellationen angepasst werden können, sind offenbar eine starke Triebkraft für betriebliche und überbetriebliche Kollektivverhandlungen.

Wie hat sich nun die Einführung der gesetzlichen 35-Stundenwoche, die ja ausdrücklich dem Abbau der Arbeitslosigkeit dienen sollte, auf die Beschäftigung ausgewirkt?

3.2.3 Beschäftigungseffekte der 35-Stundenwoche

Die Einführung der 35-Stundenwoche hat nach weithin geteilter Einschätzung zu der positiven Beschäftigungsentwicklung beigetragen, die in Frankreich im Zeitraum ihrer Einführung zu beobachten war. Es war eine Zeit, in der wegen der expansiv ausgerichteten Wirtschaftspolitik der Jospin-Regierung deutlich höhere Raten wirtschaftlichen Wachstums als insbesondere in Deutschland zu beobachten waren (Logeay/Volz 2001): Im Zeitraum 1997 – 2001 stieg das BIP in Frankreich pro Jahr um durchschnittlich 3,5%, verglichen mit 2,5% im Rest der Eurozone (Logeay/Schreiber 2006: 382). Dieses starke Wachstum bildete bereits die Basis für eine überdurchschnittlich positive Entwicklung der Beschäftigung, und die Arbeitszeitverkürzung dürfte diesen Effekt erheblich verstärkt haben. Selbstverständlich wird das Ausmaß dieses Beitrags unter Ökonomen unterschiedlich beurteilt. Husson (2002: 89), der einen Überblick über die kontroverse Debatte unter den französischen Ökonomen zu diesen Untersuchungen

gibt, spricht vom „theoretischen Pessimismus“ der neoklassischen Ökonomie, die beim Versuch einer ex-post Erklärung der überdurchschnittlich positiven Beschäftigungsentwicklung im hier relevanten Zeitraum vor schwer zu lösenden Rätseln stehe: Zwischen 1997 und 2001 wuchs die Zahl der Beschäftigten um 7,2%, einer Rate, die nie zuvor im 20. Jahrhundert in Frankreich innerhalb von vier aufeinanderfolgenden Jahren wirtschaftlichen Wachstums erreicht worden war (ebenda: 79). Symptomatisch für das Umdenken eines Teils der Ökonomen in Frankreich, die sich angesichts der tatsächlichen Entwicklung etwas vom „theoretischen Pessimismus“ lösten, war ein Zeitungsartikel von Olivier Blanchard, heute Chefökonom des Internationalen Währungsfonds im Jahre 2001, in dem er seiner Zunft zu einer nüchternen empirischen Bestandsaufnahme riet (vgl. Kasten).

„Zunächst erschien der Übergang zur 35-Stundenwoche vielen, auch mir, als eine gefährliche Reform, die die Stundenlöhne und damit die Kosten der Unternehmen in die Höhe zu treiben drohte. Dies ist nicht eingetreten. Bis jetzt hat es die Lohnzurückhaltung ermöglicht, die Arbeitszeit zu verkürzen, ohne die Arbeitskosten zu erhöhen. Einige Zahlen: Seit 1997 ist die Produktivität pro Stunde im Durchschnitt um jährlich 1,8% angestiegen. Der geringere Anstieg der Produktivität pro Beschäftigten um lediglich 1,2% reflektiert die Arbeitszeitverkürzung. Der (inflationbereinigte) Reallohn pro Beschäftigten ist in derselben Zeit um weniger als 0,5% pro Jahr angestiegen.“

Olivier Blanchard, « Pas de panique », *Libération*, 30. April 2001 (zit. nach Husson 2002).

Es gab verschiedene empirische Versuche, die Beschäftigungseffekte dieser großen Arbeitszeitverkürzung „einzukreisen“, auch wenn ihr Umfang nicht mit letzter Präzision zu bestimmen ist. Leider wurden die empirischen Forschungen über die Effekte der 35-Stundenwoche nach dem Regierungswechsel 2002 die weitgehend eingestellt (Michon 2009). Die meisten Untersuchungen wurden in der Zeitspanne 2000 bis 2002 durchgeführt, also zu einem Zeitpunkt, als die 35-Stundenwoche kurz zuvor zur gesetzlichen Arbeitszeit erklärt worden war und der Übergang zur 35-Stundenwoche in der Masse der Betriebe erst stattfand. Sie beziehen sich deshalb zumeist auf den Zeitraum des ersten Aubry-Gesetzes 1998/1999, als die Einführung der 35-Stundenwoche noch freiwillig war und die Subventionen nur unter der Bedingung betrieblicher Vereinbarungen von Beschäftigungszielen gewährt wurden, teilweise beziehen sie jedoch auch die Jahre 2000 und 2001 mit ein.

Zuvor hatten Wirkungsanalysen des Robien-Gesetzes gezeigt, dass Neueinstellungen in hohem Maße in der Übernahme bisher befristet oder in Leiharbeit Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung bestanden hatten (Bloch-London u.a. 1999). Den größten Teil - rund die Hälfte - hatten Arbeiter(innen) gebildet, der Anteil von Betrieben mit niedrigen Einkommensgruppen war hoch. Doch immerhin 46% der Neueingestellten waren, einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung im Auftrag des Ministeriums zufolge, zuvor arbeitslos gewesen. Ein Teil des Beschäftigungseffekts hatte auch in der Aufstockung von Teilzeitverträgen bestanden (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité 1999).

Derart präzise Befragungen zu Umfang und Struktur von Beschäftigungseffekten wurden (zumindest im Auftrag des Arbeitsministeriums) für die Phase der Einführung der 35-Stundenwoche leider nicht mehr durchgeführt. Allerdings liegen Untersuchungen der Forschungsabteilung des Ministeriums (DARES) zum Umfang der Beschäftigungseffekte in der Phase von „Aubry 1“ vor. Hinzu kamen zu Beginn des Jahrzehnts einige makroökonomische Modellrechnungen für den Zeitraum bis einschließlich 2001, die somit die entscheidende Phase des Übergangs zur gesetzlichen 35-Stundenwoche einzufangen versuchen konnten.

Das entscheidende methodologische Problem aller Versuche, die Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen zu ermitteln, besteht immer darin, dass niemand genau weiß, wie sich die Beschäftigtenzahl ohne Arbeitszeitverkürzung entwickelt hätte (vgl. die ausführliche Diskussion der Problematik in Bosch/Lehndorff 2001 und Lehndorff 2001). Man kann darüber begründete Hypothesen aufstellen, die Eingang in makroökonomische Modellsimulationen finden. Diesen Weg sind Husson (2002) und Logeay/Schreiber (2006)²⁹ gegangen. Ihr Ansatz besteht im Kern darin, die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung zwischen 1985 und 1997 (bzw. dem Ende der 1970er Jahre und 1999) mit Hilfe makroökonomischer Modelle für die Zeit ab 1998 bzw. 2000 zu extrapolieren; aus der Entwicklung der wichtigsten gesamtwirtschaftlichen Kennziffern im Verlauf der Konjunkturzyklen in der Vergangenheit werden also unter Einbeziehung der tatsächlichen Entwicklung des BIP im Untersuchungszeitraum Prognosen über die Beschäftigungsentwicklung im Untersuchungszeitraum abgeleitet. Husson führte drei Simulationen (mit verschiedenen Modellannahmen) durch, Logeay/Schreiber eine einzige, dafür aber komplexere. Die Prognosewerte werden von den AutorInnen dann mit der tatsächlichen Beschäftigungsentwicklung im jeweils untersuchten Zeitraum, also 1998 bzw. 2000 bis Ende 2001, verglichen. Die Differenz zwischen Prognose (oder Extrapolation) und tatsächlicher Entwicklung der Beschäftigtenzahlen beträgt bei Logeay/Schreiber (2006) 500.000 Beschäftigte,

²⁹ Ihr Aufsatz ist auch in deutscher Sprache erschienen (Schreiber/Logeay 2006).

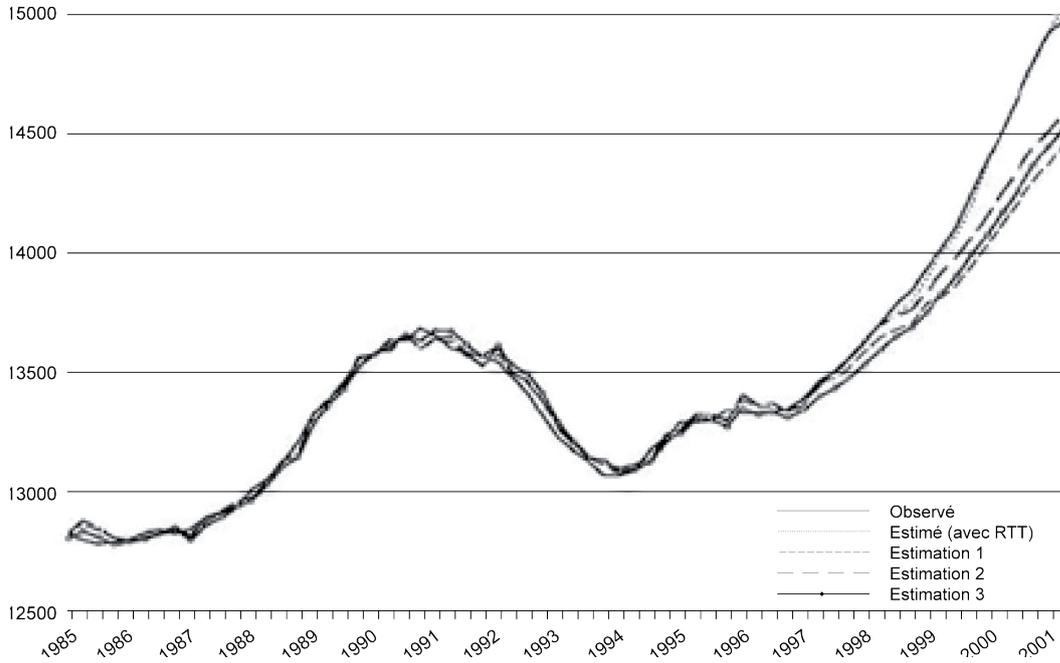


Abbildung 3.7: Beobachtete Beschäftigung (mit Arbeitszeitverkürzung) und geschätzte Beschäftigung (ohne Arbeitszeitverkürzung), Frankreich, 1985-2001
Quelle: Husson (2002)

Inkrafttreten des „Aubry-Gesetzes“

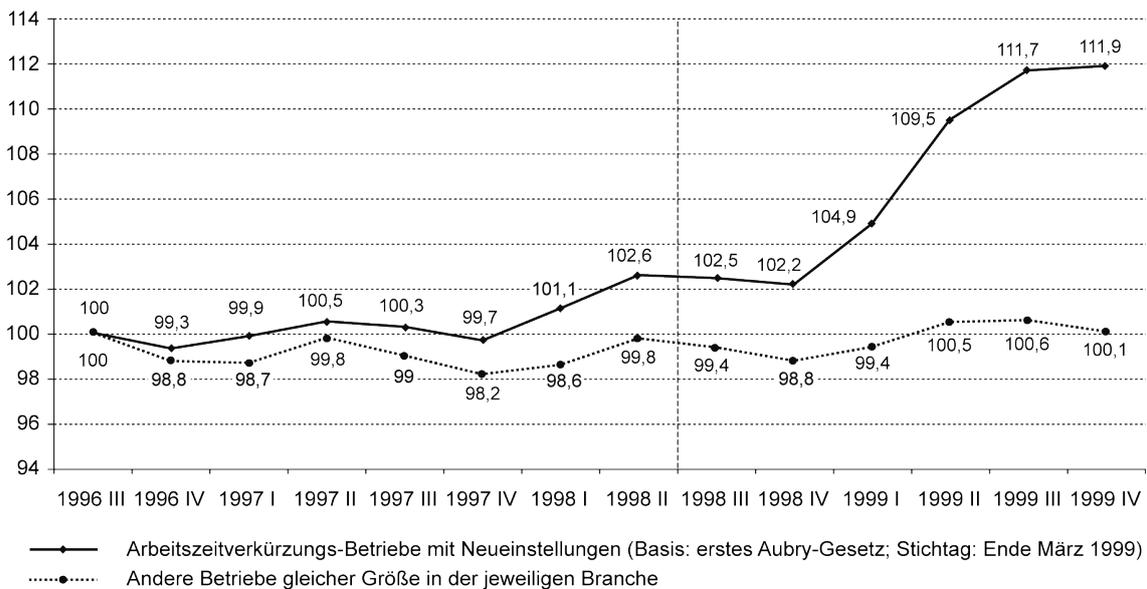


Abbildung 3.8: Beschäftigungsentwicklung in Betrieben mit und ohne Arbeitszeitverkürzung in Frankreich vor und nach Inkrafttreten des ersten Aubry-Gesetzes (Sept. 1996 = 100)
Quelle: Gubian (2000: 18)

die die AutorInnen als zurückhaltende Schätzung bezeichnen. Husson gelangt je nach Schätzung zu Beschäftigungseffekten zwischen rund 450.000 und etwas über 500.000 Beschäftigungsverhältnissen, die durch die Arbeitszeitverkürzung zu erklären seien.

Von anderen Institutionen durchgeführte ökonometrische Schätzungen ergaben teilweise geringere Beschäftigungseffekte als die beiden hier vorgestellten Studien, die ermittelten Beschäftigungseffekte waren jedoch immer positiv (Husson 2002). So rechnete das OECD-Sekretariat, das der Sympathie mit allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen gewiss unverdächtig ist, auf Grund eines eigenen Modells damit, dass die Arbeitszeitverkürzung im Laufe der folgenden fünf Jahre zu einem um 0,3 bis 2 Prozentpunkte höheren Beschäftigungszuwachs im Vergleich zu einem Szenario mit unveränderter Arbeitszeit führen würde. Die OECD (1999: 126) wies auch ausdrücklich darauf hin, dass ihre Modellannahmen pessimistischer als die der französischen Makro-Simulationen seien.

Eine ganz anderes, neuartiges ökonometrisches Schätzverfahren für die Evaluation der durch das 35-Stunden-Gesetz ausgelösten Beschäftigungseffekte wurde in der wissenschaftlichen Abteilung des französischen Arbeitsministeriums (DARES) entwickelt (zum folgenden vgl. Gubian 2000). Auf der Basis der amtlichen Betriebsstättenstatistik wurde die Beschäftigungsentwicklung der Betriebe mit Arbeitszeitverkürzung mit der in den anderen Betrieben gleicher Größe in derselben Branche verglichen, und zwar sowohl vor dem Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung als auch nach der Einführung der 35-Stundenwoche (Abbildung 3.8). Dies war möglich, weil als Untersuchungszeitraum die Jahre 1998 und 1999 ausgewählt wurden, in denen die 35-Stundenwoche noch nicht gesetzliche Arbeitszeit war und erst ein Teil der Betriebe die Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung verkürzten.

Es zeigte sich zunächst, dass die Arbeitszeitverkürzung in Betrieben eingeführt wurde, die bereits vor der Arbeitszeitverkürzung eine bessere Beschäftigungsentwicklung aufwiesen als die Betriebe, die mit der Einführung der 35-Stundenwoche noch zögerten; dies kann so interpretiert werden, dass es in der Tendenz eher die wirtschaftlich erfolgreicherer Betriebe mit guten Wachstumschancen und hoher Wettbewerbsfähigkeit waren, die bereits Betriebsvereinbarungen über die 35-Stunden-Woche abschlossen, als diese noch nicht gesetzliche Arbeitszeit war. Extrapoliert man nun die Differenz der Beschäftigtenzahlen der Betriebe mit Arbeitszeitverkürzung mit denen der Vergleichsgruppe vor der Arbeitszeitverkürzung, so erhält man eine hypothetische Beschäftigungsentwicklung ohne Arbeitszeitverkürzung, die der tatsächlichen gegenübergestellt werden kann. Dieses Vorgehen

ermöglicht eine vergleichsweise präzise Schätzung des Beschäftigungseffekts in diesem Zeitraum.

In einem weiteren Schritt wurde der ermittelte Beschäftigungseffekt mit dem rechnerisch möglichen Beschäftigungseffekt verglichen, der sich aus der Rate der Arbeitszeitverkürzung ergibt. Es zeigte sich, dass zwischen einem Drittel und 40% des rechnerisch möglichen Beschäftigungseffekts durch induzierte Produktivitätserhöhungen geschluckt wurden. Es blieb ein Beschäftigungseffekt von netto rund 7%, der auf Arbeitszeitverkürzungen um durchschnittlich 12% zurückzuführen war.³⁰ Diese Relation von rechnerischem zu tatsächlichem Beschäftigungseffekt von rund 1:0,6 entspricht ungefähr den Wirkungen, die das DIW Ende der 1980er Jahre für die ersten Schritte auf dem Weg zur 35-Stundenwoche in der westdeutschen Metallindustrie errechnet hat (Stille/Zwiener 1997).

Auch wenn der Umfang der Beschäftigungseffekte nicht mit letzter Präzision ermittelt werden kann, ist doch festzuhalten: Die Einführung der gesetzlichen 35-Stundenwoche hat die bereits durch das Wirtschaftswachstum positive Beschäftigungsentwicklung zu Beginn des zurückliegenden Jahrzehnts erheblich verstärkt.

Zu den Ländern, die hinsichtlich der Arbeitszeiten am stärksten mit Frankreich kontrastieren, gehört zweifellos Großbritannien. Dies gilt sowohl für die Dauer als auch die Struktur der Arbeitszeiten. Diesem für die Arbeitszeitpolitik der EU besonders wichtigen Land wenden wir uns nun zu.

3.3 Großbritannien: Arbeitszeitverkürzung auf hohem Niveau

Großbritannien ist das Land mit der am schwächsten entwickelten Standardisierung von Arbeitszeiten in Europa. Ausweislich des EU-LFS könnte man auch sagen: Der eigentliche gesellschaftliche Standard besteht in einer extremen Streuung von Arbeitszeiten. Die Ursachen dieser Arbeitszeitstruktur können auf Grund der uns vorliegenden Analysen nur grob angedeutet werden. Bis in die 1960er/70er Jahre hat Großbritannien an dem säkularen Trend der Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte teilgenommen, der auch aus anderen entwickelten kapitalistischen Ländern bekannt ist. Im öffentlichen wie im privatwirtschaftlichen Bereich galt die tarifvertragliche 40-Stunden-Norm oder wurde sogar leicht unterschritten. Allerdings dürften insbesondere in der Industrie die effektiven Arbeitszeiten auch damals deutlich länger gewesen sein, da es dort eine ausgeprägte Überstunden-

³⁰ Gubian (2000) verglich diesen Beschäftigungseffekt außerdem mit den geplanten bzw. betrieblich vereinbarten Neueinstellungen. In der vorbereitenden Phase („Aubry 1“) vor der Einführung der gesetzlichen 35-Stundenwoche sahen die Betriebsvereinbarungen eine Erhöhung der Beschäftigung um insgesamt 8,3% vor. Der geschätzte tatsächliche Beschäftigungseffekt war also um 1,3 Prozentpunkte niedriger als der in den Betriebsvereinbarungen vorgesehene.

Kultur gab (vgl. am Beispiel der Automobilindustrie Lehndorff 1993). Diese Praxis war nicht allein in der auch für viele andere Länder typischen begrenzten Symbiose von Interesse von Unternehmen an längeren oder flexiblen Arbeitszeiten und Interesse vieler Beschäftigter an Überstundenzuschlägen begründet, sondern wurde zusätzlich dadurch gefördert, dass die „job control“, also die Kontrolle über die Einhaltung festgelegter Arbeitsaufgaben und fachlichen Zuständigkeiten (demarcations), zum Kern des Einflusses der Gewerkschaften und ihrer betrieblichen Vertreter (shop stewards) gehörte.

Die Wende setzte am Beginn der 1980er Jahre ein (Green 2001). Die alte Welt der industriellen Beziehungen wurde in der Thatcher-Ära gründlich aufgebrochen: Der gewerkschaftliche Einfluss wurde massiv zurückgedrängt und die Tarifbindung im Privatsektor nahm dramatisch ab. Versuche der Gewerkschaften in der Metallindustrie, gegen Ende der 1980er Jahre erneut tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen, mündeten in eine faktische Auflösung des Flächentarifvertrags im verarbeitenden Gewerbe. Die 1980er Jahre waren das Jahrzehnt, in dem sich nach der Analyse von Green (2001) die „Streuung“ der Arbeitszeiten in Großbritannien vollzog, deren Ausmaß in den 1990er Jahren dann weitgehend unverändert blieb.

Wie aus Abbildung 3.9 ersichtlich, hat sich diese Streuung allerdings nicht allein im Bereich langer Arbeitszeiten, sondern fast ebenso stark im Bereich kurzer und sehr kurzer Arbeitszeiten vollzogen. Diese Entwicklung hängt mit dem Wachstum der Frauenerwerbstätigkeit unter den Bedingungen eines zunächst weiterhin vorherrschenden Hauptverdiener-Modells zusammen, das in ähnlicher Form auch aus Deutschland bekannt ist.

Wie die Abbildung zeigt, ist diese Struktur im zurückliegenden Jahrzehnt im Kern unverändert geblieben. Allerdings sind einige Veränderungen erkennbar, auf die hier kurz eingegangen werden soll.

Beginnen wir am linken Rand der Abbildung. Der Anteil weiblicher Beschäftigter mit Arbeitszeiten von weniger als 20 Wochenstunden ist zwar im europäischen Vergleich immer noch ungewöhnlich hoch, hat jedoch – noch deutlicher in mittelfristiger Betrachtung – merklich abgenommen (Rückgang von 22,5% aller abhängigen beschäftigten Frauen in 1995 auf 17,5% in 2008).³¹ Fagan (2009) führt diese Entwicklung im Wesentlichen auf eine Reihe von Steuerreformen der Labour-Regierung seit 1998 zurück, mit denen Regelungen abgeschafft wurden, die mit den deutschen Minijobs vergleichbar waren. Vor diesen Reformen waren die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei kurzen Arbeitszeiten (typischerweise unter 15 Wochenstunden) ermäßigt, und die betreffenden ArbeitnehmerInnen waren ganz von diesen Beiträgen befreit. Auch wenn seit dem Wegfall dieser Regelung immer noch gewisse steuerliche Anreize für kurze Teilzeitarbeit bestehen, ist doch die starke Sogwirkung entfallen, die von der früheren Regelung ausgegangen war.

Diese Veränderung sollte auch im größeren Zusammenhang mit der Dynamik und Strukturveränderung der Frauenerwerbstätigkeit in Großbritannien gesehen werden. Die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten ist mittelfristig schneller angestiegen als die auf Personenbasis berechnete Beschäftigungsquote (Tabelle 3.4). Diese ungewöhnliche

³¹ Dazu die Vergleichszahlen für Deutschland: Anstieg von 13,1% auf 20,8%.

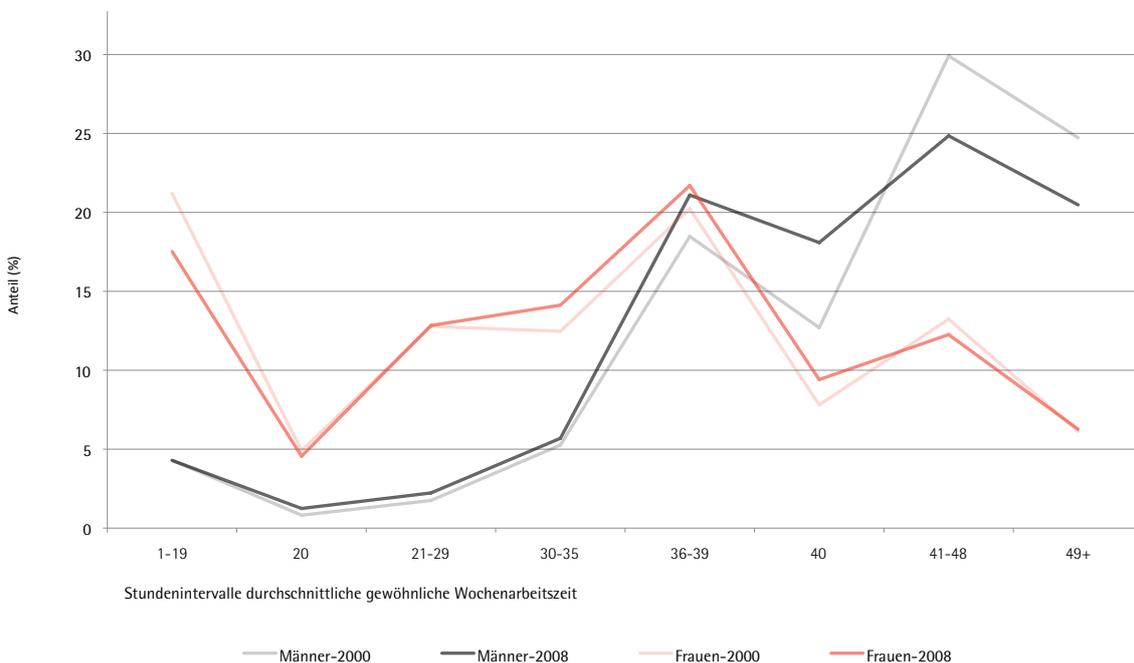


Abbildung 3.9: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Männer und Frauen, Großbritannien, 2000 und 2008
Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Entwicklung (vgl. Kapitel 2.2.1) hängt damit zusammen, dass die Teilzeitquote von Frauen abgenommen hat und zugleich die Arbeitszeit weiblicher Teilzeitbeschäftigter im Durchschnitt länger geworden ist (die Arbeitszeitverlängerung bei weiblichen Teilzeitbeschäftigten hat die geringfügige Arbeitszeitverkürzung bei weiblichen Vollzeitbeschäftigten überkompensiert). Im Ergebnis ist damit zugleich die große Kluft zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und denen von Männern um immerhin etwas mehr als drei Stunden geringer geworden.

	1995	2008	Δ
Beschäftigungsquote (%)*	61,7	65,5	+3,8
Beschäftigungsquote, VZÄ (%)*	47,0	51,3	+4,3
Teilzeitquote (%)	43,7	41,0	-2,7
Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigte (Std.)	18,1	19,5	+1,4
Δ Arbeitszeit M/F alle abh. Beschäftigten (Std.)	12,8	9,5	-3,3

Tabelle 3.4: Kennziffern der Frauenerwerbstätigkeit in Großbritannien
* Vergleichsjahre 1995 und 2007

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ; European Commission 2007, European Commission 2009c, eigene Berechnungen

Die gewisse – sicherlich noch nicht massive – Verringerung von Geschlechter-Ungleichheit bei den Arbeitszeiten drückt sich auch darin aus, dass der Bereich der „kurzen Vollzeit“ (30 bis 35 Wochenstunden) bei britischen Frauen weiter an Bedeutung gewinnt. Auch der Bereich kollektivvertraglich regulierter Vollzeit (hier: 37-38 Wochenstunden), der v.a. im Bereich der kommunalen Arbeitgeber eine wichtige Rolle spielt, ist in den Arbeitszeitprofilen von Frauen in Großbritannien von etwas größerer Bedeutung.

Allerdings verblasen diese Veränderungen angesichts der insgesamt geringen Bedeutung, die diese dem Einfluss von Kollektivvereinbarungen unterliegenden Arbeitszeit-Intervalle in Großbritannien insgesamt haben. Betrachtet man das gesamte Intervall von Arbeitszeiten zwischen 36 und 40 Wochenstunden, bei dem ein unmittelbarer Einfluss von Kollektivvereinbarungen oder eine zumindest indirekt durch Kollektivverträge geprägte etablierte Arbeitszeitpraxis vermutet werden kann, dann liegen rund 30% der Arbeitszeiten von Frauen in diesem Bereich, und 39% bei Männern. Dagegen arbeiten rund 19% der Frauen länger als 40 Stunden in der Woche, und 45% der Männer. Dies ist die Struktur, die sich hinter dem hohen Niveau der durchschnittlichen Arbeitszeiten verbirgt. Auf diesem hohen Niveau vollzieht sich allerdings mittelfristig eine gewisse Arbeitszeitverkürzung, die im Wesentlichen darauf beruht, dass – wie auch in Abbildung 3.9 für den Zeitraum seit 2000 erkennbar – der Anteil männlicher Beschäftigter mit langen Arbeitszeiten zurückgeht. 1995 waren es immerhin noch 59% aller männlichen Beschäftigten, die länger als 40 Wochenstunden arbeiteten.

Diese Verschiebung führt zu einer leichten, aber deutlichen und vor allem kontinuierlichen Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten in Großbritannien (Tabelle 3.5). Es sind zumeist jene Beschäftigtengruppen, die zuvor besonders lange Arbeitszeiten hatten, deren Arbeitszeiten im hier betrachteten Zeitraum zurückgegangen sind: Männer, Hochqualifizierte, Bauarbeiter, Angestellte im Erziehungswesen. Insofern kann auch von einem leichten

	1995	2000	2008	Δ 2008 / 2000
Alle Vollzeitbeschäftigten	43,9	43,5	42,4	-1,1
Männer	45,7	45,1	43,9	-1,2
Frauen	40,6	40,6	40,1	-0,5
hohe Qualif.	kA	44,5	43,1	-1,4
mittlere Qualif.	kA	43,2	42,3	-0,9
geringe Qualif.	kA	42,2	41,4	-0,8
private DL	44,2	43,7	42,8	-0,9
öffentliche Verwaltung	41,8	41,5	41,1	-0,7
verarb. Gewerbe	44,2	43,6	42,9	-0,7
Bau	45,2	45,2	44,2	-1,0
Einzelhandel	43,3	42,3	41,1	-1,2
Gastgewerbe	46,2	43,6	42,8	-0,8
Kredit / Versicherung	41,5	41,8	42,3	+0,5
Erziehung, Unterricht	43,6	43,9	42,1	-1,8
Gesundheit	41,4	41,2	40,4	-0,8
kaufm. Angest.	39,9	39,7	38,7	-1,0
Maschinenbediener, Montearbeiter	45,8	45,4	44,5	-0,9
Abh. Besch., M, 49+ Std./W. (in %)*	27,3	24,7	20,5	-6,8 ppt.
Abh. Besch., F, 49+ Std./W. (in %)*	5,6	6,1	6,3	+0,7 ppt.

Tabelle 3.5: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Großbritannien, ausgewählte Beschäftigtenkategorien (in Std.)

Basis: 15-64jährige abhängig in Vollzeit Beschäftigte

* Basis: alle 15-64jährigen abhängig Beschäftigten

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Rückgang der besonders ausgeprägten Arbeitszeit-Streuung gesprochen werden.

Die Veränderungen der durchschnittlichen Arbeitszeiten sind also offenbar wesentlich durch die Veränderungen des Anteils von Beschäftigten mit Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden in der Woche beeinflusst. Dies dürfte z.B. der Hintergrund des Anstiegs der – im Durchschnitt keineswegs auffallend langen – Arbeitszeiten im Kredit- und Versicherungsgewerbe sein, das zu den Branchen mit besonders vielen Beschäftigten gehört, die länger als 48 Wochenstunden arbeiten. Allerdings wird der Anteil von Beschäftigten mit besonders langen Arbeitszeiten, der in dieser Branche in 2008 bei 16% lag, noch übertroffen vom Bergbau (31%), der Bauindustrie (22%) und dem

Kommunikations- und Transportwesen (20%). Doch auch im Erziehungswesen (14%) und dem verarbeitenden Gewerbe (15%) liegen die Anteile über dem Durchschnitt von rund 13% (TUC 2008: 7).

Diese Zahlen signalisieren, dass klassische Gründe für besonders lange Arbeitszeiten wie das Leisten bezahlter Überstunden nach wie vor ihre Bedeutung haben (39% der Beschäftigten mit Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden geben als Grund an, das damit verbundene höhere Einkommen zu benötigen; Grimshaw et al. 2008: 22). Dies dürfte auch der Hintergrund der weiterhin langen durchschnittlichen Arbeitszeiten in der Bauindustrie sowie der Beschäftigtengruppe der Maschinen- und Anlagenbediener und Montagekräfte sein. Dennoch liegt das Schwergewicht der „long hours culture“ im Bereich der „white collar“ Beschäftigten und dort v.a. im Bereich der höher Qualifizierten und besser Bezahlten (DTI 2004). Die dort zunehmend verbreitete indirekte Steuerung und Ergebnisorientierung ermöglicht in hohem Maße informelle Arbeitszeitpraktiken, die lange Arbeitszeiten als Sachzwang erscheinen lassen (Rubery et al. 2005).³²

Die Beschäftigtengruppen mit besonders langen Arbeitszeiten sind es auch, die im Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit in Großbritannien stehen (die Formulierung „long hours“ wird in britischen Veröffentlichungen gewöhnlich auf Arbeitszeiten von mehr als 48 Wochenstunden bezogen). In den zurückliegenden zehn Jahren konzentrierte sich die Auseinandersetzung im Wesentlichen auf die Einführung und Durchsetzung der gesetzlichen 48-Stundenwoche. Die Labour-Regierung führte 1998 das Working Time Regulation Act ein, mit dem im Kern die EU-Arbeitszeitrichtlinie in britisches Recht übertragen wurde (neben der Begrenzung der Wochenarbeitszeit sieht das Gesetz u.a. auch die Definition täglicher Ruhezeiten sowie – in einer Ergänzung von 1999 – einen vierwöchentlichen Mindesturlaub vor). Zu den Lücken, die dieses Gesetz lässt, gehört die berühmte „opt out“-Klausel, die es Arbeitgebern ermöglicht, mit ArbeitnehmerInnen individuelle Vereinbarungen über die Zulässigkeit längerer Arbeitszeiten zu schließen. Die Abschaffung dieser Klausel wird aus gleichstellungspolitischer Sicht als die wichtigste Maßnahme herausgestellt, um die „long hours culture“ zurückzudrängen (Rubery 2008: 305). Auch die Gewerkschaften kritisieren neben dieser Klausel das aus ihrer Sicht insgesamt schwache Instrumentarium, das zur Durchsetzung der gesetzlichen Arbeitszeitbegrenzungen geschaffen wurde (TUC 2008).

Für die Schwäche der Regulierung spricht u.a. der Befund, dass drei Viertel aller Beschäftigten mit „langen Arbeitszeiten“ eine schriftliche Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber über ein „opt out“ aus der 48-Stunden-Begrenzung getroffen haben, 60% aber froh wären, wenn ihr Arbeitgeber in eine Begrenzung auf 48 Stunden einwilligen würde (Grimshaw et al. 2008: 22; vgl. auch DTI 2004).

Die britische Regierung hebt den allmählichen Rückgang des Anteils von Beschäftigten mit „langen Arbeitszeiten“ hervor und erblickt darin ein Anzeichen für die Wirksamkeit dieses Gesetzes (DTI 2006). Diese Einschätzung ist sicherlich nicht unrealistisch, sollte allerdings im Zusammenhang mit den vielfältigen öffentlichen Auseinandersetzungen rund um die Einführung und Durchsetzung des Gesetzes gesehen werden. Die Gewerkschaften haben einen Schwerpunkt ihrer arbeitszeitpolitischen Aktivitäten auf die praktische Verankerung der 48-Stunden-Grenze gelegt. Unter anderem wurden starke Initiativen im staatlichen Gesundheitswesen und im Bildungssektor entwickelt, um Abkommen mit den (dort i.d.R. öffentlichen) Arbeitgebern über die verbindliche Einhaltung der 48-Stunden-Grenze zu treffen. Dazu gehörten weitreichende Vereinbarungen über die Reorganisation des Personaleinsatzes und der Arbeitsorganisation. So wurde im „Teachers' Workload Project“ die Verringerung der Belastung von Lehrern mit Verwaltungsaufgaben angestrebt, und in einem „Hospital at Night“ Pilotprojekt die Ersetzung von Rufbereitschaft durch Schichtdienste. Im Privatsektor wurden best practice-initiative gestartet, die auf „Arbeitszeit-Produktivität-Verhandlungen“ abzielen. Viele derartiger Projekte sind auch innerhalb der Gewerkschaften umstritten (Exell 2006). Dennoch dürfte der Rückgang der Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten ohne diese öffentlichen und politischen Auseinandersetzungen nicht zu erklären sein.

Nach Einschätzung des TUC, die sich auf neuere Quartalsdaten des britischen Labour Force Survey stützt, gibt es seit 2007 sogar Anzeichen für eine „Rückkehr der long hours culture“. Danach haben von 2007 auf 2008 Arbeitszeiten von mehr als 48 Wochenstunden vor allem im Bereich von Finanzdienstleistungen, aber auch in Teilen des öffentlichen Dienstes wieder zugenommen (TUC 2008: 7). Unabhängig von der einstweilen offenen Frage, ob es sich hier um vorübergehende Phänomene gehandelt hat, bezeugen derartige Schwankungen eines mit Sicherheit: Es gibt keinen durch das Gesetz erzeugten Selbstlauf der allmählichen Anpassung der tatsächlichen an die gesetzliche Arbeitszeit. Die Auseinandersetzung um überlange Arbeitszeiten wird deshalb in Großbritannien noch lange andauern. Doch zugleich kann festgehalten werden, dass es für diese Auseinandersetzungen von großer Bedeutung ist, dass es dieses – wenn auch ohne jeden Zweifel erheblich verbesserungsbedürftige – Gesetz überhaupt gibt.

³² Aus deutscher Sicht sollte man hier allerdings hinzufügen: Obwohl der Anteil der Betriebe mit flexiblen Jahresarbeitszeit-Regelungen bis 2007 auf immerhin rund ein Viertel angestiegen ist (Fagan 2009: 42), führt die Durchsetzung neuer Steuerungsformen und flexibler Arbeitszeitregelungen in Großbritannien immerhin nicht zu – im Durchschnitt – längeren Arbeitszeiten, wie dies in Deutschland zu beobachten ist (s.o.).

3.4 Die Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Standards in Deutschland

Kehren wir nun zu den Veränderungen des Arbeitszeitprofils in Deutschland zurück und nehmen jetzt die Unterscheidung der Arbeitszeiten nach Geschlecht vor (Abbildung 3.10).

Wie die Abbildung zeigt, haben wir es mit mehreren einander überlagernden Veränderungen zu tun:

- Teilzeitarbeit ist weiterhin weiblich; zugleich haben die Arbeitszeiten mit weniger als 20 Wochenstunden zugenommen. Letzteres dürfte v.a. durch die neuerliche Reform der sogenannten Mini-Jobs im Jahre 2003 begünstigt worden sein.
- Arbeitszeiten im Bereich von 30 bis 35 Wochenstunden, die gelegentlich als „vollzeitnahe Teilzeit“ bezeichnet werden, aber besser „kurze Vollzeit“ genannt werden sollten, spielen bei Frauen eine größere Rolle als bei Männern; die Bedeutung dieses Arbeitszeitintervalls nimmt bei Frauen allmählich zu und übertrifft mittlerweile die der klassischen 20-Stunden-Woche, bleibt aber hinter der der Minijobs noch weit zurück.
- Der Anteil der Beschäftigten, deren Wochenarbeitszeiten entweder durch individuelle Reduzierung oder durch die Wirkung von Tarifverträgen weniger als 40 Stunden betragen, hat von 2000 bis 2008 sowohl bei Männern als auch bei Frauen erheblich abgenommen. So ist der Anteil der Frauen mit Arbeitszeiten von 35 bis einschließlich 39 Wochenstunden von 32% auf 21% gesunken, der der Männer von knapp 44% auf knapp 28% (Zahlen gerundet).

- Demgegenüber hat die 40-Stunden-Woche als alter und neuer Vollzeitstandard wieder erheblich an Gewicht gewonnen. Dies gilt vor allem für Männer, bei denen der Zuwachs des Anteils der Beschäftigten mit 40-Stunden-Woche von rund 38% auf über 45% weitgehend dem Rückgang der Beschäftigten mit 35- bis 39-Stunden-Woche zu verdanken sein dürfte. Die parallele Veränderung bei den Frauen ist dagegen weniger markant. Im Ergebnis arbeiteten 2008 mehr als ein Viertel der Frauen gewöhnlich 40 Stunden pro Woche, gegenüber 38% mit weniger als 30 Stunden und 20% mit weniger als 20 Stunden.

- An Gewicht gewonnen haben auch Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden. Dies betrifft jedoch nicht die sogenannten überlangen Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden in der Woche (also oberhalb der gesetzlichen Limits), sondern den Bereich zwischen 40 und 48 Stunden, der sich bei Frauen auf niedrigem und bei Männern auf deutlich höherem Niveau verdoppelt hat: von 2% auf 4% bei Frauen, von 5% auf 10% bei Männern.

Diese einander überlappenden Tendenzen wollen wir nun näher beleuchten. Wir beginnen mit der linken Seite der Abbildung 3.10, der Ausdifferenzierung hin zu einer immer stärkeren Verbreitung von kurzer Teilzeit, in der die geschlechterspezifische Ungleichheit der Arbeitszeiten in Deutschland am deutlichsten zum Ausdruck kommt.

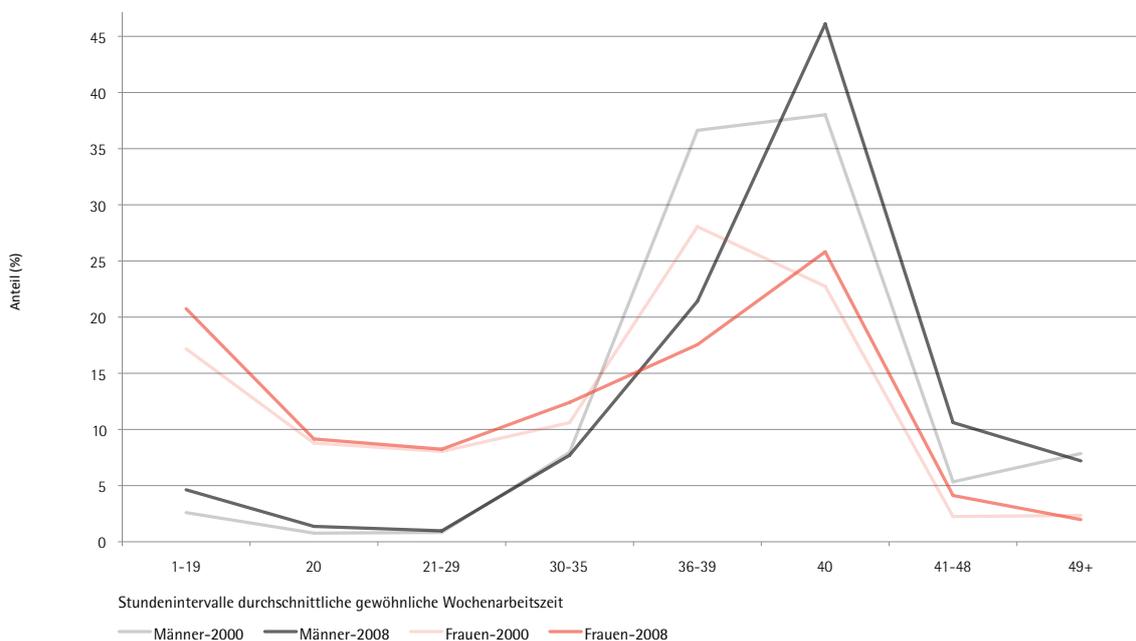


Abbildung 3.10: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten, abhängig Beschäftigte im Alter 15-64, Männer und Frauen, Deutschland, 2000 und 2008
Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

**3.4.1 Arbeitszeiten von Frauen:
Arbeitszeitbeschränkung statt
Arbeitszeitverkürzung**

Mehr als die Hälfte aller in Teilzeit abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland geben als Grund für die Teilzeitarbeit familiäre oder persönliche Verpflichtungen an (2008 waren dies 57% in Westdeutschland und 14% in Ostdeutschland; Puch 2009). Während die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen und Mütter in den letzten Jahren weiter zugenommen hat (statistisch ist dies allein auf die Zunahme der Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen und Frauen mit Kindern in Westdeutschland zurückzuführen), ist bei den effektiv geleisteten Arbeitszeiten ein Rückgang der durchschnittlichen Stundenanzahl für dieselben Personengruppen festzustellen. Diese Geschlechterspezifik wird besonders deutlich, wenn man die Arbeitszeiten von Frauen mit und ohne Kinder mit denen der entsprechenden Gruppen der Männer vergleicht (Tabelle 3.6). Insgesamt gilt die Regel: je mehr Kinder ein Mann hat, desto länger sind seine Arbeitszeiten, je mehr Kinder dagegen eine Frau hat, desto kürzer sind ihre Arbeitszeiten. Zwei weitere Merkmale fallen ins Auge: Erstens gibt es erhebliche Ost-West-Unterschiede innerhalb Deutschlands, die hinter den üblichen gesamtdeutschen Durchschnittszahlen verschwinden. Zweitens ist es bemerkenswert, dass die hier dargestellte Geschlechtersegregation bei den Arbeitszeiten 2006 noch stärker als fünf Jahre zuvor war.

	Deutschland 2001	Deutschland 2006	West 2001	West 2006	Ost 2001	Ost 2006
Männer ohne Kind	40,5	39,6	40,5	39,7	40,1	39,0
Frauen ohne Kinder	33,8	32,8	33,4	32,4	35,8	34,4
Männer mit 1 Kind	41,0	40,7	41,0	40,7	41,2	40,5
Frauen mit 1 Kind	29,8	27,6	27,8	25,9	35,6	33,6
Männer mit 2 Kindern	41,9	41,5	42,0	41,6	41,4	40,4
Frauen mit 2 Kindern	26,0	23,0	24,1	21,6	34,2	31,4
Männer mit 3 oder mehr Kindern	42,2	41,6	42,4	41,8	40,7	39,7
Frauen mit 3 oder mehr Kindern	24,5	22,2	23,5	21,4	31,1	29,2

Tabelle 3.6: Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Anzahl der Kinder (Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte)
Quelle: Mikrozensus Sonderauswertung IAQ, Basis: alle Erwerbstätigen

Diese Entwicklung steht in deutlichem Kontrast zum längerfristigen Einstellungswandel in der Bevölkerung bezüglich der Auswirkungen von Erwerbstätigkeit der Mütter auf ihre Kinder. Zwar ist in Westdeutschland die Norm der nicht oder nur in geringem Umfang erwerbstätigen Mütter noch weitaus stärker verbreitet als in Ostdeutschland, doch geht die Verankerung des traditionellen Familienleitbilds in beiden Teilen Deutschlands zurück (Cornelißen 2005). Allerdings schlägt sich dieser Wandel bislang nicht in einer Erhöhung oder auch nur Stabilität der Arbeitszeiten von Frauen mit Kindern nieder. Offensichtlich, und dies konträr zu den Präferenzen insbesondere von ostdeutschen Frauen

(Holst 2007), existiert ein struktureller Druck auf Frauen, nur wenige Wochenstunden zu arbeiten. Zu diesem Druck tragen nicht allein die weiterhin bestehenden Mängel in der öffentlichen Kinderbetreuung und bei den Ganztagschulen bei, sondern auch wichtige Institutionen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem: vor allem das Ehegattensplitting im Einkommensteuerrecht, das starke Einkommensunterschiede zwischen Ehepartnern begünstigt, und in Kombination damit die Minijobregelung, die einen wirksamen ökonomischen Anreiz für Frauen bildet, ihr Arbeitsangebot auf ein niedriges Wochenstunden-Niveau zu begrenzen. Die allmähliche Ausweitung von Kinderbetreuungsangeboten und die Einführung des Elterngeldes als entgegenwirkende Anreize sind bislang wesentlich schwächer.³³ Vor diesem Hintergrund ist es besonders besorgniserregend, dass die Realisierung des neu eingeführten Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz in den kommenden Jahren angesichts der Krisenfolgen in den öffentlichen – und hier vor allem den kommunalen – Haushalten unter die Räder zu geraten droht.

Im Ergebnis vollzieht sich in Wechselwirkung mit einer durchaus noch lebendigen konservativen Familienideologie die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit (vor allem in Westdeutschland) vielfach immer noch in Form einer festen Zuschreibung restriktiver Karriere- und Erwerbsmuster für Frauen. Was als individuelle Arbeitszeitverkürzung daher kommt, ist im Kern eine

Arbeitszeitbeschränkung – teils eine auferlegte, teils eine Selbstbeschränkung. Trotz größerer Integration in den Arbeitsmarkt gelangen damit viele Frauen noch nicht über eine Rolle als Hinzuverdienerin im Haushalt hinaus und bleiben damit finanziell abhängig vom Ehemann. Angesichts der weiter zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit bildet sich dadurch eine Spaltung zwischen verschiedenen weiblichen

Beschäftigtengruppen heraus. Im Kern stehen den Frauen, die sich mit der Rolle der Hinzuverdienerin begnügen, stärker berufsorientierte Frauen gegenüber, deren Arbeitszeiten sich in hohem Maße an der traditionellen, männlich geprägten Vollzeithnorm orientieren.

³³ Vor diesem Hintergrund bleibt abzuwarten, wie die Einführung des Elterngeldes zum 1.1.2007 sich auf die quantitative Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen auswirkt. Eine erste Evaluation des Elterngeldes ergab positive Effekte: Die Anzahl der Frauen, die ihre beruflichen Vorstellungen auch mit Kind weiter verfolgen, hat zugenommen, und mehr Frauen als bisher wollen nach dem Elternjahr wieder erwerbstätig sein (BMFSFJ 2008). Ob sich diese Absichten auch verwirklichen lassen, wird erst aus zukünftigen Arbeitszeitanalysen ablesbar sein.

Zwar sind auch hier, worauf oben bereits anhand der Abbildung 3.10 hingewiesen wurde, die Übergänge fließend: In Vollzeit beschäftigte Frauen arbeiten im Schnitt kürzer als männliche Vollzeitbeschäftigte, und der Anteil (und sogar die absolute Anzahl) der Frauen mit kurzer Vollzeit ist höher als bei Männern. Zu bedenken ist auch, dass die Entscheidung von Frauen mit Kindern für Teilzeitarbeit oder Minijobs nicht immer und notwendig eine Entscheidung ist, die das ganze weitere Erwerbsleben vorprägt. Bei der genaueren Analyse derartiger Arbeitszeitveränderungen im Lebenslauf und im Kohortenvergleich gibt es noch deutlichen Forschungsbedarf. Aber: Bekannt ist immerhin, dass die Lebenslaufperspektive nicht nur für die Forschung, sondern vor allem für die gesellschaftliche und politische Praxis eine besonders große Herausforderung darstellt (Klammer et al. 2008). Das Pendeln zwischen Teilzeit und Vollzeit im Lebensverlauf ist bislang weitaus seltener als der Wechsel zwischen Teilzeit und Nichterwerbstätigkeit. 46% der Frauen in Deutschland, die in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre eine Teilzeitstelle hatten, waren zehn Jahre später immer noch in Teilzeit beschäftigt, nur 18% hatten dagegen eine Vollzeitstelle (Fouarge et al. (2008: 31) auf der Basis des SOEP). Am stärksten ausgeprägt ist dies bei Frauen mit Kindern und auf unteren und mittleren Einkommens- und Qualifikationsstufen (O'Reilly/Bothfeld 2002).

Die hier vorgestellten Daten zum Auseinanderdriften der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen einerseits und zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt andererseits sind deshalb mehr als nur eine

Momentaufnahme. Sie signalisieren ein Strukturproblem der Arbeitszeiten in Deutschland. Für zukünftige Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung und der vielbeschworenen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ könnte gerade die kurze Vollzeit im Bereich zwischen etwa 30 bis 35 Wochenstunden eine Schlüsselrolle spielen. So gesehen sind die meisten „Arbeitszeitpioniere“ in Deutschland heute weiblichen Geschlechts. Dass die Hauptströmungen der Arbeitszeitpraxis bislang an ihnen vorbei verlaufen, hängt zum einen mit dem starken, v.a. politischen, Druck in Richtung längerer Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten zusammen. Dies verstärkt das ohnehin bereits erdrückende Gewicht gewohnter Arbeitszeitmuster im Betrieb, die sich so tief eingegraben haben, dass sie die patriarchalisch geprägte Vollzeitarbeitpraxis als Sachzwang erscheinen lassen (Klenner/Kohaut 2010). Ebenso wichtig, und ebenso politisch, ist auf der anderen Seite die Bedeutung der institutionellen Rahmenbedingungen, die sich beschränkend und kanalisierend auf die Erwerbstätigkeit und die Arbeitszeiten von Frauen mit Kindern auswirken. Wir bezeichnen dies als „indirekte Arbeitszeitregulierung“, die sich als mindestens ebenso wirkungsvoll für die Beeinflussung der tatsächlichen Arbeitszeiten erweisen kann wie die direkte Arbeitszeitregulierung per Tarifvertrag oder Gesetz. Wir kommen auf dieses Thema in Kapitel 3.4 zurück.

Wenden wir uns nun der anderen Seite des Auseinanderdriftens der Arbeitszeiten in Deutschland zu, der durchschnittlichen Arbeitszeitverlängerung für Vollzeitbeschäftigte.

3.4.2 Vollzeitbeschäftigte: Rolle rückwärts zu längeren Arbeitszeiten

Um die Hintergründe der Arbeitszeitverlängerungen in Deutschland besser zu verstehen, ist zunächst ein Blick auf die unterschiedlichen Entwicklungen in West- und Ostdeutschland hilfreich (hierzu müssen wir uns auf den deutschen Mikrozensus stützen, der uns bei Abfassung des Manuskripts nur bis 2006 vorlag). Danach gingen die westdeutschen Arbeitszeiten im zurückliegenden Wachstumszyklus erstmals über die ursprünglich längeren ostdeutschen Arbeitszeiten (40,1 Wochenstunden) hinaus.³⁴ In einem längerfristigen Rückblick zeigt sich die allmähliche Ablösung der westdeutschen Arbeitszeiten vom tarifvertraglich vereinbarten Niveau, die Mitte der 1990er Jahre einsetzte. Westdeutsche Vollzeitbeschäftigte waren 2006 mit durchschnittlich 40,4 Wochenstunden wieder auf dem Niveau der effektiven Wochenarbeitszeiten von 1988 angelangt, während das Tarifniveau seit Mitte der 1990er Jahre stabil ist. Die ostdeutschen Arbeitszeiten gingen demgegenüber allmählich mit der Verkürzung der tarifvertraglichen Arbeitszeiten zurück und blieben auch im zurückliegenden Wirtschaftsaufschwung bemerkenswert stabil (Abbildung 3.11).

Für die sich öffnende Schere zwischen tarifvertraglichen und effektiven Arbeitszeiten in (vor allem: West-) Deutschland liegen längerfristig wirksame wirtschaftliche Strukturveränderungen in enger Verbindung mit veränderten politischen Kräfteverhältnissen zugrunde. Drei Ursachen oder Ursachenbündel scheinen uns für die Erklärung besonders wichtig zu sein.

Erstens wächst der Anteil von Betrieben ohne Tarifbindung (Kohaut/Ellguth 2008) oder auch ohne Betriebsrat (Ellguth/Promberger 2007) – beides Merkmale, die in privaten Dienstleistungen häufiger sind als in der Industrie, in kleinen Betrieben häufiger sind als in großen, und in neu gegründeten Betrieben häufiger sind als in bestehenden. Für die Arbeitszeiten sind diese Veränderungen sehr relevant: In Betrieben ohne Tarifbindung sind bereits die vertraglichen Arbeitszeiten im Schnitt um mehr als eine Stunde länger als in tariflich nicht gebundenen Betrieben; da in ersteren außerdem mehr Überstunden geleistet werden, liegen die effektiven Wochenarbeitszeiten in tarifvertraglich nicht gebundenen Betrieben um mindestens 1,5 Wochenstunden höher als in tarifgebundenen Betrieben (Groß 2009a). Zu beachten ist hier, dass unbezahlte Überstunden bei derartigen

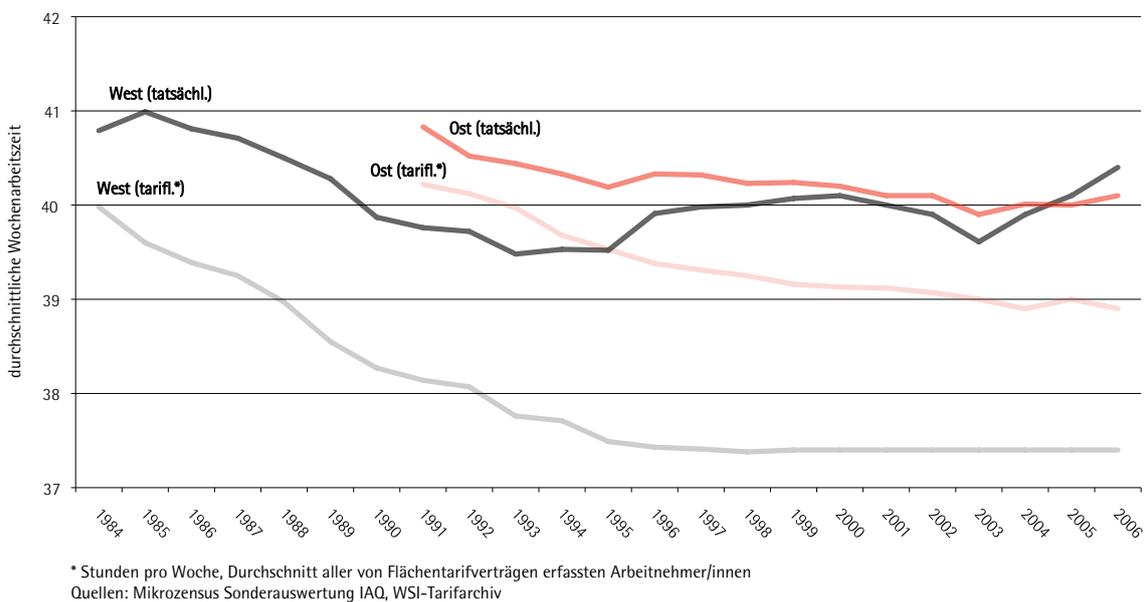


Abbildung 3.11: Entwicklung der tarifvertraglichen und tatsächlichen (gewöhnlichen) durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von abhängig in Vollzeit Beschäftigten in Deutschland (1984-2006)

* Stunden pro Woche, Durchschnitt aller von Flächentarifverträgen erfassten Arbeitnehmer/innen
 Quellen: Mikrozensus Sonderauswertung IAQ; WSI-Tarifarchiv

³⁴ Diese vielleicht überraschende Entwicklung hat sich bereits seit längerem angebahnt. Zwar wird in der westdeutschen Industrie weiterhin kürzer gearbeitet als im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands, doch im anteilmäßig wesentlich stärker ins Gewicht fallenden Dienstleistungssektor sind die Arbeitszeiten in Westdeutschland schon seit den 1990er Jahren länger als in Ostdeutschland (Lehndorff/Wagner 2004).

Betriebsbefragungen nicht erhoben werden können. Doch gerade im Hinblick auf informelle Mehrarbeit ist ebenfalls mit Unterschieden zwischen den beiden Kategorien von Betrieben zu rechnen. Dafür spricht der Befund aus derselben Erhebung, dass Arbeitszeitkonten in tariflich nicht gebundenen Betrieben häufiger ungeregelt sind als in tarifgebundenen Betrieben (Tabelle 3.7).

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Damit entsteht Raum für eine Grauzone, in der die Übergänge zwischen flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitszeitverlängerungen fließend werden. Eine wesentliche Rolle dabei spielt die Existenz oder das Fehlen eines Betriebsrats, wie aus derselben Tabelle deutlich wird.

	Tarifgebunden	Nicht tarifgebunden	Mit BR	Ohne BR
Vertragliche Arbeitszeit (Std./Woche)	38,7	40,0	38,7	40,1
Effektive Arbeitszeit (Std./Woche)	39,6	41,1	39,4	41,3
Arbeitszeitkonten vollständig geregelt (%)	67,4	46,9	71,6	40,9
Arbeitszeitkonten völlig ungeregelt (%)	11,2	19,4	8,3	23,1

Tabelle 3.7: Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit und ohne Tarifbindung und mit und ohne Betriebsrat.

* Da die hier wiedergegebenen Daten auf einer Betriebsbefragung beruhen, konnte die effektive Wochenarbeitszeit lediglich durch eine Addition der vertraglichen Arbeitszeit und der bezahlten Überstunden berechnet werden.

Quelle: Groß (2009a)

Fallen die Merkmale „mit Betriebsrat“ und „tarifgebunden“ zusammen, werden die Unterschiede noch deutlicher: Während nach Auskunft des Managements in nur 8,2 % der Betriebe dieser Kategorie Arbeitszeitkonten völlig ungeregelt sind, trifft dies auf fast ein Viertel (23,7 %) aller Betriebe zu, die weder tarifgebunden sind noch einen Betriebsrat haben (Groß 2009a: 43).

Die tarifvertragliche Arbeitszeitregulierung kann – zweitens – auch wegen struktureller Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung verlieren. Wenn, wie es seit dem dot.com-Boom in den 1990er Jahren immer wieder zu hören ist, „Wissensarbeit“ notwendig mit unregulierten und langen Arbeitszeiten einher geht, und wenn es zugleich immer mehr Hochqualifizierte gibt, dann treibt dies den Durchschnitt der Arbeitszeiten selbstverständlich in die Höhe. Wie in Kapitel 2.1.3 gezeigt, gibt es in der EU insgesamt zwar keine Anhaltspunkte für die These einer Nicht-Begrenzbarkeit der Arbeitszeit von Hochqualifizierten – die Entwicklungen unterscheiden sich vielmehr von Land zu Land. Doch in Deutschland gibt es durchaus Anzeichen für eine derartige Erscheinung. Dort haben hochqualifizierte Beschäftigte mittlerweile – hinter Großbritannien – die zweitlängste durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller EU-Länder in dieser Beschäftigtenkategorie.

Dass hochqualifizierte Beschäftigte besonders lange arbeiten, ist in Deutschland seit den 1980er Jahren zu beobachten (Lehndorff/Wagner 2004). Zwar ist, wie dem Tabellenanhang zu entnehmen ist, der Unterschied zwischen den Arbeitszeiten von Beschäftigten mit hoher und mit mittlerer Qualifikation im Beobachtungszeitraum mit rund zwei Stunden pro Woche im Laufe des zurückliegenden Jahrzehnts nicht größer geworden; die Arbeitszeiten sind also über alle Qualifikationsgruppen hinweg länger geworden. Doch Beschäftigtengruppen wie die Hochqualifizierten, deren Arbeitszeiten

traditionell durch Tarifverträge in geringerem Maße beeinflusst werden als die der Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation, und die zudem in wachsenden Branchen und neu entstehenden Betrieben überrepräsentiert sind, deren Tarifbindung vergleichsweise niedrig ist, nehmen in Relation zu anderen Beschäftigtengruppen zu, so dass sich eine rechnerische Verlängerung der durchschnittlichen Arbeitszeit aller Beschäftigten ergibt.

Die beiden bisher genannten Faktoren dürften sich eher mittelfristig auf die durchschnittlichen Arbeitszeiten auswirken und erklären nicht, weshalb es gerade in den letzten Jahren in Deutschland zu dieser bemerkenswerten Arbeitszeitverlängerung gekommen ist. Hier kommt – drittens – der auf kurze Sicht vermutlich wichtigste Treiber der Arbeitszeiten in Deutschland ins Spiel, nämlich der politische Druck zugunsten tarifvertraglicher Arbeitszeitverlängerungen oder betrieblicher Abweichungen von Flächentarifverträgen, der seit 2003 vor allem in der westdeutschen Öffentlichkeit eine prominente Rolle spielte. Dieser Druck lässt sich an den Arbeitszeitdaten auf Branchenebene deutlich erkennen (Tabelle 3.8). Die mittelfristige Verlängerung der durchschnittlichen Arbeitszeiten seit 1995 geht zwar auf Arbeitszeitverlängerungen in allen großen Branchen zurück. Aber die annähernde Gleichförmigkeit der Entwicklung endet mit der Rezessions- und Stagnationsphase um 2003:

- Die Arbeitszeiten im privaten Dienstleistungssektor schwankten lediglich mit der Konjunktur, überschritten aber bis 2008 nicht Niveau des Jahres 2000.
- Anders die Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst, die weniger konjunkturabhängig sind, aber mittelfristig deutlich länger geworden sind.³⁵
- Im verarbeitenden Gewerbe schwankten die Arbeitszeiten mit der Konjunktur, stiegen dann aber mit dem Konjunkturaufschwung über das im Jahre 2000 erreichte Niveau hinaus an. Den wichtigsten Anteil daran hatte die Arbeitszeitentwicklung in der Metallindustrie, wo die Wochenarbeitszeit von 2003 bis 2008 im Schnitt um über eine Stunde länger wurde.³⁶

³⁵ Die Daten in der Tabelle beschränken sich auf die öffentliche Verwaltung, weil es in allen anderen Branchen, in denen teilweise die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gelten, daneben auch private Eigentumsformen gibt, so dass eine klare Abgrenzung der Arbeitszeiten nach Tarifbereichen nicht mehr möglich ist.

³⁶ Dies darf nicht den Blick dafür verstellen, dass die Metallindustrie nach wie vor die Branche mit den kürzesten Arbeitszeiten in Deutschland ist – aber eben zugleich die Branche mit der größten Kluft zwischen tarifvertraglicher Norm und effektivem Niveau der Wochenarbeitszeiten. Auch im EU-Vergleich hat die deutsche Metallindustrie – nach der dänischen (39,1) und zusammen mit der niederländischen und der schwedischen – das zweitniedrigste Arbeitszeitniveau. Weitere Vergleichsdaten: Frankreich und Belgien 39,5; Finnland 39,9; Tschechien 40,2; Slowakei 40,4; Ungarn 40,5; Italien 41,0; Großbritannien 43,4; EU-27 40,4 Stunden.

	1995	2000	2003	2008
Private Dienstleistungen*	40,4	41,0	40,3	40,9
Öffentlicher Dienst**	39,3	39,7	39,6	40,4
Metallindustrie	38,3	38,6	38,2	39,3
Verarbeitendes Gewerbe ohne Metallindustrie	39,5	39,9	39,6	40,3
Verarbeitendes Gewerbe gesamt	38,8	39,2	38,8	39,7
Gesamtwirtschaft	39,7	40,1	39,6	40,4

Tabelle 3.8: Gewöhnliche Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in großen Wirtschaftszweigen, Deutschland (Std./Woche)

* NACE 50-52, 55, 60-67, 70-74, 90-93, 95

** Nur öffentliche Verwaltung, NACE 75

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe (EU-LFS), eigene Auswertung IAQ

Diese Branchendifferenzierungen sind kein Zufall. In der westdeutschen Metallindustrie waren die Bemühungen der Arbeitgeberverbände um Abweichungen von den Flächentarifverträgen besonders intensiv, und auch die öffentlichen Debatten über die vermeintliche Notwendigkeit von Arbeitszeitverlängerungen konzentrierten sich auf dieses Flaggschiff der deutschen Exportindustrie. Wie aus Abbildung 3.12 ersichtlich, setzte im Jahre 2002, ein Jahr nach dem Beginn der Rezessions- und Stagnationsphase, der Abbau der Beschäftigung ein, der dann bis in die beginnende Aufschwungphase hinein beibehalten wurde. 2003 begannen mit starker medialer Begleitung die Auseinandersetzungen um betriebliche Arbeitszeitverlängerungen, die ab 2004 ihre Spuren bei den tatsächlichen Arbeitszeiten hinterließen.

Innerhalb von nur drei Jahren stiegen dann die durchschnittlichen Arbeitszeiten um eine Wochenstunde an, während der Beschäftigungsabbau zunächst weiterging. Das in der wirtschaftlichen Erholungsphase erforderliche zusätzliche Arbeitsvolumen wurde also durch Arbeitszeitverlängerungen sowie durch Leiharbeit abgedeckt. Erst danach begannen die Unternehmen der M&E-Industrie, wieder selber Beschäftigung aufzubauen (mit Wachstumsraten von 2,7% in 2007 und 3,8% in 2008; vgl. Quellenangabe in der Abbildung).

Anders als in der Metallindustrie wurden im hier betrachteten Zeitraum in einigen Branchen die Arbeitszeiten nicht mit Hilfe betrieblicher Abweichungen von Flächentarifverträgen, sondern durch die Änderungen dieser Tarifverträge selber verlängert. Dies betraf neben der Bauindustrie und der Bahn (Verlängerungen von 39 auf 40 bzw. 38 auf 39 Wochenstunden in 2005) vor allem verschiedene Bereiche des öffentlichen Dienstes, wo nach harten Tarifaueinandersetzungen in den Jahren 2005 und 2006 tarifvertragliche Arbeitszeitverlängerungen für Westdeutschland vereinbart wurden (WSI-Tarifarchiv; Tabelle 3.9).

Hintergrund waren hier nicht konjunkturelle Entwicklungen, sondern der Versuch der öffentlichen Arbeitgeber, die Folgen des von der Bundesregierung mit Hilfe von Steuerreformen organisierten Ressourcenzugs zu Lasten des Staates (Bofinger 2008) u.a. durch Einsparungen beim Personal zu verkraften. Das Resultat dieser Politik waren die auffallend unterschiedlichen

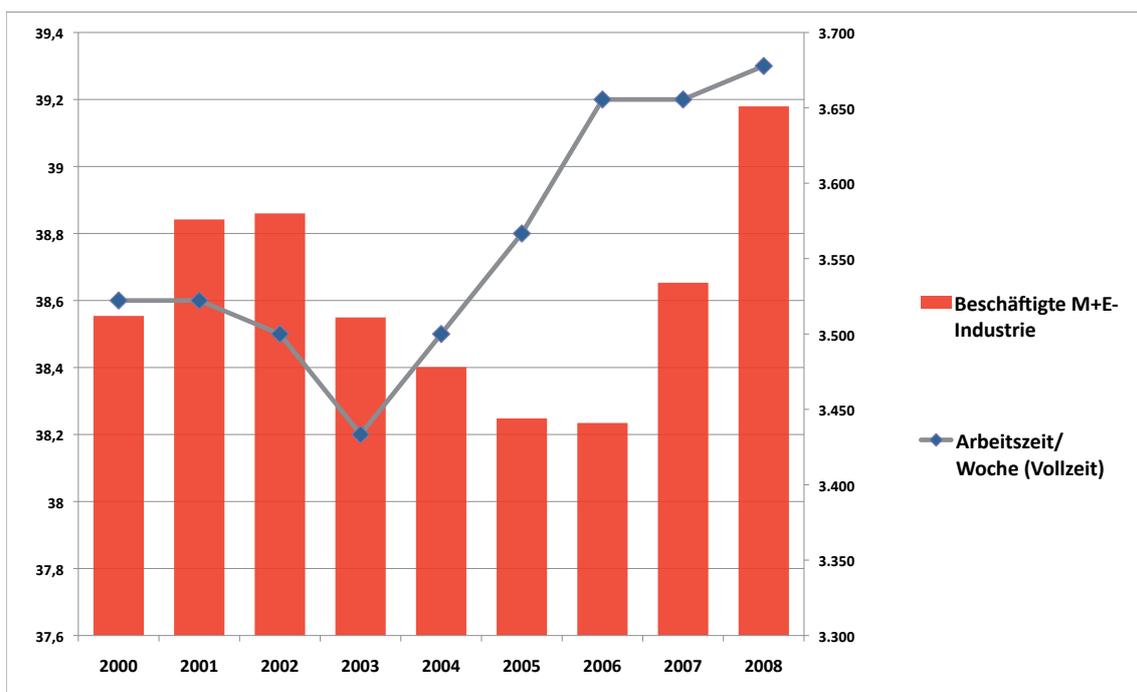


Abbildung 3.12: Arbeitszeit- und Beschäftigungsentwicklung* in der M&E-Industrie (Deutschland, 2000-2008)

* Angaben in 1.000, M&E-Industrie (Jahresmittelwert), Daten für Deutschland; ohne Leiharbeit.

Quellen: Gesamtmetall (Stand: 01.10.2010) (Beschäftigtenzahlen)

<http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DD850838E4E604F0C1256BBA002D5694>

Mikrozensus Sonderauswertung IAQ (Wochenarbeitszeiten)

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Tendenzen der Arbeitszeitentwicklung in privaten und öffentlichen Dienstleistungen. Im Gegensatz zum privaten Dienstleistungssektor stieg die Arbeitszeit in der öffentlichen Verwaltung zwischen 2003 und 2008 um 0,8 Wochenstunden. Wie unsere detaillierteren Auswertungen des Mikrozensus gezeigt haben, beschränkten sich diese Arbeitszeitverlängerungen weitgehend auf Westdeutschland (Kümmerling et al. 2009).³⁷ So stiegen in der öffentlichen Verwaltung Westdeutschlands zwischen 2003 und 2006 die effektiven Wochenarbeitszeiten um 0,9 Stunden. Im Ergebnis liegen die effektiven Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst Deutschlands mittlerweile deutlich über dem EU-Durchschnitt (39,6 Wochenstunden) und werden unter den Ländern der EU-15 lediglich noch von den Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst Großbritanniens (41,3 Wochenstunden) übertroffen.

Die beiden Branchen mit den stärksten Arbeitszeitverlängerungen unterscheiden sich zwar im Hinblick auf den Umgang mit den jeweiligen Tarifverträgen: In der Metallindustrie sind die Arbeitszeitverlängerungen ein Indikator für die

1980er und frühen 1990er Jahre niedergeschlagen hatten, und zu Lasten dieses Stunden-Intervalls verschoben sich jetzt die Arbeitszeiten wieder vor allem hin zur 40-Stunden-Woche. Außerdem erhöhte sich der Anteil von Beschäftigten mit längeren Arbeitszeiten als 40 Wochenstunden, wenn auch in geringerem Maße (s.o., Abbildung 3.1). Der größte Teil der Arbeitszeitverlängerung fand also, um ein in den letzten Jahren häufig verwendetes Bild aufzugreifen, in der Mitte der Arbeitsgesellschaft statt. Die Bindungskraft von Tarifverträgen, mit denen für große Teile dieser Beschäftigten in den 1980er und 1990er Jahren die übliche Wochenarbeitszeit unter die 40-Stunden-Marke gedrückt wurde, hat offensichtlich abgenommen.

Kommen wir auf die Ausgangsfrage zurück, ob sich in den hier beschriebenen Arbeitszeittrends möglicherweise bereits Umriss neuer gesellschaftlicher Arbeitszeitstandards abzeichnen. Für Deutschland lässt sich sagen, dass es die „Normalarbeitszeit“ oder einen gesellschaftlich dominierenden Arbeitszeitstandard streng genommen nicht mehr gibt. Zum einen öffnet sich eine Schere zwischen tarifvertraglicher Arbeitszeitnorm

und tatsächlichen Wochenarbeitszeiten: Die Normalität bei Vollzeitbeschäftigten entfernt sich von den Normen. Vor allem bei männlichen Vollzeitbeschäftigten konzentriert sich die Normalarbeitszeit wieder zunehmend auf die 40-Stunden-Woche. Doch die Arbeitszeitprofile weiblicher Beschäftigter in Deutschland sind derart ausdifferenziert, dass man von mindestens drei Arbeitszeitstandards oder Normalitäten sprechen könnte (Minijob, klassische Teilzeit, und viel breiter als bei Männern streuende Vollzeitebenen). Die Parallel-Standards im Teilzeitbereich werden durch das Steuer- und Sozialversicherungssystem

gefördert. Diese Vielfalt der Standards ist keineswegs ein Ausdruck von Wahlfreiheit, sondern ein Indikator für die Zementierung von Geschlechter-Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

Dieses die Arbeitszeitentwicklung prägende Merkmal wird besonders deutlich, wenn man die deutschen Arbeitszeitstrukturen mit denen in den drei nordeuropäischen EU-Ländern vergleicht.

2005	Bund (Westdeutschland)	38,5 → 39
	Bund (Ostdeutschland)	40 → 39
2006	Länder (Westdeutschland)	38,5 → durchschnittlich 39,2; (je nach Bundesland von 38,7 bis 39,7); einzelne Berufsgruppen weiterhin 38,5
	Länder (Ostdeutschland)	unverändert 40
2008	Gemeinden (Westdeutschland)	38,5 → 39
	Gemeinden (Ostdeutschland)	unverändert 40

Tabelle 3.9: Änderungen der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst Deutschlands, 2005-2008

Quelle: WSI-Tarifarchiv; eigene Zusammenstellung

nachlassende Kraft tarifvertraglicher Arbeitszeitregulierung, während im öffentlichen Dienst es ja die tarifvertragliche Norm selbst war, die wieder heraufgesetzt wurde. Doch der Effekt ist der gleiche: Das nicht allein wirtschaftlich, sondern auch politisch motivierte arbeitszeitpolitische Roll Back hat seine Spuren in den Arbeitszeitrealitäten hinterlassen.

Arbeitszeitverlängerungen sind damit zu einer Erscheinung geworden, die zunehmend auch jene Arbeiter und Angestellte betrifft, deren Arbeitszeiten traditionell im Wirkungsbereich von Tarifverträgen liegen. Besonders markant wird dies bei den Beschäftigten sichtbar, deren Arbeitszeiten im Bereich von 35 bis 39 Stunden pro Woche liegen. Dies ist der Bereich der Wochenarbeitszeit, in dem sich die tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen der

³⁷ In Ostdeutschland lagen die tatsächlichen Arbeitszeiten im Beobachtungszeitraum sogar etwas unter dem Tarifniveau, weil durch eine Reihe von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen Arbeitsplätze im Tausch gegen Einkommens- und Arbeitszeitreduzierungen erhalten werden konnten. Hinzu kommt die Arbeitszeitverkürzung in den ostdeutschen Bundesbehörden auf 39 Wochenstunden.

3.5 Prägung gesellschaftlicher Standards durch indirekte Regulierung: Nordeuropa und Deutschland im Vergleich

In unserer Betrachtung länderspezifischer Arbeitszeitprofile richten wir abschließend den Blick auf Nordeuropa. Wir beschränken uns dabei auf die Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit für die Herausbildung gesellschaftlicher Arbeitszeitstandards. Den Ländern dieser Region, die hinsichtlich der Frauenerwerbstätigkeit international einen Spitzenplatz einnehmen, werden die Besonderheiten der Arbeitszeitprofile in Deutschland gegenübergestellt. Abbildung 3.13 vermittelt einen ersten, groben Eindruck der Arbeitszeitprofile von Frauen in den drei nordeuropäischen EU-Ländern und denen in Deutschland.

wesentlich schwächer ausgeprägt. Drittens gibt es erhebliche Unterschiede im Gewicht und im Niveau der Vollzeitstandards. Bei den Frauen in Deutschland ist das Gewicht von Vollzeitarbeit insgesamt geringer als in den Vergleichsländern, und das Niveau streut zwischen der 40-Stundenwoche und dem Bereich von 35 bis 39 Stunden. Eine Ausdifferenzierung von Vollzeitarbeit gibt es auch in Finnland und Schweden, wobei in Finnland der klare Schwerpunkt bei der 38-Stundenwoche liegt, und nur in Schweden die 40-Stundenwoche am ehesten als Vollzeitstandard auch für Frauen zu bezeichnen ist (mit der Einschränkung, dass der Anteil der Frauen mit kurzer und mit reduzierter Vollzeit zusammengenommen ebenso groß ist wie der Frauen mit 40-Stundenwoche). Die klarste Ausprägung eines Vollzeitstandards erwerbstätiger Frauen im Bereich der reduzierten Vollzeit gibt es – neben

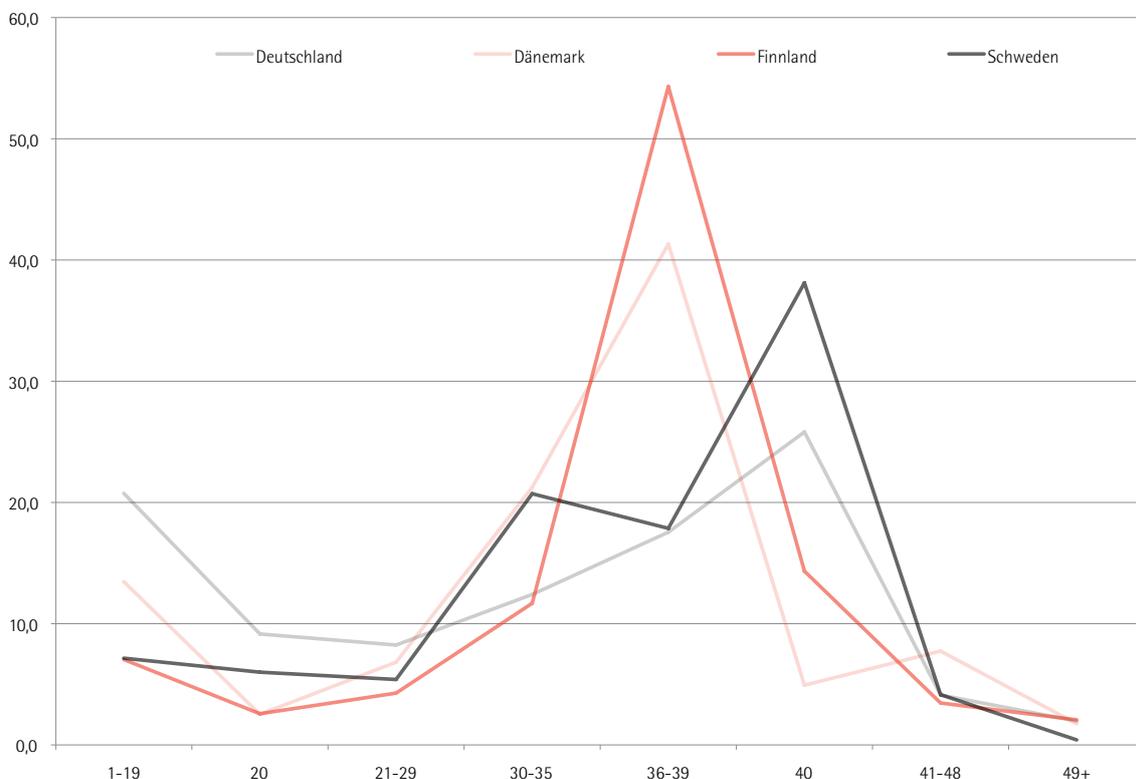


Abbildung 3.13: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten in Deutschland, Dänemark, Finnland und Schweden, abhängig beschäftigte Frauen im Alter 15-64, 2008
Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Beim Vergleich der Arbeitszeit-Intervalle bei Frauen springt erstens ins Auge, dass die Bedeutung nicht allein der Minijobs, sondern auch der traditionellen Teilzeitarbeit (20 bis 29 Wochenstunden, in Deutschland mit einer Häufung bei 20 Stunden) in Deutschland deutlich größer ist als in den nordeuropäischen Vergleichsländern. Zweitens gibt es in Dänemark und Schweden einen Schwerpunkt mit „kurzer Vollzeit“ (30 bis 34 Wochenstunden) und in Schweden einen weiteren Schwerpunkt im Bereich von 35 bis 39 Stunden, die ein größeres Gewicht als die traditionelle Teilzeitarbeit haben. In Deutschland dagegen ist die kurze Vollzeit mit einem Anteil von weniger als 10%

Frankreich (s.o.) – im Bereich von 37 Wochenstunden in Dänemark. Fast die Hälfte der Frauen arbeitet in diesem Stunden-Intervall, so dass die reduzierte Vollzeit mit Einschränkungen als so etwas wie ein Arbeitszeitstandard von Frauen insgesamt zu betrachten ist.

Selbstverständlich unterscheiden sich auch in Nordeuropa die Arbeitszeitprofile von Frauen immer noch von denen der Männer. Sehen wir uns also die Ausprägungen der Stunden-Intervalle der Männer sowie die der Frauen und die der Männer im Zusammenhang an (Tabelle 3.10).

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Die Gegenüberstellung zeigt erstens, dass in Deutschland die 40-Stundenwoche nicht allein der vorherrschende Vollzeitstandard ist, sondern der vorherrschende Arbeitszeitstandard bei Männern insgesamt.³⁸ In ähnlichem Umfang gilt dies auch für Finnland. Am stärksten ist der 40-Stunden-Standard allerdings in Schweden ausgeprägt. Dennoch ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Männern in Vollzeit in Schweden um fast eine Stunde

Gedanken leiten, dass ein ausgebauter Wohlfahrtsstaat eine starke Steuerbasis benötige, die nur durch Vollbeschäftigung auf der Basis der 40-Stundenwoche und der allmählichen Annäherung der Arbeitszeiten von Frauen an diesen Standard gesichert werden könne.

Vor diesem Hintergrund hat sich in den 1990er Jahren, im Zuge einer gewissen Dezentralisierung des

Tarifvertragssystems nach den vorangegangenen tiefen Krisen des schwedischen Modells, eine Praxis herausgebildet, die als „ausgehandelte Flexibilität“ bezeichnet wird (vgl. auch zum Folgenden Anxo 2009: 56): Der Rahmen, der durch die gesetzliche 40-Stundenwoche (plus maximal 200 Überstunden pro Jahr) gezogen wird, ist ausdrücklich optional und kann – von einigen besonderen Schutzregelungen abgesehen – durch Kollektivvereinbarungen auf Branchen- oder Unternehmensebene verändert oder sogar ganz oder teilweise ersetzt werden. Die meisten Branchen-Tarifverträge übernehmen die gesetzliche Norm. Kürzere tarifvertragliche Arbeitszeiten gibt es z.B. für Schichtarbeiter³⁹, einzelne Beschäftigtengruppen im öffentlichen

Dienst (z.B. 39 Stunden für Feuerwehrleute und Polizisten), und rund 38 Stunden in Banken und Versicherungen. Im öffentlichen Dienst gibt es auch Vereinbarungen über saisonale Arbeitszeiten (knapp 41 Stunden von September bis April und 37,5 Stunden im Rest des Jahres). Ebenfalls im öffentlichen Dienst, dem mit Abstand größten Arbeitgeber der weiblichen Erwerbsbevölkerung Schwedens, gibt es zahlreiche lokale Vereinbarungen über individuelle Verkürzungs-möglichkeiten der Arbeitszeit (etwa im Bereich einer 30- bis 35-Stundenwoche), die vor allem von Frauen viel genutzt werden. Vor diesem Hintergrund bezeichnet Anxo (2009: 63) Teilzeitarbeit „eher als einen historischen Übergang im Rahmen einer – vor allem von der Regierung initiierten – Strategie zur Stärkung der aktiven Teilnahme verheirateter Frauen am Arbeitsmarkt“. Die Arbeitszeit-Daten, die ein hohes Maß an Stabilität der Arbeitszeiten bei den Männern und eine allmähliche Verlängerung der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen ausweisen, bestätigen diese Einschätzung. Seit etwa 20 Jahren verschiebt sich die durchschnittliche Arbeitszeit vieler schwedischer Frauen von der klassischen Teilzeit in den Bereich der reduzierten Vollzeit, mit dem Ergebnis einer Verlängerung der

	BQ*	VZÄ*	< 20	20-29	30-34	35-39	40	> 40	Ø VZ
DE M	74,7	71,2	4,6	2,3	2,1	27,6	45,7	17,5	40,8
DE F	64,0	48,2	20,2	17,9	9,3	21,2	25,3	6,1	39,7
DK M	81,0	76,2	9,0	3,3	2,9	51,8**	12,6	23,9	40,2
DK F	73,2	62,8	13,5	9,3	17,7	45,0**	8,3	11,4	38,1
FI M	72,1	71,3	3,4	3,2	3,2	34,4	42,1	13,9	40,1
FI F	68,5	63,9	7,2	6,8	8,7	57,4***	14,2	5,9	38,1
SE M	76,5	73,6	3,8	4,3	4,3	18,1	64,0	5,5	39,9
SE F	71,8	61,9	7,2	11,4	19,3	19,4	38,2	4,6	39,7

Tabelle 3.10: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten abhängig beschäftigter Männer und Frauen in Deutschland und in nordeuropäischen Ländern (15-64, 2008)

* BQ = Beschäftigungsquote; VZÄ = Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten; Daten für 2007; Quelle: European Commission (2008)

** Häufung bei 37

*** Häufung bei 38

Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe (EU-LFS), Sonderauswertung IAQ

kürzer als in Deutschland, weil wesentlich weniger Männer länger als 40 Stunden pro Woche arbeiten als hierzulande. Im Kontrast dazu liegt in Dänemark der Vollzeit-Standard bei Männern deutlich unterhalb der traditionellen 40-Stundenwoche. Dies korrespondiert, zweitens, mit der am stärksten ausgeprägten Homogenität von Frauen- und Männerzeiten in Dänemark im Bereich der reduzierten Vollzeit. Allerdings arbeiten in Dänemark fast ein Viertel der Männer und über ein Zehntel der Frauen länger als 40 Stunden. In all diesen Merkmalen ähneln die Arbeitszeitstrukturen in Dänemark denen in Frankreich.

Auch diese Arbeitszeit-Profile bedürften, wollte man sie besser verstehen, genauerer Analysen in jedem dieser Länder. Dabei wäre vor allem zu berücksichtigen, dass die Unterschiede zwischen den Regulierungssystemen von Arbeitszeit und Arbeitsmarkt in den nordeuropäischen Ländern ebenso groß sind wie die Gemeinsamkeiten, zu deren offensichtlichsten die ausgebauten Wohlfahrtsstaaten als Rahmenbedingung einer fortgeschrittenen Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit, das große Gewicht der Gewerkschaften in der Arbeitswelt sowie die immer noch starke Tarifbindung gehören.

Die Arbeitszeitentwicklung Schwedens zum Beispiel ist in besonderer Weise dadurch geprägt, dass der Dachverband der mächtigen Arbeitergewerkschaften (LO) traditionell allgemeine tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzungen grundsätzlich abgelehnt hat. Er ließ sich dabei von dem

³⁸ Noch krasser ist dies in der angeblichen „Teilzeitgesellschaft“ der Niederlande ausgeprägt: Dort ist die 40-Stundenwoche der klare Vollzeitstandard – aber ausschließlich für Männer.

³⁹ Bereits 1974 wurden für die gesamte schwedische Industrie folgende Arbeitszeiten vereinbart: 39 Stunden im Zweischichtbetrieb, 38 Stunden für teilkontinuierlichen und 36 Stunden für vollkontinuierlichen Schichtbetrieb (Anxo 2009).

durchschnittlichen Arbeitszeit aller abhängig beschäftigten Frauen um rund vier Wochenstunden (Anxo 2009: 69).

Die Arbeitszeitstrukturen in Schweden werden also im Kern durch ein Zusammenspiel staatlicher Institutionen (Kinderbetreuung, Steuer- und Sozialversicherungssystem), gesetzlicher Normen (Arbeitszeitgesetz) und tarifpolitischer Gestaltung geprägt. In ähnlicher Weise, aber auf einer völlig anderen historischen Entwicklungsbahn, gilt dies auch für Finnland. Hier gab es nicht den in Schweden zu beobachtenden Prozess eines sich längerfristig vollziehenden Hineinwachsens von Frauen in den Arbeitsmarkt und der allmählichen Annäherung der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen an den traditionellen Vollzeitstandard. „Die finnischen Frauen haben die Arbeitszeitstrukturen nie durcheinandergebracht“, stellen Julkunen/Nätti (1999: 44) lapidar fest. Die beiden Autoren weisen darauf hin, dass Finnland bereits in den 1950er Jahren eine hohe Beschäftigungsquote unter den Frauen hatte, lange bevor sich die anderen nordeuropäischen Länder in den 1960er und 1970er Jahren auf diesen Weg begaben.⁴⁰ Dies geschah vor der breiten Industrialisierung und Verstädterung, die in Finnland erst in den 1960er Jahren stattfand, und vollzog sich deshalb noch innerhalb traditioneller Familienstrukturen ohne institutionellen Rückhalt, insbesondere ohne bedeutende öffentliche Kinderbetreuung. Der Ausbau unterstützender Institutionen fand also erst nach der weitgehenden Etablierung des gesellschaftlichen Standards gleicher Arbeitszeiten von Frauen und Männern statt. Vor diesem Hintergrund wurden dann in den 1980er Jahren in einer Reihe von Branchen tarifvertragliche Arbeitszeiten unterhalb der 40-Stunden-Norm vereinbart, mit einer Bandbreite von 40 bis 35 Stunden (ebenda: 36).

Dieses Arrangement geriet zu Beginn der 1990er Jahre in eine Krise, im Zuge der dramatischen Wirtschaftskrise, die Finnland nach dem wirtschaftlichen Zusammenbruch seines wichtigsten Handelspartners durchlebte. Das gesamte System der industriellen Beziehungen wurde seitens der Arbeitgeberverbände in Frage gestellt. Der schließlich erreichte Kompromiss von 1993 sah eine Flexibilisierung und Dezentralisierung des Verhandlungssystems vor, einschließlich der in Deutschland gut bekannten Öffnungsklauseln, die breiten Raum schafften für örtliche Verhandlungen. Dies führte zu einer finnischen Spielart der „ausgehandelten Flexibilität“, die allerdings zu einer stärkeren Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten als bei seinem westlichen Nachbarn führte (Julkunen/Nätti 2002). Während 1990 noch rund 70% aller abhängig Beschäftigten normalerweise zwischen 35 und

39 Stunden in der Woche arbeiteten, waren es 2003 weniger als 50% – zugunsten eines deutlich stärkeren Gewichts der 40-Stundenwoche (Sauramo 2006: 90). Wie Tabelle 3.11 zeigt, hat sich dieser Trend im zurückliegenden Jahrzehnt zwar nicht fortgesetzt, doch im Ergebnis der in den 1990er Jahren vollzogenen Veränderungen haben sich die Arbeitszeiten von Männern nach oben ausdifferenziert, mit immerhin rund 14% aller männlichen Beschäftigten, die normalerweise länger als 40 Stunden in der Woche arbeiten.

Die Bedeutung langer Arbeitszeiten ist in Finnland damit wesentlich größer als in Schweden, bleibt darin jedoch weit hinter Dänemark zurück. Dänemark unterscheidet sich von diesen beiden nördlichen Nachbarn grundsätzlich durch die völlig andere Bedeutung, die der tarifvertraglichen Arbeitszeitpolitik traditionell zugemessen wird. Seit den 1960er Jahren, als die tarifvertragliche Arbeitszeit 45 Wochenstunden betrug, wurden die Arbeitszeiten immer wieder durch landesweite Tarifverträge schrittweise bis auf 37 Wochenstunden verkürzt – ein Niveau, das seither nicht mehr unterschritten, sondern lediglich durch tarifvertragliche Urlaubsverlängerungen ergänzt wurde (Jørgensen 2006). Angesichts der zentralen Bedeutung von tarifvertraglichen Regulierungen der Arbeitszeit opponierten sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften zunächst gegen die Übertragung der EU-Arbeitszeitrichtlinie in nationales Recht, das zuvor keinerlei Arbeitszeitbegrenzung enthalten hatte.⁴¹

Wie in vielen anderen Ländern auch wurde in den 1990er Jahren dann der Trend zu kürzeren tarifvertraglichen Arbeitszeiten ersetzt durch eine Tendenz der Dezentralisierung von Verhandlungen über die Arbeitszeitorganisation (in einigen Fällen auch: die Verlängerung der Arbeitszeit), verbunden mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Anders als bei den nordeuropäischen Nachbarn – und noch stärker als beim südlichen Nachbarn Deutschland! – ging diese Flexibilisierung einher mit einer starken Ausdifferenzierung hin zu langen Arbeitszeiten. Die zunehmende Bedeutung langer Arbeitszeiten beschränkte sich allerdings weitgehend auf den Bereich von 41 bis 48 Stunden. Der Anteil der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten blieb (von konjunkturellen Schwankungen abgesehen) konstant, allerdings bei Männern auf einem bereits Mitte der 1990er Jahre recht hohen Niveau (Tabelle 3.11).

Trotz dieser Strukturverschiebungen arbeiten immer noch rund 48% aller dänischen Beschäftigten normalerweise 35 bis 39 Stunden in der Woche – bei relativ geringen Unterschieden zwischen Männern und Frauen. Der dänische Vollzeitstandard von deutlich weniger als 40 Wochenstunden scheint also vergleichsweise günstige Voraussetzungen für die Konvergenz der Arbeitszeiten von Frauen und Männern zu bieten. Allerdings wird dies mit einem aus gewerkschaftlicher Sicht hohen Preis bezahlt:

⁴⁰ Die Beschäftigungsquote von Frauen betrug 1950 in Finnland 57%, in Schweden 33%. 1969 waren verheiratete Frauen in Finnland zu 58% erwerbstätig, in Schweden zu 48% (Julkunen/Nätti 1999: 45).

⁴¹ Der Kompromiss, der mit der EU-Kommission schließlich gefunden wurde, bestand darin, die EU-Richtlinie per Tarifvertrag zu übernehmen, der dann per Gesetz als allgemein verbindlich erklärt wurde (Jørgensen 2006).

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Die Arbeitszeiten relativ vieler – v.a. männlicher – Beschäftigter driften über die 40-Stunden-Schwelle. Ähnliches deutet sich, allerdings in geringerem Ausmaß, auch in Finnland an. Schweden demonstriert im Vergleich damit bislang die wirkungsvollste Begrenzung der Arbeitszeiten an der 40-Stunden-Schwelle. Spiegelbildlich dazu ist dann die individuelle Arbeitszeitverkürzung bei Frauen unterhalb des tarifvertraglichen Niveaus in Schweden stärker ausgeprägt als in Finnland.

Das letzte Wort über die Nachhaltigkeit der Aufteilung von Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern ist also auch in Nordeuropa noch längst nicht gesprochen. Auch deshalb liegt es auf der Hand, dass die Arbeitszeitstandards in den nordeuropäischen Ländern nicht umstandslos zum Vorbild für die zukünftige Entwicklung in anderen Ländern erklärt werden können. Doch gelernt werden kann zumindest zweierlei: Erstens bedarf es eines starken institutionellen Rückhalts, um trotz relativ langer Vollzeitstandards Fortschritte beim Abbau der Geschlechter-Ungleichheit bei den Arbeitszeiten zu erreichen. Die indirekte Regulierung der Arbeitszeiten durch Kinderbetreuung und das Steuer- und Sozialversicherungssystem hat einstweilen einen stärkeren Einfluss auf die effektive Arbeitszeitverteilung und –dauer als die meisten Tarifverträge. Zweitens ist tarifvertragliche Arbeitszeitpolitik umso wirkungsvoller, wie sie mit direkter staatlicher Arbeitszeitregulierung – insbesondere der gesetzlichen Begrenzung der Arbeitszeiten – zusammenspielen kann. Restriktive staatliche Begrenzungen, die durch Tarifverträge an die Interessenlagen der Akteure auf Branchen- oder Betriebsebene angepasst werden können, sind ein Erfolgsmodell, das aus Schweden in andere Länder – z.B. auch Deutschland – importierbar wäre, ohne Änderungen an der Gesamtarchitektur der industriellen Beziehungen vornehmen zu müssen.

	1995	2008
Anteil männl. Beschäftigter mit 49+ Std. (%)*	7,7	7,8
Anteil weibl. Beschäftigter mit 49+ Std. (%)*	1,6	1,7
Anteil männl. Beschäftigter mit 41-48 Std. (%)*	8,2	16,1
Anteil weibl. Beschäftigter mit 41-48 Std. (%)*	4,2	7,7
Anteil männl. Beschäftigter mit 37 Std. (%)*	63,5	46,3
Anteil weibl. Beschäftigter mit 37 Std. (%)*	48,9	37,8
Durchschn. Arbeitszeit Vollzeit, Männer**	39,6	40,2
Durchschn. Arbeitszeit Vollzeit, Frauen**	37,9	38,1

Tabelle 3.11: Veränderungen der Arbeitszeiten und Arbeitszeitstrukturen in Dänemark, 1995 und 2008

* Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

** Basis: 15-64jährige abhängig in Vollzeit Beschäftigte

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

4 Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeiten im Haushaltskontext

Die Arbeitszeiten von Männern und Frauen sind stark durch den Familienkontext geprägt. In Paarhaushalten ohne Kinder sind unterschiedliche Verteilungen zwischen den Partner/inne/n in der Regel entweder auf unterschiedliche Auffassungen (Leitbilder) zur geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung oder auf arbeitsmarktbedingte Restriktionen zurückzuführen. Aber auch von den Steuer- und Sozialversicherungssystemen können starke Anreize für eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeiten ausgehen (Dingeldey 2002). Sofern Kinder oder pflegebedürftige Personen zum Haushalt gehören, sind die damit verbundene Sorgearbeit und die jeweils vorhandene öffentliche Infrastruktur (Kinderbetreuung, Tagespflege, Pflegeeinrichtungen) sowie familienpolitische Maßnahmen (vor allem Eltern- oder Erziehungsurlaub und befristete Freistellungen für Pflegetätigkeiten) weitere relevante Einflussfaktoren auf die Arbeitszeiten der erwerbsfähigen Partner/innen.

Arbeitszeiten von Männern und Frauen ändern sich häufig, sobald Kinder geboren werden. In den meisten Ländern ist die Richtung der Änderung dabei für Väter und Mütter in der Regel entgegengesetzt: Väter arbeiten tendenziell länger als Männer ohne Kinder, während Mütter kürzer arbeiten als Frauen ohne Kinder – bis hin zur Arbeitszeitreduzierung auf Null Stunden, was den – evtl. zeitweiligen – Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit bedeutet (s.o. Kapitel 3.4.1 am Beispiel Deutschlands). Elternschaft hat folglich einen doppelten Effekt auf die Erwerbstätigkeit: Sie beeinflusst sowohl die Erwerbs- und Beschäftigungsquoten als auch die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern. Innerhalb dieser generellen Tendenzen gibt es jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern und auch zwischen den Frauen verschiedener Qualifikationsgruppen.

Sofern Personen nicht allein, sondern mit einem Partner oder einer Partnerin zusammen leben, entscheidet über die Aufnahme einer bezahlten Tätigkeit und die dabei zu leistende Arbeitszeit gewöhnlich nicht nur die betreffende Person allein. Die Entscheidung fällt vielmehr im Familienverbund, denn die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit hängt entscheidend davon ab, wie viel Reproduktionsarbeit – vor allem Hausarbeit, Kindererziehung und häusliche Pflege von Kranken und Alten – in den Haushalten zu leisten ist und wie die Familienmitglieder diese untereinander aufteilen. Selbstverständlich geschieht dies auch unter Berücksichtigung des finanziellen Bedarfs des Haushalts und der Einkommensmöglichkeiten, die sich bei unterschiedlichen Erwerbskonstellationen für den Haushalt als Ganzes ergeben. Die Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen bzw. Vätern und Müttern werden dabei beeinflusst – und möglicherweise auch gebrochen – durch die länderspezifisch unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen (Kinderbetreuungseinrichtungen, Eltern(teil)zeit usw.). Deshalb muss man die Haushaltsebene in die Betrachtung einbeziehen, wenn man verstehen will, wie Arbeitszeitentscheidungen von Müttern und Vätern zustande kommen.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

4.1 Erwerbskonstellationen im Familienkontext

Die Haushaltsstruktur variiert von Land zu Land. So dominieren in Frankreich, Zypern und Luxemburg Personen in Paarhaushalten mit Kindern (ca. 50 %), während in diesem Haushaltstyp lebende Personen in Deutschland, Österreich u. a. Ländern einen Anteil von unter 40 % und in Lettland sogar nur von 35 % haben. Demgegenüber leben in Finnland und den Niederlanden relativ viele Menschen (22 % und 21 %) in Paarhaushalten ohne Kinder, gegenüber nur 5 % in Litauen, Polen, Slowenien und der Slowakei. Singles sind in Deutschland (20 %) und Finnland (17 %) am häufigsten.

sind. Alleinerziehende sind überwiegend erwerbstätig; allerdings arbeiten sie im Vergleich zu den Singles ohne Kinder tendenziell häufiger in Teilzeit. Insbesondere in Großbritannien, in den Niederlanden und in Deutschland, aber auch in Italien und Belgien zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter Alleinerziehenden deutlich höher ist als unter Singles ohne Kinder im Haushalt. Außerdem ist ein größerer Teil der Alleinerziehenden in diesen Ländern gar nicht erwerbstätig. Demgegenüber sind in Finnland die Vollzeit- und Teilzeitanteile unter den Alleinstehenden und den Alleinerziehenden annähernd gleich, ebenso wie in den baltischen Republiken und einigen anderen MOE-Ländern.

	Alleinstehende ohne Kinder			Alleinerziehende			Differenz: Alleinerziehende - Alleinstehende ohne Kinder		
	Nicht ET	Vollzeit	Teilzeit	Nicht ET	Vollzeit	Teilzeit	Nicht ET	Vollzeit	Teilzeit
Estland	12	81	7	14	83	3	2	2	-4
Lettland	17	80	3	14	82	4	-3	2	1
Slowenien	23	72	5	17	76	7	-6	4	2
Rumänien	16	78	6	22	75	3	6	-3	-3
Bulgarien	21	74	4	24	74	2	3	0	-2
Slowakei	20	78	1	23	74	3	3	-4	2
Portugal	13	82	5	18	74	8	5	-8	3
Österreich	12	79	9	18	74	8	6	-5	-1
Finnland	21	70	8	19	72	9	-2	2	1
Litauen	20	71	8	19	72	9	-1	1	1
Luxemburg	11	84	6	19	72	9	8	-12	3
Griechenland	15	83	2	22	70	8	7	-13	6
Ungarn	17	82	2	26	70	4	9	-12	2
Spanien	12	82	6	21	69	10	9	-13	4
Tschechien	13	85	2	28	68	5	15	-17	3
Zypern	12	82	5	26	67	7	14	-15	2
Polen	23	73	4	34	61	5	11	-12	1
Italien	14	79	7	21	57	22	7	-22	15
Frankreich	20	72	8	29	54	17	9	-18	9
Belgien	26	65	9	38	38	24	12	-27	15
Deutschland	20	69	11	31	34	35	11	-35	24
UK	18	75	6	39	30	30	21	-45	24
Niederlande	18	62	20	36	20	44	18	-42	24

Tabelle 4.1: Erwerbsstatus von Singles ohne Kinder und von Alleinerziehenden, 2006, Personen im Alter von 25 bis 49 (in %)

Sortierung nach Vollzeit bei Alleinerziehenden

Quelle: European Commission 2009d und eigene Berechnungen; Daten: Eurostat, EU-LFS

Der Erwerbsstatus variiert stark mit dem Familienkontext.⁴² Alleinstehende Personen ohne Kinder arbeiten in fast allen Ländern überwiegend in Vollzeit (vgl. Tabelle 4.1). Eine Ausnahme bilden die Niederlande, wo immerhin 20 % der kinderlosen Singles in Teilzeit beschäftigt

In einigen Ländern (Estland, Lettland, Litauen, Slowenien und Finnland) sind Alleinerziehende sogar etwas häufiger vollzeitbeschäftigt als Singles, was vor allem auf gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten zurückzuführen sein dürfte. Insgesamt zeigt der Ländervergleich, dass Deutschland nach Großbritannien und den Niederlanden die größten Strukturunterschiede zwischen Singles mit und ohne Kinder/n aufweist.

⁴² Die folgenden Ausführungen basieren – sofern nicht auf andere Quellen verwiesen wird – auf European Commission 2009d. Basis sind jeweils Personen im Alter von 25 bis 49 Jahren, d. h. Personen, die sich tendenziell in der „Familienphase“ befinden.

Tabelle 4.2 zeigt die Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten mit Kindern und in Paarhaushalten ohne Kinder. In Paarhaushalten ohne Kinder ist mit Ausnahme der Niederlande überall die häufigste Konstellation, dass beide Partner/innen in Vollzeit tätig sind. Dies ist insbesondere in den Mittel- und osteuropäischen Ländern der Fall, aber auch in Portugal (72 %), im Vereinigten Königreich (71 %) und in Finnland (66 %).⁴³ Am seltensten findet sich diese Konstellation in den Niederlanden (39 %), welche auch das einzige Land sind, in dem kinderlose Paare häufiger die Vollzeit-/Teilzeit-Kombination praktizieren als die Kombination zweier Vollzeittätigkeiten. Deutschland liegt zusammen mit Österreich mit jeweils 56 % auf dem drittletzten Platz der Vollzeit-/Vollzeit-Kombinationen.

Das Modell einer Kombination von einer erwerbstätigen und einer nicht erwerbstätigen Person ist in manchen Ländern nach der dualen Vollzeit die am stärksten verbreitete Konstellation, wobei der Anteil von 12 % im Vereinigten Königreich bis zu 34 % in Griechenland reicht.

An dritter Stelle steht die Vollzeit-/Teilzeit-Kombination. Während diese in den mittel- und osteuropäischen Ländern, in Griechenland und Portugal eine marginale Rolle (< 7 %) spielt, liegt sie in Belgien, Österreich und Deutschland bei einem Fünftel und erreicht in den Niederlanden mit 45 % fast die Hälfte dieser Haushaltstypen.

Diese Unterschiede verweisen darauf, dass es auch außerhalb von Kindererziehung liegende Gründe für eine ungleiche Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen den Partner/innen gibt und diese in manchen Ländern besonders relevant sind. Deutschland gehört neben dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden zu jenen Ländern, in denen die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung auch in kinderlosen Paarhaushalten sehr verbreitet ist (s.u.).

⁴³ Für die anderen nordeuropäischen Länder, die aufgrund fehlender Daten in dieser Tabelle nicht enthalten sind, dürfte dies ebenfalls zutreffen.

	Personen in Paarhaushalten											
	ohne Kinder				Mit Kindern				Differenz in Prozentpunkten: mit Kinder - ohne Kinder			
	NET/NET	VZ/VZ	NET/ET	VZ/TZ	NET/NET	VZ/VZ	NET/ET	VZ/TZ	NET/NET	VZ/VZ	NET/ET	VZ/TZ
Slowenien	4	67	24	5	2	78	15	6	-2	11	-9	1
Portugal	2	72	20	6	2	68	24	6	0	-4	4	0
Litauen	3	63	23	11	4	63	27	6	1	0	4	-5
Lettland	3	68	21	7	4	63	27	6	1	-5	6	-1
Estland	3	69	22	5	2	62	27	9	-1	-7	5	4
Bulgarien	10	61	25	4	8	61	27	4	-2	0	2	0
Finnland	4	66	20	10	3	61	26	10	-1	-5	6	0
Zypern	4	62	26	7	2	60	30	8	-2	-2	4	1
Slowakei	7	71	18	3	5	60	32	3	-2	-11	14	0
Rumänien	6	65	25	4	7	58	30	6	1	-7	5	2
Tschechien	3	77	16	4	3	56	34	8	0	-21	18	4
Polen	8	60	27	5	5	52	36	7	-3	-8	9	2
Griechenland	4	57	34	5	2	50	42	6	-2	-7	8	1
Ungarn	6	71	21	2	7	50	39	4	1	-21	18	2
Frankreich	4	57	24	14	4	42	28	27	0	-15	4	13
Spanien	3	61	24	12	3	39	41	17	0	-22	17	5
Belgien	6	50	23	20	4	35	23	39	-2	-15	0	19
Italien	3	58	25	14	3	33	43	21	0	-25	18	7
Luxemburg	1	64	20	16	1	26	38	35	0	-38	18	19
UK	3	71	12	13	5	25	27	43	2	-46	15	30
Österreich	3	56	20	20	3	24	28	44	0	-32	8	24
Malta					4	20	64	12				
Deutschland	4	56	19	21	5	19	31	45	1	-37	12	24
Niederlande	2	39	14	45	3	6	24	67	1	-33	10	22
Spannweite	9	38	22	43	7	72	49	64				

Tabelle 4.2: Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten mit und ohne Kinder 2006, Personen im Alter von 25 bis 49 (in %) Sortierung nach Vollzeit/Vollzeit bei Paarhaushalten mit Kindern
Quelle: European Commission 2009d und eigene Berechnungen; Daten: Eurostat, EU-LFS

Arbeitszeitentwicklung in Europa

In Paarhaushalten mit Kindern ändern sich die Erwerbs- und Arbeitszeitkonstellationen in den meisten mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedsländern, in Portugal, Finnland und Griechenland nur wenig. Demgegenüber weisen insbesondere das Vereinigte Königreich, Luxemburg, Deutschland, die Niederlande und Österreich erhebliche Unterschiede zwischen Paarhaushalten mit und ohne Kinder auf. In diesen Ländern sind in Paarhaushalten mit Kindern deutlich seltener beide Partner in Vollzeit, stattdessen sind die Anteile der Vollzeit/Teilzeit-Kombinationen größer, ebenso wie häufiger eine der beiden erwachsenen Personen gar nicht erwerbstätig ist. Extrembeispiel sind die Niederlande, wo in Paarhaushalten mit Kindern nur zu 6 % beide Partner in Vollzeit, aber zu mehr als zwei Dritteln (67 %) eine Person in Vollzeit und die andere in Teilzeit tätig ist. Auch in Deutschland dominiert in diesen Haushaltstypen das Vollzeit/Teilzeit-Modell (45 %) gegenüber den Varianten mit nur einer erwerbstätigen Person (31 %) und der Kombination von zwei Vollzeittätigkeiten (19 %). Das Vollzeit/Teilzeit-Modell ist in Belgien, Deutschland, den Niederlanden, Österreich und dem Vereinigten Königreich das dominierende in Paarhaushalten mit Kindern. In Spanien, Italien und Luxemburg dominiert hingegen das Einverdienermodell.

Die unterschiedlichen Erwerbskonstellationen sind zum einen im Kontext familienpolitischer Maßnahmen zu interpretieren wie z. B. das Angebot von Ganztagskinderbetreuungsplätzen, die Dauer des Erziehungsurlaubs und die Möglichkeit für Mütter und Väter, in der Erziehungszeit die Arbeitszeit zu reduzieren. Aber auch arbeitsmarktbezogene Ursachen (Arbeitslosenquote, Entgelthöhe usw.) können eine Rolle spielen. Immerhin gaben im Jahre 2006 im Durchschnitt der EU-27 21% der weiblichen und 43% der männlichen Teilzeitbeschäftigten (Alter 25-49) an, nur deshalb Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden hatten (European Commission 2009d: 22; vgl. auch Bielenski et al. 2001).

4.2 Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kindern

Die in Abschnitt 4.1 beschriebenen Unterschiede zwischen Paarhaushalten mit und ohne Kinder gehen zu einem großen Teil auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen bzw. Mütter zurück. Eine Erfassung der Gründe für die Nichterwerbstätigkeit von Männern und Frauen im Kernerwerbsalter (vgl. Abbildung 4.1) zeigt, dass es in Bezug auf diese Gründe deutliche Geschlechterunterschiede gibt: von den durchschnittlich 23,5 % nicht erwerbstätigen Frauen geben 10,1 % persönliche oder familiäre Gründe dafür an, während nur 0,3 % der Männer dies als Hauptgrund für ihre Nichterwerbstätigkeit benennen. Allerdings sind die Länderunterschiede dabei erheblich. So spielt dieser Grund in Dänemark, Schweden, Island, Norwegen,

dem Vereinigten Königreich, Frankreich und Slowenien eine relativ geringe Rolle, was vor allem auf gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten und tendenziell egalitäre Geschlechterrollenbilder sowie – wie v.a. in Großbritannien – eine breite Verankerung der Teilzeitarbeit zurückzuführen sein dürfte. Eine vergleichsweise prägende Rolle spielen persönliche und familiäre Verpflichtungen als Grund für die Nichterwerbstätigkeit der Frauen hingegen in der Türkei, Malta, Luxemburg, Irland, Griechenland, Spanien, Zypern und Italien.

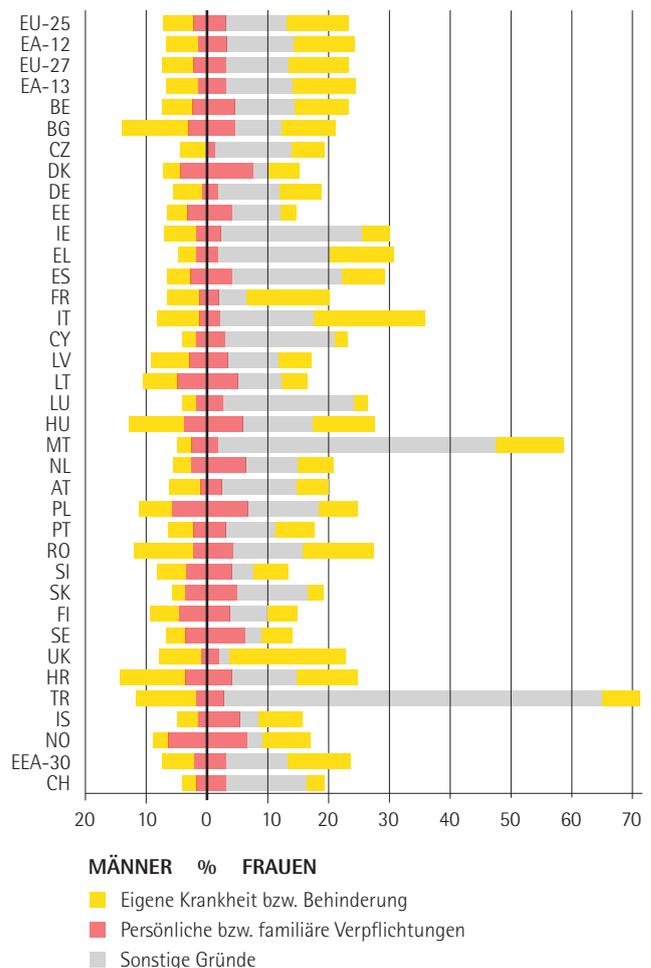


Abbildung 4.1: Nichterwerbsquoten von Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren nach Geschlecht und Hauptgrund der Zugehörigkeit zu den Nichterwerbspersonen 2006
Quelle: Hardarson (2007)

Die Erwerbsbeteiligung ist zugleich stark vom Bildungsgrad der betroffenen Personen beeinflusst (vgl. Abbildung 4.2). Personen mit höherem Bildungsabschluss sind in allen EU-Ländern deutlich häufiger erwerbstätig als Personen mit niedrigem Bildungsgrad. Dies trifft auf Männer und Frauen gleichermaßen zu.

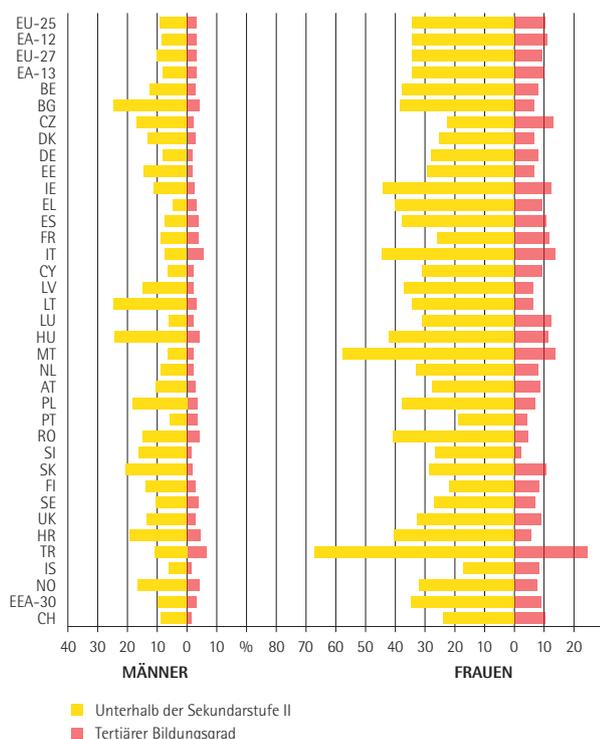


Abbildung 4.2: Nichterwerbsquoten von Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren nach Bildungsgrad, 2006
Quelle: Hardarson (2007)

Im Folgenden sollen die Beschäftigungsquoten von Frauen mit Kindern betrachtet werden. Diese sind in den letzten Jahrzehnten tendenziell gestiegen, gleichwohl sind sie immer noch stark durch Zahl und Alter der Kinder und die Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Familie beeinflusst. Wie Tabelle 4.3 zeigt, haben Frauen mit Kindern in fast allen EU-Ländern (Ausnahmen: Slowenien und Portugal) niedrigere Beschäftigungsquoten als Frauen ohne Kinder. Am größten sind die Differenzen in Malta, wo die Beschäftigungsquote der Frauen mit Kindern um ca. 34 Prozentpunkte niedriger ist als die von Frauen ohne Kinder. Aber auch in Deutschland ist die Differenz mit ca. 14 Prozentpunkten überdurchschnittlich hoch. Bei den Männern zeigt sich eine gegenteilige Tendenz: Männer mit Kindern weisen in allen EU-Ländern höhere Beschäftigungsquoten auf als Männer ohne Kinder.

In den meisten EU-Ländern sinkt die Beschäftigungsquote der Mütter mit zunehmender Zahl der Kinder, wobei insbesondere die teilweise deutlich niedrigere Beschäftigungsquote von Frauen mit drei und mehr Kindern auffällt (vgl. Tabelle 4.4). Die Europäische Kommission (2009d: 32f.) führt dies u. a. darauf zurück,

	Ohne Kinder		Mit Kindern		Differenz in Prozentpunkten	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EU 27	78,3	82,4	67,0	90,0	-11,3	7,7
EA 15	77,3	82,2	66,3	91,6	-10,9	8,8
Belgien	75,8	81,4	72,4	91,4	-3,5	10,0
Bulgarien	77,3	77,1	71,4	81,2	-5,9	4,1
Tschechien	84,8	87,8	68,3	93,7	-16,5	5,9
Deutschland	82,3	81,6	68,5	90,6	-13,8	8,9
Estland	85,6	83,5	78,7	93,2	-7,0	9,7
Griechenland	67,3	86,2	59,4	95,1	-7,9	8,9
Spanien	75,0	84,1	60,6	91,3	-14,4	7,2
Frankreich	79,9	81,1	72,0	91,3	-7,9	10,3
Italien	68,2	82,6	55,8	91,2	-12,4	9,1
Zypern	82,3	87,2	73,2	95,2	-9,1	8,0
Lettland	81,8	78,9	77,4	87,4	-4,5	8,5
Litauen	83,0	78,0	80,1	88,1	-2,9	10,0
Luxemburg	82,2	90,1	65,4	94,8	-17,4	4,7
Ungarn	79,2	80,5	62,2	85,4	-17,1	4,9
Malta	65,6	87,6	31,4	93,2	-34,2	5,6
Niederlande	85,1	87,7	73,8	94,2	-11,3	6,5
Österreich	83,6	88,5	73,9	93,1	-9,7	4,5
Polen	74,1	72,6	66,2	84,6	-7,8	12,1
Portugal	76,2	82,5	76,9	91,9	0,7	9,4
Rumänien	73,6	78,7	69,6	83,5	-4,0	4,8
Slowenien	79,0	83,1	85,6	93,2	6,6	10,1
Slowakei	79,3	79,0	66,7	88,6	-12,5	9,6
Finnland	81,8	80,4	76,8	92,5	-5,0	12,1
UK	85,6	85,5	68,4	90,9	-17,1	5,4

Tabelle 4.3: Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kindern unter 15 Jahren und ohne Kinder (Altersgruppen 25 – 49) – 2006, Personen im Alter von 25 bis 49, Angaben in Prozent
Quelle: European Commission 2009g; Daten: Eurostat, EU-LFS

dass Mütter mit mehr als zwei Kindern unter anderem aufgrund relativ hoher Kinderbetreuungskosten die Kinderbetreuung häufiger selbst übernehmen – insbesondere dann, wenn sie sich in den niedrigeren Einkommensgruppen finden. Da Roit und Sabatinelli (2007) haben auf Basis einer Studie zu den Kosten der Kinderbetreuung in Europa ermittelt, dass diese neben der Verfügbarkeit von Kinderbetreuung einen entscheidenden Einfluss auf die Frauenerwerbstätigkeit haben.

Die Länderunterschiede bei der Kinderbetreuung sind erheblich. So besuchen in Griechenland nur 3 %, in Dänemark hingegen 60 % der Kinder unter drei Jahren Kinderbetreuungseinrichtungen. Die südeuropäischen und kontinentaleuropäischen Länder (mit Ausnahme von Frankreich und Belgien), Irland und die baltischen Staaten weisen niedrige Betreuungsraten (unter 20 %) auf, während in Schweden, Dänemark und Frankreich die höchsten Betreuungsraten (über 40 %) zu verzeichnen

Arbeitszeitentwicklung in Europa

sind. In vielen der neuen EU-Mitgliedsländer in Ost- und Mitteleuropa, die in der Tradition einer hohen Frauenerwerbstätigkeit bei hohem Versorgungsgrad an staatlicher Kinderbetreuung stehen, sind diese Angebote im letzten Jahrzehnt reduziert worden, was zu einem Rückgang der Frauenerwerbstätigkeit und einer Zunahme an Teilzeitarbeit geführt hat (Da Roit/Sabatinelli 2007). Die Beschäftigungsquoten variieren zwischen den EU-

	Mit einem Kind	Mit zwei Kindern	Mit 3 und mehr Kindern
EU 27	71,2	67,3	53,0
EA 15	70,3	65,9	53,9
Belgien	75,9	76,3	58,0
Bulgarien	75,2	70,8	36,6
Tschechien	69,4	70,9	51,3
Deutschland	73,9	67,7	49,6
Estland	83,4	76,2	64,0
Griechenland	61,4	59,2	52,9
Spanien	64,7	58,1	50,3
Frankreich	77,5	73,9	56,7
Italien	60,1	53,5	41,8
Zypern	76,6	76,2	63,3
Lettland	80,3	77,2	65,1
Litauen	81,5	81,6	72,0
Luxemburg	74,0	65,2	51,1
Ungarn	66,5	66,4	39,1
Malta	39,1	27,8	21,7
Niederlande	75,3	76,5	65,1
Österreich	80,1	72,3	57,9
Polen	69,6	66,9	57,0
Portugal	78,0	77,5	65,8
Rumänien	73,9	69,1	53,4
Slowenien	84,3	87,2	84,7
Slowakei	70,1	69,6	52,2
Finnland	78,7	80,9	66,5
UK	75,5	71,0	47,9

Tabelle 4.4: Beschäftigungsquoten von Frauen nach Zahl der Kinder – 2006, Personen im Alter von 25 bis 49, Angaben in Prozent
Quelle: European Commission 2009d; Daten: Eurostat, EU-LFS

Ländern auch in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (vgl. Tabelle 4.5). Auffällig ist jedoch, dass die Unterschiede in den Beschäftigungsquoten in manchen Ländern vom Alter des jüngsten Kindes nicht oder nur marginal beeinflusst werden (Niederlande mit relativ hohen, Italien mit relativ niedrigen Beschäftigungsquoten), in anderen Ländern hingegen Mütter mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren vergleichsweise deutlich niedrigere Beschäftigungsquoten aufweisen. Zu letzteren gehören sehr unterschiedliche Länder, so einige mittel- und osteuropäische Länder

(Ungarn, Tschechien, Estland), das Vereinigte Königreich, Deutschland und Österreich, aber auch Finnland. Hier dürften sich neben den Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Geschlechterrollenbildern auch die länderspezifisch unterschiedlichen Regelungen zum Eltern- bzw. Erziehungsurlaub auswirken. Bis auf wenige Ausnahmen (Litauen und Portugal bei Kindern unter 6 Jahren) ist die Beschäftigungsquote der Mütter in den letzten Jahren gestiegen – teilweise sehr deutlich. Dies könnte auf teilweise verbesserte Vereinbarkeitsmöglichkeiten durch familienfreundliche Politiken zurückzuführen sein (vgl. Europäische Kommission 2009d), aber auch auf gewachsene Erwerbswünsche der Mütter und /oder politisch induzierte gewachsene Erwerbszwänge für Männer und Frauen mit Kind/ern.⁴⁴

Wie bereits oben erwähnt spielt das Bildungsniveau eine entscheidende Rolle für die Erwerbsbeteiligung von Frauen. So steigen die Erwerbsquoten von Frauen mit wachsendem Bildungsniveau, ebenso wie Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen tendenziell stabilere Erwerbsverläufe aufweisen (European Commission 2009d: 35). Aus Tabelle 4.6 (Seite 80) ist ersichtlich, dass das Bildungsniveau insbesondere auf die Beschäftigungsquoten der Mütter starke Auswirkungen hat. Unter den hochqualifizierten Frauen nimmt die Beschäftigungsquote in den meisten Ländern nur marginal ab, wenn ein oder zwei Kinder im Haushalt leben. Ausnahmen bilden die Tschechische Republik, Deutschland, Luxemburg, Ungarn, Malta, die Slowakei und das Vereinigte Königreich, wo die Differenz zu Frauen ohne Kinder mehr als zehn Prozentpunkte beträgt. Demgegenüber sind in einigen Ländern die Beschäftigungsquoten höher qualifizierter Frauen mit einem oder zwei Kindern sogar höher als die von kinderlosen Frauen mit gleichem Bildungsniveau (Italien, Portugal, Slowenien). Anders sieht es in der Gruppe der Frauen mit niedrigem Bildungsabschluss aus. Hier sind die Beschäftigungsquoten insgesamt deutlich niedriger und sinken mit wachsender Kinderzahl teilweise sehr stark ab, wengleich auch hier im Ländervergleich große Unterschiede bestehen.

⁴⁴ Erwerbszwänge könnten sich aus der in vielen europäischen Ländern umgesetzten Politik der „Aktivierung“ ergeben. In Deutschland ist mit der Einführung des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) sowie durch Veränderungen im Unterhaltsrecht für erwerbsfähige Mütter der Druck erheblich gewachsen, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Ein großer Teil der Transfers beziehenden Mütter ist deshalb zumindest in geringfügiger oder arbeitsmarktpolitisch geförderter Beschäftigung (ggf. nicht gegen Entgelt sondern nur für Mehraufwandsentschädigung) erwerbstätig.

Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeiten im Haushaltskontext

Land	2008			Veränderung gegenüber 2005			Rangfolge 2008 (höchster Wert = 1)		
	Jüngstes Kind < 6 Jahre	Jüngstes Kind 6 bis 11 Jahre	Jüngstes Kind 12 Jahre und älter	Jüngstes Kind < 6 Jahre	Jüngstes Kind 6 bis 11 Jahre	Jüngstes Kind 12 Jahre und älter	Jüngstes Kind < 6 Jahre	Jüngstes Kind 6 bis 11 Jahre	Jüngstes Kind 12 Jahre und älter
Europäische Union (27 Länder)	59,0	70,7	71,9	6,1	5,7	4,1			
Europäische Union (15 Länder)	60,8	70,6	70,8	5,4	5,1	3,5			
Slowenien	78,8	86,5	86	2,6	2,2	6,8	1	2	4
Niederlande	76,4	78,3	78,8	9,6	7,4	6,2	2	7	10
Portugal	71,8	76,2	74,5	-1,8	1,9	3,0	3	8	13
Zypern	71,4	74,4	74,3	4,4	7,2	7,1	4	11	13
Belgien	68,2	75,0	73,5	2,9	5,0	5,9	5	9	13
Litauen	67,1	79,1	83,0	-2,2	5,5	4,0	6	6	5
Frankreich	66,2	79,6	76,7	6,3	6,8	1,3	7	5	9
Lettland	66,2	82,2	83,9	28,5	9,6	4,4	7	4	4
Finnland	64,4	88,0	88,5	5,6	4,0	2,0	9	1	1
Luxemburg	63,6	68,8	62,6	4,1	5,7	1,3	10	9	12
Österreich	63,5	76,9	82,9	4,3	2,5	6,3	11	3	3
Deutschland	61,7	73,7	76,3	13,0	7,9	1,5	12	5	6
Rumänien	58,6	64,7	67,4	3,4	1,6	0,1	13	8	9
Spanien	58,1	63,2	62,3	5,3	9,0	10,3	14	9	9
UK	57,6	72,7	79,1	2,3	0,3	1,8	15	5	5
Irland	57,1	63,3	68	-	-	-	16	7	7
Polen	57,0	69,3	71,4	14,5	11,8	9,8	17	5	6
Griechenland	53,6	60,7	59,8	2,3	4,3	6,4	18	6	6
Estland	53,1	85,3	87,6	13,5	10,1	0,7	19	1	2
Italien	52,8	56,8	56,4	3,7	4,6	5,4	20	5	5
Bulgarien	51,4	74,7	80,6	14,7	14,6	9,5	21	3	3
Slowakei	39,3	75,1	82,9	11,3	5,8	6,6	22	2	2
Malta	38,6	39,2	43,7	30,8	21,7	11,5	23	3	3
Tschechische Republik	33,8	82,6	87,9	-5,3	6,3	2,9	24	1	1
Ungarn	33,6	67,1	76,3	1,2	2,0	-0,5	25	1	1

Tabelle 4.5: Beschäftigungsquoten von Frauen mit Kindern 2008

Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe (EU-LFS), eigene Auswertung IAQ

Arbeitszeitentwicklung in Europa

	Niedrig Zahl der Kinder				Mittel Zahl der Kinder				Hoch Zahl der Kinder			
	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
EU 27	61,3	55,8	49,1	35,2	79,9	73,2	69,1	56,9	87,8	83,7	82,9	75,2
EA 15	61,2	55,3	48,1	36,7	79,9	74,1	68,8	58,0	85,9	82,6	82,5	75,0
BE	53,3	59,5	49,3	30,5	76,9	75,7	75,1	57,5	88,5	88,5	89,6	81,1
BG	46,8	48,5	41,7	26,5	79,0	74,7	76,4	58,4	90,3	87,3	86,7	-
CZ	58,4	55,0	52,9	23,9	86,6	70,5	71,1	55,0	91,3	70,4	77,8	68,6
DE	66,5	55,3	49,2	31,0	82,4	75,0	68,4	54,9	90,8	85,3	81,8	69,1
EE	-	-	-	-	84,7	79,9	74,4	61,2	90,8	89,0	84,2	-
EL	50,6	48,4	44,2	45,7	67,3	60,1	56,6	48,8	82,3	81,3	80,7	77,1
ES	59,9	50,6	45,7	36,4	76,8	68,5	57,9	52,3	83,9	79,6	76,2	72,3
FR	66,5	65,0	57,7	40,9	83,9	80,5	74,1	58,8	85,2	83,8	84,2	74,4
IT	53,8	45,7	35,2	26,1	74,2	68,2	63,3	54,5	77,6	75,0	80,5	75,5
CY	77,2	61,8	63,6	47,5	80,0	76,7	73,1	60,1	86,9	84,1	86,5	82,8
LV	62,2	49,0	-	-	79,3	80,3	77,8	65,4	90,7	89,2	82,9	94,4
LT	-	-	-	-	78,7	77,2	79,2	70,6	93,0	92,6	90,1	86,6
LU	67,6	67,4	60,9	50,5	84,6	73,3	64,3	45,1	89,6	85,4	75,2	63,1
HU	50,2	50,3	41,6	20,2	81,1	68,7	67,9	43,8	93,6	72,7	81,7	71,4
MT	51,0	26,4	18,6	-	86,0	70,7	60,8	-	91,9	81,1	70,9	-
NL	66,4	61,5	58,6	43,1	87,6	77,3	78,6	68,9	91,9	87,3	88,1	81,6
AT	71,0	66,9	56,8	43,1	85,7	82,8	74,1	63,6	90,0	85,8	83,8	70,2
PL	37,9	45,0	45,1	35,8	69,1	66,4	63,9	58,1	90,0	84,7	85,9	86,7
PT	71,1	73,9	72,6	59,0	75,5	81,4	85,2	79,1	86,2	90,4	91,2	89,6
RO	55,9	53,1	49,9	42,4	73,7	74,9	72,0	61,5	90,6	92,3	93,4	-
SI	68,3	72,1	73,5	68,4	76,0	82,9	86,3	84,8	90,2	93,0	95,1	95,3
SK	39,5	42,5	40,0	16,9	81,4	70,6	70,1	59,3	92,7	82,2	78,8	64,9
FI	61,1	70,1	70,4	47,8	77,3	77,5	77,3	65,4	90,9	82,1	85,4	72,9
UK	70,5	63,8	57,6	30,8	86,4	76,3	71,7	49,9	93,0	86,8	82,1	72,2

Tabelle 4.6: Beschäftigungsquoten von Frauen nach Bildungsniveau und Zahl der Kinder, 2006, Personen im Alter von 25 bis 49, Angaben in Prozent
Quelle: European Commission 2009d; Daten: Eurostat, EU-LFS

4.3 Veränderung der Beschäftigung von Frauen nach Geburt der Kinder

Wie verändern sich Beschäftigung und Arbeitszeiten von Frauen nach der Geburt von Kindern? Einen ersten Anhaltspunkt liefert eine Erhebung im Auftrag der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, in der Manager u.a. nach ihren Beobachtungen zum Erwerbsverhalten von Frauen nach der Elternzeit befragt wurden (European Foundation 2008b, vgl. Abbildung 4.3). Während in den meisten Ländern nach dieser Quelle die Mehrheit der Frauen nach der Unterbrechung aufgrund von Kindererziehung die Arbeit in gleichem Umfang wie vorher fortsetzen, ist dies in Deutschland, Österreich, den Niederlanden und (in geringerem Umfang) in Schweden und dem Vereinigten Königreich deutlich seltener der Fall. In diesen Ländern dominiert die Erwerbsrückkehr in Form von Teilzeit. Dabei fällt auf, dass in Deutschland und Österreich

darüber hinaus in einem relativ großen Teil der Betriebe (18 bzw. 20 %) Mütter nach dem Erziehungsurlaub ihre Erwerbsarbeit mehrheitlich nicht fortsetzen. Die Verbreitung von Teilzeitarbeit scheint für die Art der Erwerbsrückkehr eine entscheidende Rolle zu spielen. In Ländern mit geringer Teilzeitpraxis setzten Frauen tendenziell ihre Arbeit mit dem bisherigen Stundenumfang fort (Dänemark, Slowenien, Portugal, Polen, Zypern, Griechenland), wobei in manchen Ländern auch der Erwerbsausstieg häufig ist (Ungarn, Polen).

Eine differenziertere Darstellung dieser länderspezifischen Muster erlaubt eine Untersuchung des Erwerbsstatus nach Dauer der Arbeitszeit zwei Jahre vor und zwei Jahre nach der Geburt eines Kindes auf der Grundlage des European Community Household Panel (vgl. Abbildung 4.4). Sie zeigt, dass die Geburt eines Kindes im europäischen Durchschnitt zu einer Reduzierung der Arbeitszeit um 14 % führt. Die stärkste Arbeitszeitreduzierung wurde in

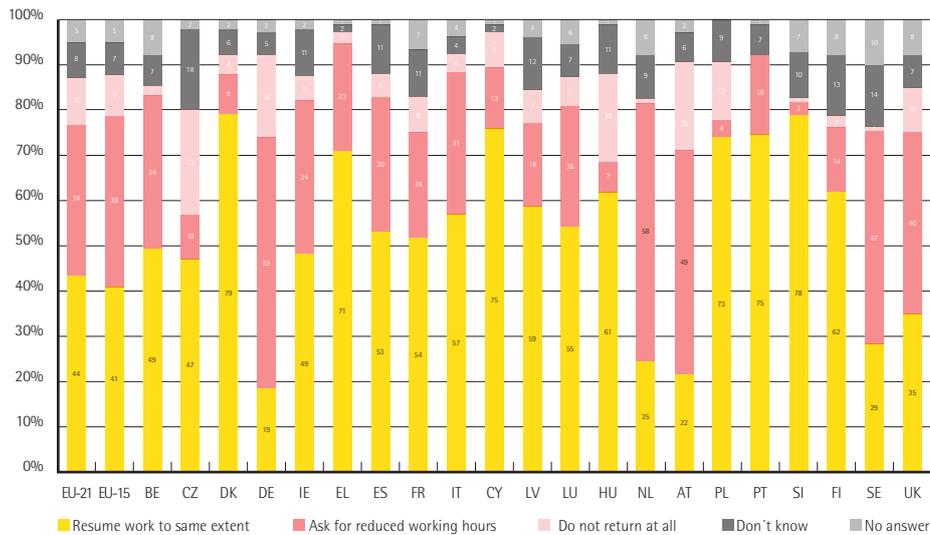


Abbildung 4.3: Erwerbsbeteiligung von Frauen nach der Elternzeit (in %)
 Quelle: European Commission (2009d: 102)

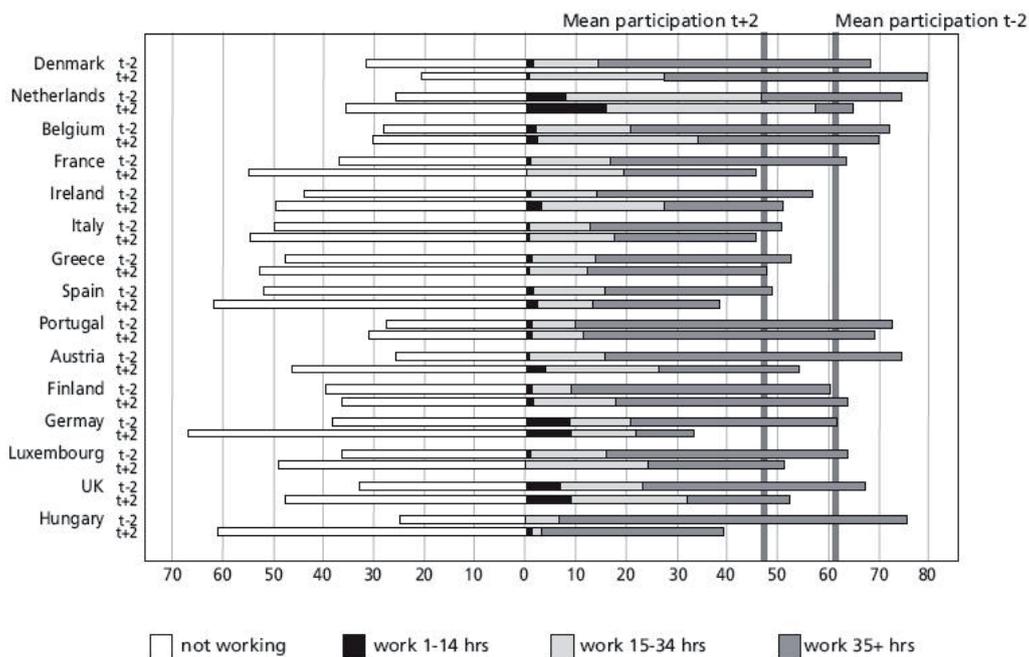


Abbildung 4.4: Erwerbsstatus von Müttern (18-45 Jahre) zwei Jahre vor (t-2) und zwei Jahre nach (t+2) Geburt eines Kindes
 Quelle: European Foundation (2008b: 28); Datengrundlage: ECHP, HHS

Deutschland, Ungarn und dem Vereinigten Königreich gemessen, während in den Nordischen Ländern sowie in Portugal und Belgien die Erwerbspartizipation auch nach der Geburt von Kindern hoch bleibt. Ähnliches gilt für die Niederlande, allerdings aufgrund eines überdurchschnittlich häufigen Verbleibs von Müttern in Teilzeit.

Großen Einfluss auf diese Muster der Erwerbsrückkehr von Frauen nach der Geburt von Kindern dürfte die Ausgestaltung von Mütter- und Eltern- bzw. Erziehungsurlaub haben. Die Regelungen in der EU zum Mütter- und Eltern- bzw. Erziehungsurlaub folgen sehr unterschiedlichen Logiken.⁴⁵ Während eine hohe Lohnersatzrate die Erwerbsbindung der Mütter auf kurze

Frist erhöht, birgt eine lange Dauer des (durch soziale Transfers gesicherten) Mütter- oder Elternurlaubs eher ein Risiko für eine kontinuierliche Erwerbsbeteiligung.

Wie Abbildung 4.4 bereits deutlich macht, ermöglicht die Einbeziehung der Arbeitszeiten einen noch differenzierteren Blick auf länderspezifische Muster der Auswirkungen von Kindern auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen (und Männern) als die alleinige Betrachtung von Beschäftigungsquoten. Wir sehen uns deshalb im Folgenden die Arbeitszeiten von Männern und Frauen mit und ohne Kinder genauer an.

⁴⁵ Detaillierte Erläuterungen dazu finden sich in European Commission (2009: 85ff.).



4.4 Arbeitszeiten von Männern und Frauen mit Kindern

Der Rückzug der Mütter vom Arbeitsmarkt kann sich sowohl durch den Übergang in Nichterwerbstätigkeit als auch durch eine Reduzierung der Arbeitszeit vollziehen. Während sich ersteres nicht in den durchschnittlichen Arbeitszeiten widerspiegelt, wird die durchschnittliche Arbeitszeit im zweiten Fall reduziert. Ein optimaler Vorher-Nachher-Vergleich würde Arbeitszeiten von Null Stunden (Nichterwerbstätigkeit) mit einbeziehen. Dies ist bei den vorliegenden Daten jedoch in der Regel leider nicht der Fall. Diese Beschränkung muss bei der folgenden Analyse beachtet werden.

In Arbeitszeitunterschieden im Zusammenhang mit Kindern im Haushalt kommen zunächst all jene Faktoren zur Geltung, mit denen wir die unterschiedlichen Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen mit Kindern erklärt haben. Zusätzlich können aber auch spezielle arbeitszeitbezogenen Regelungen in einigen Ländern einen gewissen Einfluss ausüben. Flecker u. a. (2010) benennen u. a. das in den Niederlanden bestehende Recht, ohne Angabe von Gründen zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit zu wechseln; die in Dänemark und Portugal bestehende Regelung, unfreiwillige Teilzeitarbeit finanziell zu entschädigen; das in Belgien bestehende Recht auf geförderte Arbeitszeitreduktion von einem Fünftel der Arbeitszeit bis zu kompletten Auszeiten.

Zunächst ein Vergleich der Arbeitszeiten von Singles mit denen der Alleinerziehenden (vgl. Tabelle 4.7): Hier sind die Unterschiede noch recht gering. So arbeiten alleinerziehende Vollzeitbeschäftigte ca. zwei Stunden weniger als vollzeitbeschäftigte Singles, bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Differenz noch deutlich geringer. Zu beachten ist aber die soeben gemachte Einschränkung: Das volle Ausmaß der Unterschiede würde erst dann sichtbar, wenn die oben in Tabelle 4.1 dargestellten Strukturen der Erwerbsbeteiligung mit berücksichtigt werden könnten.

Eine detailliertere Betrachtung (vgl. Tabelle 4.8) zeigt je nach Land teilweise deutliche geschlechtsbezogene Unterschiede bei den Arbeitszeiten von Eltern. So arbeiten Väter in Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Österreich und den Niederlanden unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes zwischen 16,8 und 11,2 Stunden länger als Mütter. In diesen Ländern weisen die Mütter jeweils die im Ländervergleich kürzesten Arbeitszeiten auf. Relativ gering sind die Geschlechterunterschiede bei den Arbeitszeiten demgegenüber in den Ländern mit niedrigem Teilzeitanteil (Slowakei, Zypern, Finnland, Tschechien, Portugal). Bis auf wenige Ausnahmen (Belgien und Irland) zeigt sich, dass der Arbeitszeitunterschied zwischen Müttern und Vätern von Kindern ab drei Jahren umso größer ist, je jünger das jüngste Kind im Haushalt ist.⁴⁶

Insgesamt sind die Spannbreiten der Arbeitszeiten bei den Müttern zwei bis drei Mal so hoch wie bei denen der Väter. Dies bedeutet, dass sich die Arbeitszeiten der Väter EU-weit „ähnlicher“ sind als die der Mütter. Die hohe Varianz, die interessanter Weise mit dem Alter des jüngsten Kindes zunimmt⁴⁷, widerspiegelt den Fakt, dass die länderspezifisch sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegend das Erwerbsverhalten der Frauen, kaum jedoch das der Männer beeinflussen.

	Singles ohne Kinder		Alleinerziehende	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
EU 27	41,3	20,8	39,5	21,3
EU 15	41,3	20,9	39,3	21,2
Belgien	35,9	21,6	35,2	21,4
Bulgarien	41,4	13,9	41,0	15,1
Tschechische Republik	43,5	24,3	41,5	24,9
Deutschland	41,8	19,6	40,4	20,8
Estland	40,4	23,0	41,4	20,0
Griechenland	42,9	20,4	40,6	18,8
Spanien	40,8	19,0	40,3	21,2
Frankreich	40,3	22,1	38,9	24,7
Italien	40,5	20,8	38,2	22,5
Zypern	40,7	20,3	39,7	18,7
Lettland	40,8	19,6	42,2	20,8
Litauen	35,1	18,1	34,9	18,4
Luxemburg	38,6	23,0	39,0	24,6
Ungarn	36,8	20,4	37,8	23,1
Malta	40,3	20,9	39,9	18,8
Niederlande	39,9	25,7	39,5	23,6
Österreich	43,7	20,6	42,1	23,1
Polen	42,3	22,7	40,4	23,5
Portugal	41,0	18,9	39,6	20,4
Rumänien	38,3	6,9	38,8	9,5
Slowenien	43,6	18,4	41,1	18,9
Slowakei	41,2	23,2	40,8	24,7
Finnland	39,6	20,9	38,3	22,6
UK	43,3	20,3	39,4	19,5

Tabelle 4.7: Arbeitszeiten von Singles und Alleinerziehenden nach Vollzeit und Teilzeit, 2006, Personen im Alter von 25 bis 49 Jahren (in Std.)

Quelle: European Commission 2009d und eigene Berechnungen; Daten: Eurostat, EU-LFS

⁴⁶ Bei Kindern im Alter von 0 bis 2 Jahren ist die (niedrige) Beschäftigungsquote teilweise deutlich durch Eltern- bzw. Erziehungszeiten beeinflusst. Erwerbstätige Frauen mit Kindern in diesem Alter dürften eine überdurchschnittlich hohe Erwerbsorientierung aufweisen, was sich auch in teilweise längeren Arbeitszeiten widerspiegelt.

⁴⁷ Dahinter kann sich auch ein Kohorteneffekt verbergen, d. h. das Alter des jüngsten Kindes korreliert tendenziell mit dem Lebensalter der Mutter. Entsprechend widerspiegeln sich hier dann im Zeitverlauf geänderte Erwerbsstrukturen. Es könnten dafür aber auch weitere Faktoren ausschlaggebend sein, wie z. B. eine unzulängliche Hortbetreuung im Vergleich zur Kindergartenbetreuung in einigen Ländern oder der Wunsch der Mütter, ihre Kinder im Schulalter stärker persönlich zu betreuen.

Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeiten im Haushaltskontext

Alter des jüngsten Kindes	Mütter				Väter				Differenz			
	0-2	3-5	6-11	12-14	0-2	3-5	6-11	12-14	0-2	3-5	6-11	12-14
Europäische Union	32,1	31,5	31,4	32,2	41,0	41,1	40,6	40,0	8,9	9,6	9,2	7,8
Belgien	32,2	30,8	30,1	30,6	38,8	39,0	39,3	38,7	6,6	8,2	9,2	8,1
Tschechische Republik	37,0	37,5	39,0	39,4	42,2	42,6	42,1	41,6	5,2	5,1	3,1	2,2
Deutschland	27,5	23,6	23,4	25,7	39,7	40,2	39,5	38,7	12,2	16,6	16,1	13
Irland	30,6	28,2	26,9	28,6	39,8	40,0	39,2	37,8	9,2	11,8	12,3	9,2
Griechenland	36,9	36,9	36,4	36,7	42,1	41,7	40,9	40,6	5,2	4,8	4,5	3,9
Spanien	33,4	33,3	33,6	33,2	41,7	41,4	41,1	40,2	8,3	8,1	7,5	7
Frankreich	33,3	33,0	33,1	33,5	39,8	39,9	40,0	39,9	6,5	6,9	6,9	6,4
Italien	31,8	30,8	30,4	31,4	40,4	40,4	40,0	39,8	8,6	9,6	9,6	8,4
Zypern	38,4	38,0	37,8	37,9	41,4	41,4	40,7	40,6	3	3,4	2,9	2,7
Lettland	38,5	39,2	39,3	40,3								
Litauen	38,6	38,5	38,5	38,8								
Luxemburg	32,2	29,3	27,9	29,8								
Ungarn	37,7	38,8	39,1	39,5								
Niederlande	24,1	22,1	20,8	19,9	37,5	37,1	35,6	31,1	13,4	15	14,8	11,2
Österreich	29,5	26,3	28,6	30,4	41,8	42,0	42,6	41,9	12,3	15,7	14	11,5
Polen	37,6	38,0	38,3	38,6	42,7	43,0	42,4	42,4	5,1	5	4,1	3,8
Portugal	38,1	38,2	37,6	37,4	41,4	41,2	40,9	40,2	3,3	3	3,3	2,8
Slowakei	38,3	39,2	39,2	39,2	40,9	41,6	41,3	40,4	2,6	2,4	2,1	1,2
Finnland	34,8	35,7	36,1	36,0	39,6	39,5	39,1	38,7	4,8	3,8	3	2,7
UK (2007)	28,9	26,5	28,5	29,4	43,0	43,3	42,9	41,8	14,1	16,8	14,4	12,4
Spannbreite	14,5	17,4	19,0	20,4	5,2	6,2	7,3	11,3				

Tabelle 4.8: Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (2008)
Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS), eigene Auswertung IAQ

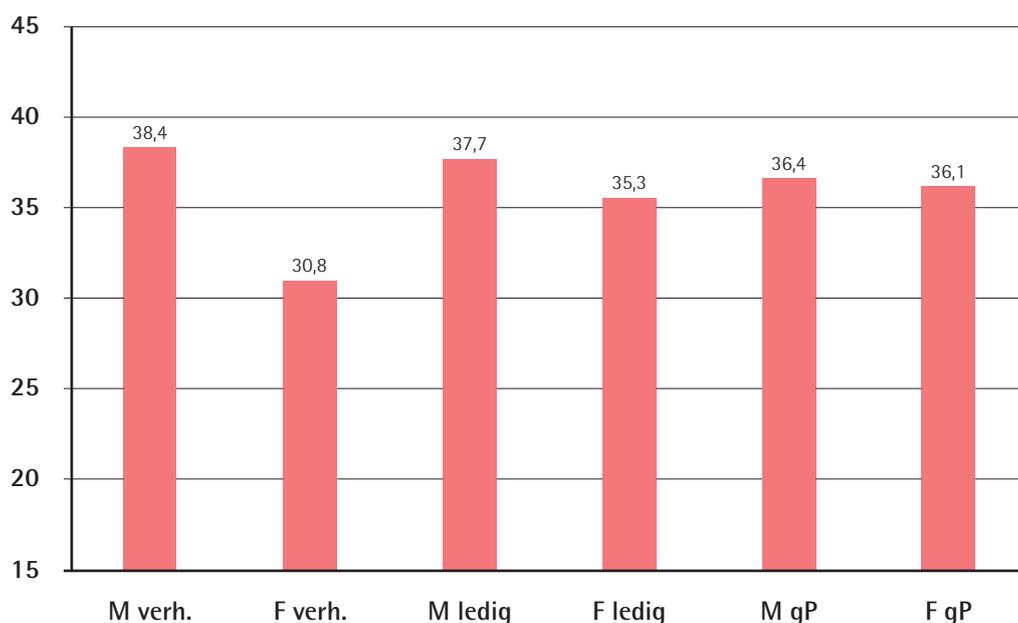


Abbildung 4.5: Wochenarbeitszeiten von Männern und Frauen ohne Kinder im Haushalt nach Familienstatus* (Std.)

* verheiratet, unverheiratet, gleichgeschlechtliche Partnerschaft

Quelle: Jansen/Kümmerling (2009) auf der Basis des deutschen Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes

Besonders drastisch ist dies am Beispiel Deutschlands erkennbar, das neben Großbritannien das Land mit den größten Arbeitszeitunterschieden zwischen Männern und Frauen mit Kindern im Haushalt ist. Wir haben bereits in Kapitel 3.4.1 darauf hingewiesen, dass in Deutschland die Arbeitszeiten von Frauen mit der Zahl der Kinder im Haushalt abnimmt, die der Männer dagegen zunimmt (Tabelle 3.6). Dieser Effekt verstärkt jedoch lediglich ein Muster, das in dem in der deutschen Politik nach wie vor dominierenden konservativen Familienmodell angelegt ist. Wie bereits erwähnt, kann es für Arbeitszeitunterschiede zwischen den Partnern in Paarhaushalten auch Gründe geben, die dem Zusammenleben mit Kindern im Haushalt gewissermaßen vorgelagert sind. Nicht zufällig gehört Deutschland zu den europäischen Ländern, in denen eine ungleiche Verteilung der bezahlten Arbeit auch in kinderlosen Paarhaushalten besonders stark verbreitet ist (vgl. Kapitel 4.1). Jansen und Kümmerling (2009) konnten dies auf Basis von Daten des deutschen Mikrozensus eindrucksvoll zeigen. Während die geschlechterspezifischen Arbeitszeitunterschiede bei Singles relativ gering sind und bei Männern und Frauen, die in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften leben, fast auf Null schrumpfen, betragen sie bei Ehepaaren ohne Kinder im Haushalt fast acht Wochenstunden (Abbildung 4.5).

Insbesondere der Vergleich zwischen Ehepaaren und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften ist vielsagend. Nach deutschem Recht kommen nur (gemischtgeschlechtliche) Ehepaare in den Genuss erheblicher Subventionen durch das Steuer- und Sozialversicherungssystem (Ehegattensplitting in der Einkommenssteuer sowie beitragsfreie Mitversicherung der nicht erwerbstätigen Ehepartnerin in der Krankenversicherung). Hinzu kommt die steuerliche Begünstigung von kurzer Teilzeit (Minijobs). Derartige Subventionen stellen einen – je nach Einkommenshöhe und Differenz zwischen den Einkommensniveaus der jeweiligen Ehepartner/innen – bedeutenden finanziellen Anreiz für die Aufrechterhaltung des traditionellen Allein- oder Hauptverdienermodells dar. Konservative Familienmodelle wie das in Deutschland vorherrschende können sich also dadurch auszeichnen, dass sie die Spreizung von Arbeitszeiten (und Einkommen) innerhalb von Paarhaushalten sowohl – durch steuerliche Anreize – fördern, als auch – durch Unterinvestition in soziale Dienstleistungen – erzwingen.

4.5 Erwerbsarbeitszeit und Gesamtarbeitszeit

Spiegelbildlich zur Arbeitszeit verbringen Frauen erheblich mehr Zeit mit Tätigkeiten im Haushalt als Männer. Dabei reicht die Skala von unter +50 % des Stundenumfangs der Männer in Schweden bis über +200 % in Italien und Spanien (Aliaga 2006: 1). Bezieht man sich auf die „Gesamtarbeitszeit“ erwerbstätiger Frauen (d. h. Erwerbsarbeit/Bildung und Haushaltstätigkeiten zusammen genommen), zeigt sich: Erwerbstätige Frauen arbeiten insgesamt häufig länger als erwerbstätige Männer. Ausnahmen sind Länder mit besonders großen und solche mit besonders geringen geschlechtsspezifischen Arbeitszeitunterschieden in der Erwerbstätigkeit: In Deutschland und Großbritannien auf der einen Seite und Schweden, Finnland und Norwegen auf der anderen sind die Gesamtarbeitszeiten gleich oder annähernd gleich (ebenda: 8).

Betrachtet man die Länderdurchschnitte der Gesamtarbeitszeit inklusive der unbezahlten Reproduktionsarbeit von Müttern und Vätern (vgl. Abbildung 4.6), so zeigt sich, dass die zeitliche Belastung sowohl der Mütter als auch die der Väter ansteigt. Dabei

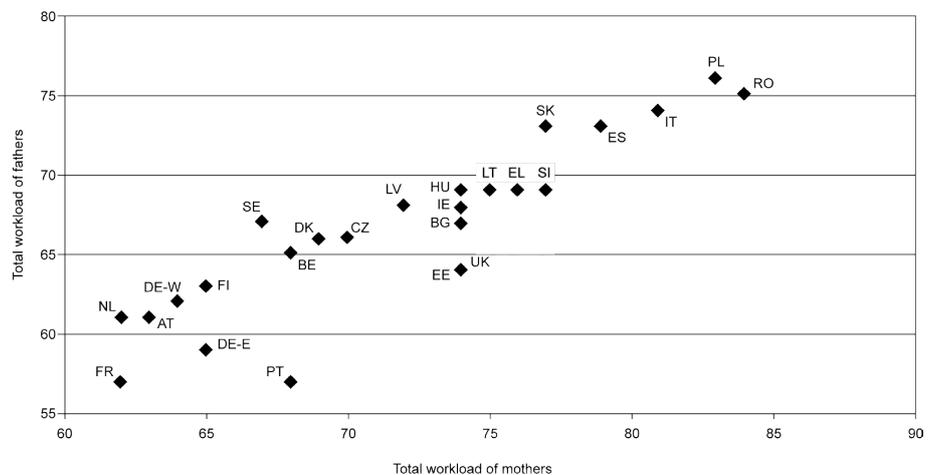


Abbildung 4.6: Durchschnittliche Gesamtarbeitszeitbelastung erwerbstätiger Mütter und Väter nach Stundenzahl im Ländervergleich (Std.)

Quelle: European Foundation 2007b: 38; Datengrundlage: Eurobarometer

zeigen sich wieder deutliche Länderunterschiede. Während erwerbstätige Mütter und Väter in Polen, Rumänien, Italien und Spanien sehr lange Gesamtarbeitszeiten (mehr als 80 bzw. um die 75 Stunden pro Woche) aufweisen, sind es in Frankreich, Portugal, Deutschland, Österreich, Finnland und den Niederlanden nur zwischen 55 und 65 Stunden pro Woche. Insgesamt weisen die südlichen und ost- und mitteleuropäischen Länder – mit Ausnahme von Portugal und Tschechien – die längsten Gesamtarbeitszeiten erwerbstätiger Eltern auf. Dies dürfte u. a. mit einem hohen Anteil an Eigenarbeit und einer weniger dichten Infrastruktur für

haushaltsbezogene Dienstleistungen bzw. – gemessen am Haushaltseinkommen – relativ hohen Kosten für diese Dienstleistungen zusammenhängen. Die Ländergruppe mit der geringsten Gesamtarbeitszeitbelastung (Frankreich, Niederlande, Österreich, Deutschland, Finnland) dagegen ist zusammengesetzt aus Ländern mit gegensätzlichen Arbeitszeitstrukturen: In Deutschland, Österreich und den Niederlanden sind die Erwerbs-Arbeitszeiten von Frauen besonders kurz (bei – wie die Grafik ebenfalls ausweist – deutlichen Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland), in Frankreich und Finnland überdurchschnittlich lang. Die beiden zuletzt genannten Länder bieten erwerbstätigen Eltern jedoch umfangreiche öffentliche Dienstleistungen an, was die Gesamtarbeitszeitbelastung in diesen Paarhaushalten wiederum reduziert.⁴⁸

Diese Einschätzung wird durch Abbildung 4.7 bestätigt. Sie zeigt zudem, dass es im Ländervergleich eine erhebliche Streuung in der Struktur der Gesamtarbeitszeitbelastung von Müttern gibt. Großbritannien, Westdeutschland⁴⁹ und die Niederlanden fallen durch die Kombination kurzer Erwerbsarbeitszeiten mit langen unbezahlten Arbeitszeiten auf. Dies lässt annehmen, dass die langen mit Reproduktionsarbeit belegten Zeiten ein wichtiger Grund für die kurzen Erwerbsarbeitszeiten sind. Die Hintergründe für die vergleichsweise kurzen unbezahlten Arbeitszeiten von Müttern in Frankreich, Portugal, Finnland, Lettland und Tschechien sind dagegen weniger eindeutig, weil nicht in allen dieser Länder von einem hohen Versorgungsniveau bei den Kinderbetreuungseinrichtungen auszugehen ist (in Portugal könnten jedoch traditionelle Familienstrukturen einstweilen noch eine die Mütter entlastende Rolle spielen). Zu vermuten ist allerdings, dass v.a. in Finnland und Frankreich kurze Reproduktions-Arbeitszeiten relativ langen Erwerbsarbeitszeiten ermöglichen. Darüber hinaus gibt es eine Gruppe von Ländern (Rumänien, Polen, Spanien, Griechenland, Italien, Slowakei, Slowenien), in denen hohe Erwerbsarbeitszeiten mit hohen Reproduktionsarbeitszeiten kombiniert sind und erwerbstätige Mütter einer hohen Gesamtarbeitszeitbelastung („Doppelbelastung“) unterliegen. Zu erinnern ist jedoch daran, dass die Beschäftigungsquoten in dieser Statistik nicht enthalten sind, so dass erwerbstätige Mütter mit einer Erwerbs-Arbeitszeit von Null Stunden – zum Beispiel in Italien eine relevante Größe – hier nicht auftauchen.

Demgegenüber zeigt die entsprechende Darstellung für die erwerbstätigen Väter (vgl. Abbildung 4.8), dass die Streuung im Ländervergleich wesentlich geringer ist als bei den erwerbstätigen Müttern. Die Gesamtarbeitszeiten der Väter sind hauptsächlich durch die Erwerbsarbeit geprägt, wenngleich die unbezahlte Arbeit in manchen Ländern beträchtlich ist. Im Falle Italiens und Spaniens fällt auf, dass hier sowohl Väter als auch Mütter überdurchschnittlich lange unbezahlte Reproduktions-Arbeitszeiten angeben.⁵⁰ Die Pole bilden Polen und Rumänien mit sehr langen Arbeitszeiten in beiden Bereichen und Frankreich und Ostdeutschland, wo kurze Erwerbsarbeitszeiten mit kurzen unbezahlten Arbeitszeiten kombiniert sind. In Ländern mit moderater Gesamtzeitbelastung der Väter kann man unterscheiden zwischen Ländern wie Dänemark und Schweden, wo relativ kurze Erwerbsarbeitszeiten mit einer stärkeren Beteiligung an Reproduktionsarbeit einher gehen und Ländern wie die Türkei und Tschechien, wo Väter extrem lange Arbeitszeiten aufweisen und einen äußerst geringen Anteil an der Reproduktionsarbeit tragen.

Vergleicht man schließlich die unbezahlten Reproduktions-Arbeitszeiten von Vätern und Müttern, springen Länder mit einer besonders großen und Länder mit einer deutlich geringeren Kluft ins Auge. So sind in Großbritannien die unbezahlten Reproduktions-Arbeitszeiten von Müttern rund 25 Stunden länger als die von Vätern, in Westdeutschland und den Niederlanden um rund 20 Stunden. Italien und Polen liegen mit etwa 15 Stunden im Mittelfeld, in Frankreich und Ostdeutschland ist die Kluft mit ca. 12 bzw. 13 Stunden etwas geringer. Am geringsten ist die Geschlechter-Kluft bei den unbezahlten Reproduktions-Arbeitszeiten in Schweden, Finnland und Dänemark mit etwas unter 10 Wochenstunden. Zu beachten ist hier, dass in diesen Länder auch bei den bezahlten Arbeitszeiten die Geschlechter-Unterschiede relativ gering sind, und dies bei einem insgesamt unterdurchschnittlich hohen Niveau der von Erwerbstätigen normalerweise geleisteten Wochenstunden (s.o. Kapitel 2.2 und 3.5).

⁴⁸ Bei den Angaben zu den bezahlten Arbeitszeiten ist zu beachten, dass die Daten in den folgenden Abbildungen auf einer anderen Erhebung beruhen als die meisten übrigen im vorliegenden Bericht verwendeten Daten. Die Dauer der bezahlten Arbeitszeiten kann deshalb von der im EU-LFS erhobenen abweichen. Da uns in diesem Kapitel die Strukturen der Arbeitszeiten interessieren, sind derartige mögliche Abweichungen unerheblich.

⁴⁹ In Ostdeutschland kombinieren erwerbstätige Mütter hingegen längere Arbeitszeiten mit kürzeren Zeiten für Reproduktionsarbeit, was u. a. durch die vergleichsweise besseren Angebote der Kinderbetreuung in Ostdeutschland ermöglicht wird.

⁵⁰ Im Hinblick auf die Angaben von Vätern zu unbezahlter Reproduktions-Arbeitszeit ist einschränkend zu berücksichtigen, dass es sich um Selbsteinschätzungen handelt und die Zeitangaben nicht allein Haushalts-Tätigkeiten i.e.S. umfassen.

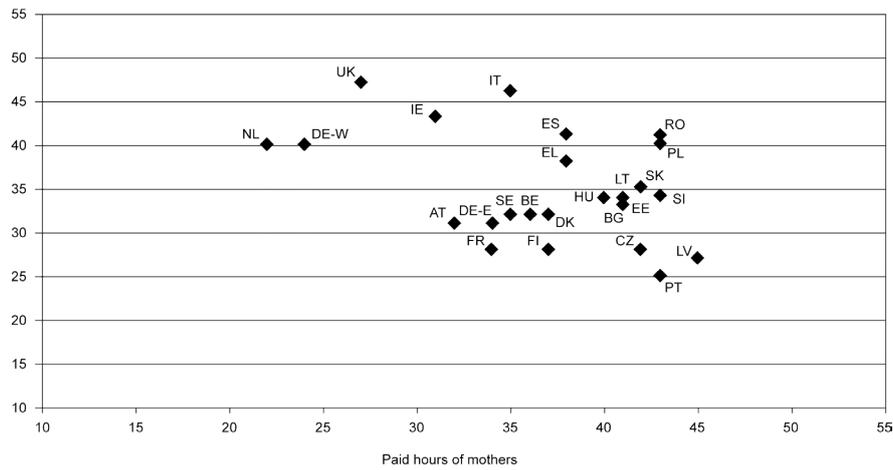


Abbildung 4.7: Durchschnittliche bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit erwerbstätiger Mütter im Ländervergleich (Std.)
Quelle: European Foundation 2007b: 39; Datengrundlage: Eurobarometer

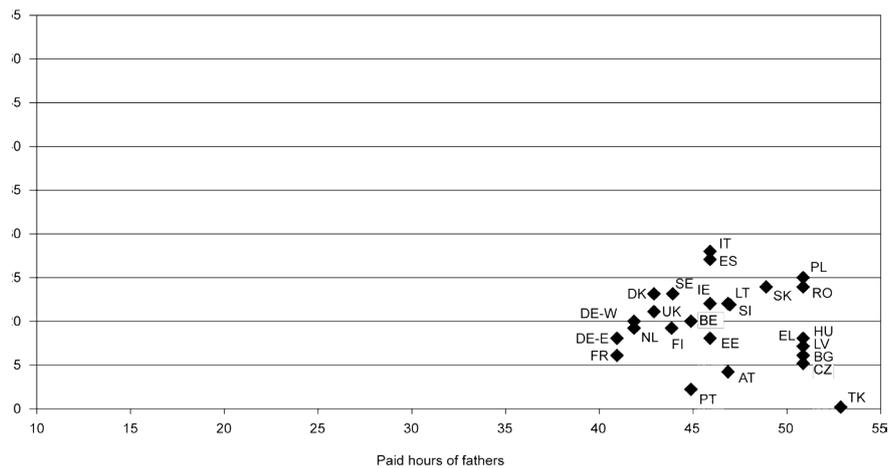


Abbildung 4.8: Durchschnittliche bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit erwerbstätiger Väter im Ländervergleich (Std.)
Quelle: European Foundation 2007b: 40; Datengrundlage: Eurobarometer

5 Kein einheitlicher Trend bei atypischen Arbeitszeiten

Die Gestaltung der Arbeitszeit hat einen erheblichen Einfluss auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Sicherheit bei der Arbeit. Wenn es um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen oder um „Gute Arbeit“ geht, ist die Arbeitszeitgestaltung eines der zentralen Themen. Dabei sind alle ihre Dimensionen – Dauer, Lage und Verteilung – zu berücksichtigen, darüber hinaus aber auch Merkmale wie Zeitsouveränität (Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten) sowie die Intensität der Arbeitsrhythmen und die Arbeitsgeschwindigkeit. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit beeinflussen darüber hinaus sowohl den Umfang als auch die Qualität bzw. Nutzungsmöglichkeiten der arbeitsfreien Zeit. So differiert die Qualität arbeitsfreier Zeit je nachdem, wann sie zur Verfügung steht und ob die Beschäftigten im Voraus wissen, wann sie Freizeit haben. Auch aus diesem Grund ist es von Bedeutung, ob die Arbeitszeit an Werktagen bei einer normalen Arbeitszeitlege (ca. 8 bis 18 Uhr) geleistet wird oder aber zu anderen Tageszeiten (abends, nachts) oder am Wochenende und zu Feiertagen. Wenn die Arbeitszeit in (normativ) sozial nutzbare Zeiten fällt, können Beeinträchtigungen bei der Arbeit auftreten, da im Bereich des sozialen Verhaltens ein Rhythmus besteht, der sich im Wesentlichen an den (Nicht-) Arbeitszeiten der Normalarbeit orientiert (Janssen/Nachreiner 2004).

	UK	FR	DE	PT	ES	NL
Betriebszeit	58,77	58,47	58,10	54,77	51,58	51,18
Arbeitszeit	41,51	42,51	37,61	51,04	53,52	46,03
Entkoppelungs-Index	1,47	1,43	1,52	1,42	1,36	1,29

Tabelle 5.1: Vergleich der Betriebszeiten in sechs EU-Ländern, 2004*
 * Betriebszeiten in Std./Woche; Beitrag von individuellen vertraglichen Arbeitszeiten (in Relation zu Schichtarbeit und versetzten Arbeitszeiten) zur Betriebszeit in %; Entkoppelungsindex = Betriebszeiten dividiert durch individuelle vertragliche Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten
 Quelle: Gross et al. (2004: 45)

Die Häufigkeit und Verbreitung des Arbeitens zu ungewöhnlichen Zeiten hängt zunächst mit der wirtschaftlichen Struktur eines Landes zusammen. So war traditionell Nacht- und Wochenendarbeit zum Beispiel in Ländern mit bedeutender Stahlindustrie besonders verbreitet. Derart klare Unterscheidungen sind jedoch angesichts des Strukturwandels heute immer weniger möglich. Mit der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors wird es üblich, dass immer mehr Menschen zu Zeiten arbeiten, in denen andere Menschen frei haben. Hinzu kommt der Wettbewerbsdruck, der viele Industrie- und Dienstleistungsunternehmen dazu treibt, Betriebs- und Öffnungszeiten auszuweiten. So stehen hinter der Verlängerung der Öffnungs- und Betriebszeiten heute verschiedene Triebkräfte: In einigen Bereichen

erfordert die Produktionslogik eine ununterbrochene Betriebszeit – entweder aus technischen Gründen (z. B. Kraftwerke) oder aufgrund notwendiger Dienstleistungen (Unfallstation, Pannenhilfe usw.). Zweitens kann durch lange Maschinenlaufzeiten die Kapitalproduktivität erhöht, d. h. der vorhandene Kapitalstock effizienter genutzt werden. Drittens nehmen mit wachsendem Wohlstand solche Dienstleistungen zu, die von den Nutzer/inne/n in ihrer Freizeit konsumiert werden, wie z. B. kulturelle und sportliche Aktivitäten, touristische Reisen, Kur- und Wellnessbehandlungen u. ä. Viertens kann auch der demografische Wandel zu einem Wachstum von Branchen wie dem Pflegesektor führen, in denen kontinuierliche Bereitschaftszeiten erforderlich sind.

Wie der europäische Sechs-Länder-Vergleich von Gross et al. (2004) sowie die darauf beruhenden Analysen von Delsen et al. (2009) zeigen, geht die Ausweitung von Betriebs- und Öffnungszeiten zwar mit atypischen Arbeitszeitlegen einher, jedoch nicht notwendig mit einer langen individuellen Arbeitszeitdauer. Vielmehr ermöglicht die betriebliche Organisation der Arbeitszeit eine „Entkoppelung“ von Arbeits- und Betriebszeiten, also eine Verbindung von kurzen Arbeitszeiten mit langen Betriebszeiten (Anxo et al. 1995). So sind beispielsweise die durchschnittliche Betriebszeiten in Deutschland fast ebenso lang wie in Großbritannien, doch beruhen diese in deutlich stärkerem Maße als in Großbritannien auf einer Entkoppelung von (in Deutschland: kürzeren) Arbeitszeiten und Betriebszeiten (Tabelle 5.1).

Bereits an diesem Vergleich wird deutlich, dass sich die Verbreitung bestimmter Arbeitszeitmerkmale wie der Häufigkeit besonders langer Arbeitszeiten nicht unmittelbar aus wirtschaftlichen Kennziffern wie den Betriebszeiten ableiten lässt. Ebenso wenig lässt sich die Verbreitung atypischer Arbeitszeitlegen unmittelbar aus der Wirtschaftsstruktur eines Landes ableiten. Vielmehr ergaben genauere Analysen auf der Basis des ESWT, dass die Verbreitung atypischer Arbeitszeitlegen zwar vorrangig durch Merkmale wie Branchenstruktur und Betriebsgröße bestimmt wird, jedoch zugleich gilt, dass „Länder unterschiedliche Wege finden, um mit branchenspezifischen Erfordernissen umzugehen - und umgekehrt“ (Kümmerling/Lehndorff 2006).

Vor diesem Hintergrund überraschen nicht die großen Unterschiede zwischen den EU-Ländern hinsichtlich der Verbreitung von ungewöhnlichen Arbeitszeiten. Nachreiner (2009) hat für die Länder der EU-15 dargestellt, wie sich die Arbeitszeiten nach „Normalitätsmerkmalen“ verteilen (vgl. Abbildung 5.1). Insgesamt arbeiteten in den Jahren 2000 und 2005 nur 15 – 25 % der Beschäftigten in so genannter „Normalarbeitszeit“, d. h. wöchentlich weniger als 40 Stunden, täglich weniger als 10 Stunden und dabei nicht in Teilzeit und nicht mit Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit (rote Kurve in der Grafik).⁵¹

⁵¹ Die der Grafik zugrundeliegenden Daten basieren nicht auf dem EU-LFS und können sich deshalb im Einzelnen von den im Folgenden präsentierten Daten unterscheiden.

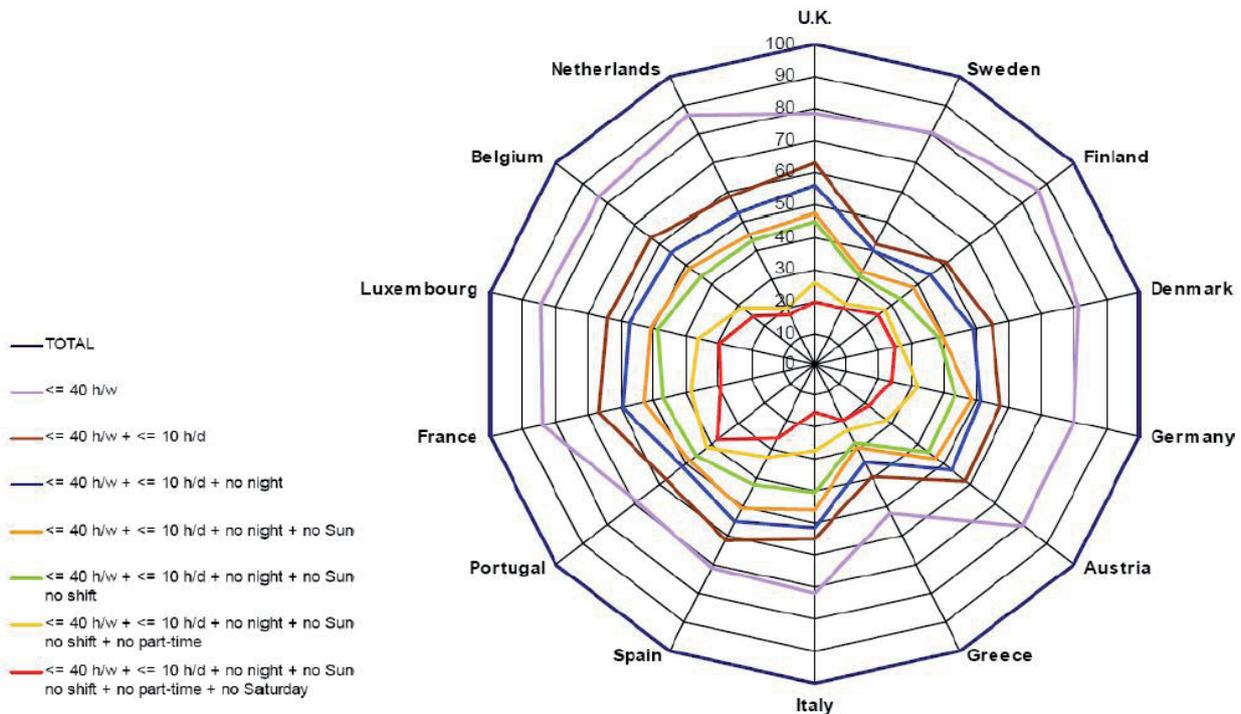


Abbildung 5.1: Normalarbeitszeit und Abweichungen 2005, EU 15
Quelle: Nachreiner 2009

Im Folgenden werden Daten aus der Europäischen Arbeitskräftestichprobe zu überlangen Arbeitszeiten und atypischen Arbeitszeitlagen bezogen auf einzelne Komponenten überblicksmäßig dargestellt. Die dabei sichtbaren Länderunterschiede sind nicht immer eindeutig interpretierbar, da die Verbreitung atypischer Arbeitszeitlagen – wie oben erläutert – letztlich eine Resultante unterschiedlicher Einflussfaktoren sind. Über das Zusammenwirken dieser Einflussfaktoren gibt es bislang jedoch nur wenig gesichertes Wissen (vgl. Delsen/Smith 2009 und Kümmerling/Lehndorff 2006).

5.1 Überlange Arbeitszeiten und Überstunden

Die Länge der Arbeitszeiten ist nicht nur aus sozioökonomischen (Verteilung bezahlter Arbeit) und Vereinbarkeitsgründen (Verbindung von bezahlter und unbezahlter Arbeit) wichtig, sondern darüber hinaus von erheblicher Relevanz für die Gesundheit der Beschäftigten. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist seit langem belegt, dass das Arbeitsergebnis sich nicht strikt proportional zur Arbeitszeit ändert. So haben Untersuchungen bereits in den 30er Jahren gezeigt, dass durch den gezielten und nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien gestalteten Einsatz von Pausen mit weniger Arbeitszeit sogar mehr Leistung erzielt werden kann (vgl. Nachreiner 2004). Die Erklärung dafür liegt darin, dass lange Arbeitszeiten mit Ermüdung, Monotonie, Sättigung oder herabgesetzter Aufmerksamkeit einhergehen und für eine hohe Produktivität Motivation, Zielsetzungen,

Selbsteinschätzung und Optimierung des Einsatzes der eigenen Ressourcen erforderlich sind. „Tätigkeiten und Leistungen, die sich über sechs Stunden ohne Beeinträchtigungen durchhalten lassen, kann man nicht zwangsläufig auch über acht oder neun oder noch mehr Stunden beeinträchtigungsfrei durchhalten, weswegen die Arbeitenden bei längeren Arbeitszeiten ihren Kräfteinsatz prospektiv anders steuern, und zwar von Anfang an.“ (ebenda). Dies zeigt, dass atypische Arbeitszeiten nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Betriebe mit Problemen verbunden sein können.

Im Rahmen einer Untersuchung zur Häufigkeit gesundheitlicher Beeinträchtigungen in Abhängigkeit von Indikatoren der Dauer der Arbeitszeit (vgl. Wirtz u. a. 2007, Wirtz 2010) konnte ein deutlicher statistisch abgesicherter Zusammenhang belegt werden (vgl. Abbildung 5.2). Entsprechend steigt die Häufigkeit einzelner Beschwerden mit zunehmender Wochenarbeitszeit im Trend konstant an. Die Wissenschaftler/innen verweisen darauf, dass es additive, aber auch Wechselwirkungen zwischen der Art und Intensität der beruflichen Belastung und der Dauer der Arbeitszeit gibt. Kommen zu langen Arbeitszeiten weitere ungünstige Bedingungen hinzu (Schichtarbeit, unregelmäßige und nicht planbare Arbeitszeiten u. ä.), werden häufiger Beschwerden berichtet. Darüber hinaus zeigen Analysen des Unfallrisikos in Abhängigkeit von der Arbeitszeit, dass das Risiko meldepflichtiger wie tödlicher Arbeitsunfälle jenseits der siebten oder achten Arbeitsstunde exponentiell ansteigt und dass die Effektivität und Effizienz der Arbeit mit zunehmender

Kein einheitlicher Trend bei atypischen Arbeitszeiten

Arbeitsdauer exponentiell abnimmt (vgl. Akkermann/ Nachreiner 2001). Wie stark der Abfall in der Leistungsfähigkeit ist, wird u. a. durch die Pausengestaltung moderiert. Eine Arbeitszeitbegrenzung nach oben ist deshalb von enormer Bedeutung. Gleichwohl zeigt die seit Jahren anhaltende europäische Diskussion über die EU-Arbeitszeitrichtlinie, wie stark dieses Feld politisch umkämpft ist.

kumulieren bei gering qualifizierten Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten häufig mehrere Belastungsfaktoren wie geringes Entgelt, Schicht- und Nachtarbeit, wenig Einfluss auf die Arbeitszeit, hohe körperliche Belastung usw. Diese Unterschiede verschwinden bei einer Durchschnittsbetrachtung; sie sind jedoch von immenser Bedeutung, wenn es um die Frage der Begrenzung von Arbeitszeiten geht, da die vollkommen

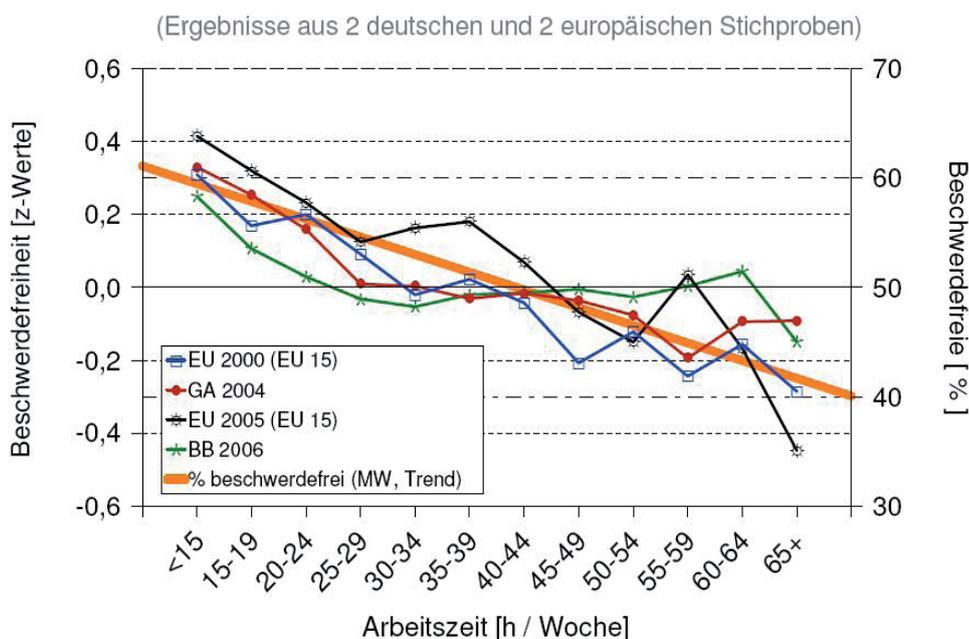


Abbildung 5.2: Arbeitszeitdauer und Beschwerdefreiheit
Quelle: Nachreiner 2009

Für die Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit sind gesetzliche sowie tarifliche und betriebliche Regelungen ausschlaggebend, die zum einen arbeitszeitbegrenzend wirken, zum anderen aber auch Anreize in Richtung einer Ausweitung der Arbeitszeit setzen können (z. B. Überstundenzuschläge und Steuerfreiheit von Zusatzentgelten für atypische Arbeitszeitlagen). Nicht zufällig gibt es einen Zusammenhang zwischen niedriger Entlohnung und langen Arbeitszeiten, da für niedrig entlohnte Beschäftigte die Entlohnung aus Überstunden eine wichtige zusätzliche Einkommensquelle darstellt (Messenger 2006: 422). Den anderen Pol bilden überlange Arbeitszeiten der Hochqualifizierten⁵², die teilweise von gesetzlichen und tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit ausgeschlossen sind. Für diese Beschäftigtengruppe wird häufig eine „freiwillig“ längere Arbeitszeit durch ein Gesamtpaket in Verbindung mit attraktiven Arbeitsaufgaben und -bedingungen, hohen Entgelten und erfolgsabhängigen Bonuszahlungen erkaufte. Aufgrund ihrer relativ privilegierten Lage sehen Hochqualifizierte häufig in dauerhaft überlangen Arbeitszeiten – jedenfalls solange sie keine Extremwerte erreichen – kein Problem (Kotthoff/Wagner 2008: 179ff.). Demgegenüber

unterschiedlichen Problemlagen auch unterschiedliche Umgangsweisen erfordern.

Derzeit arbeiten EU-weit 10 % aller Beschäftigten mehr als 48 Stunden pro Woche (Europäische Kommission 2010: 3) und 7 % aller Beschäftigten stehen in mehr als einem Arbeitsverhältnis. In Tabelle 5.2 ist der Anteil der abhängig beschäftigten Männer und Frauen ausgewiesen, die überlange Arbeitszeiten haben (im Unterschied zu der Quelle, auf die sich die Europäische Kommission (2010) stützt, sind in unseren im Folgenden präsentierten Analysen nur die Arbeitszeiten im Hauptjob erfasst). Besonders hohe Anteile überlanger Arbeitszeiten bei den Männern weist das Vereinigte Königreich auf, wo 21 % der abhängig beschäftigten Männer 49 Stunden und mehr arbeiten. Aber auch in Tschechien, Frankreich und Spanien sind Arbeitszeiten von über 48 Stunden pro Woche unter abhängig beschäftigten Männern relativ verbreitet.

⁵² So konnten Nätti u. a. (2006: 289ff.) zeigen, dass der berufliche Status ein guter Prädiktor für lange Arbeitszeiten ist, da Hochqualifizierte im Vergleich zu anderen tendenziell längere Arbeitszeiten haben. Zudem konnte ein Teil der Beschäftigten ihre Arbeitszeit nicht angeben und hat dies mit der „nature of work“ begründet, die nicht mehr über Arbeitszeiten gesteuert wird.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Demgegenüber sind in den Niederlanden und Schweden überlange Arbeitszeiten eine seltene Ausnahme. Deutschland nimmt einen mittleren Platz ein. Bei den Frauen ist das Bild im Hinblick auf den Ländervergleich ähnlich, allerdings ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten deutlich niedriger als bei den Männern.

Land	Männer	Frauen	Geschlechterdifferenz (Männer-Frauen)
Belgien	6,1	2,4	3,7
Tschechische Republik	14,1	4,3	9,8
Dänemark	7,8	1,7	6,1
Deutschland	7,2	2,0	5,2
Irland	6,5	1,3	5,2
Griechenland	7,4	3,3	4,1
Spanien	10,8	3,6	7,2
Frankreich	12,4	5,5	6,9
Italien	7,8	2,3	5,5
Niederlande	1,0	-	-
Portugal	7,8	3,3	4,5
Finnland	6,0	2,1	3,9
Schweden	1,7	0,4	1,3
Vereinigtes Königreich (2007)	20,9	6,4	14,5

bei den hier nicht aufgeführten EU-Ländern: zu niedrige Fallzahlen in einer oder beiden Arbeitszeitkategorien

Tabelle 5.2: Überlange Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden) nach Geschlecht (in vH der abhängig Beschäftigten) 2008
Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen

Der Anteil der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten ist seit dem Jahr 2000 in einigen Ländern gestiegen, in anderen hingegen gesunken (vgl. Tabelle 5.3) Im Vereinigten Königreich haben überlange Arbeitszeiten zwar abgenommen, im Ergebnis ist das hohe Niveau ihrer Verbreitung aber noch nicht nachhaltig reduziert worden (vgl. Kapitel 3.3. Hier bleiben lange Arbeitszeiten und Überstundenarbeit das Flexibilisierungsinstrument zur Ausweitung von Betriebszeiten (vgl. Schief 2009⁵³). In Schweden, Irland und den Niederlanden sind überlange Arbeitszeiten von einem ohnehin schon niedrigen bis moderaten Niveau weiter zurückgegangen. Auf der anderen Seite haben Arbeitszeiten von über 48 Stunden in Frankreich deutlich zugenommen (vgl. dazu die Erläuterungen der relevanten gesetzlichen Änderungen in Kapitel 3.2.1), auf niedrigerem Niveau trifft dies auch auf Spanien und Italien zu.

⁵³ Nach Schief (2009: 151f.) nutzen im Vereinigten Königreich 90 % der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten Überstunden zur Abfederung von Schwankungen in der Produktion bzw. bei der Bereitstellung von Dienstleistungen. Demgegenüber sind es in den Niederlanden 80 %, in Deutschland zwei Drittel und in Frankreich 60 % der Betriebe dieser Größe, die Überstunden als Entkopplungsinstrument zwischen Arbeits- und Betriebszeiten nutzen.

In den beiden Tabellen nicht enthalten sind die ost- und mitteleuropäischen EU-Staaten (mit Ausnahme von Tschechien), da diese bislang eine sehr starke Standardisierung und deshalb eine geringe Streubreite der Arbeitszeiten aufweisen. So arbeiten in Litauen 90 %, in

Land	Männer	Frauen
Belgien	0,5	0,6
Tschechische Republik	-2,1	-0,7
Dänemark	-0,8	0,0
Deutschland	-0,7	-0,4
Irland	-3,5	-1,0
Griechenland	-1,0	-0,9
Spanien	2,6	0,3
Frankreich	4,3	2,2
Italien	1,7	0,4
Niederlande	-1,3	-0,2
Portugal (2004)	0,7	-0,4
Finnland	-0,6	-0,4
Schweden	-1,2	-0,5
Vereinigtes Königreich (2007)	-4,3	0,1

bei den hier nicht aufgeführten EU-Ländern: zu niedrige Fallzahlen in einer oder beiden Arbeitszeitkategorien

Tabelle 5.3: Veränderungen bei überlangen Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden) seit 2000 (Differenz der Anteilswerte 2008 minus 2000)
Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen

Ungarn 86 %, in Estland 84 %, in Rumänien 80 %, in Lettland 79 %, in Bulgarien 77 %, in Slowenien 76 %, in Polen 70 % und in der Slowakei 65 % der abhängig beschäftigten Männer 40 Stunden pro Woche. Die Verteilung der Arbeitszeiten der Frauen ist weitgehend ähnlich.

Ein Teil der Arbeitsstunden derjenigen mit überlangen Arbeitszeiten geht auf explizite Überstundenarbeit zurück, die in den einzelnen Ländern auf unterschiedliche Weise reguliert ist. In den meisten – aber nicht in allen – Ländern der EU sind Bedingungen für die Zulässigkeit von Überstunden definiert, wie z. B. unvorhersehbare Ereignisse oder sonstige besondere Umstände (Flecker u. a. 2010). Die teils durch Kollektivverträge, teils per Gesetz und teils durch beides festgelegten Zuschläge für Überstunden sind in den EU-Ländern sehr unterschiedlich (vgl. Tabelle 5.4). Dabei sind die Zuschläge in Finnland, Frankreich, Griechenland, Norwegen, Polen und Portugal progressiv, d. h. sie sind höher, wenn mehr Überstunden gearbeitet werden.

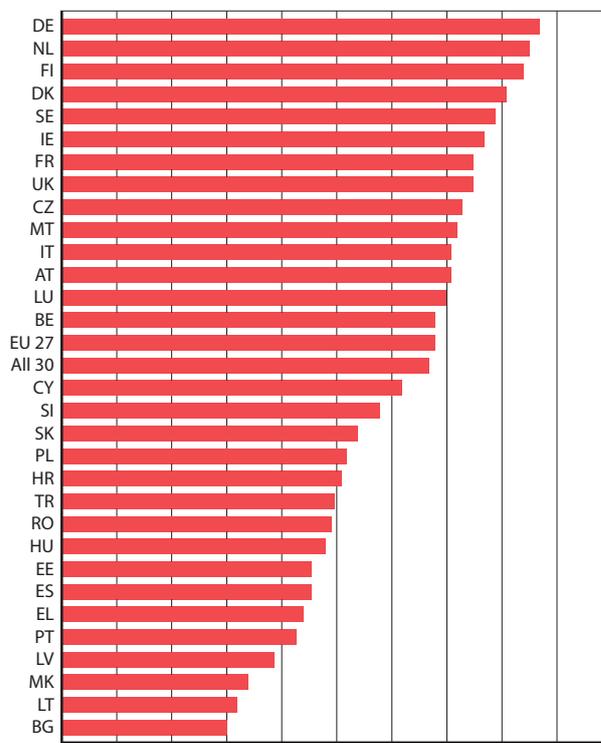
Kein einheitlicher Trend bei atypischen Arbeitszeiten

Belgien	50 % Vergütung (100 % an Wochenenden und Feiertagen) Umwandlung in Freizeitausgleich möglich, sofern durch Tarifvereinbarung vorgesehen
Dänemark	Unternehmen mit Vereinbarung – höhere Vergütung, danach Freizeitausgleich für Überstunden oberhalb eines Schwellenwerts (8 Stunden in 4 Wochen laut branchenspezifischer Vereinbarung) Unternehmen ohne Vereinbarung – überwiegend Freizeitausgleich
Deutschland	Höhere Vergütung und/oder Freizeitausgleich durch Tarifvereinbarung
Finnland	50 % Vergütung für die ersten 2 Stunden pro Tag, 100 % für weitere Überstunden; Umwandlung in Freizeitausgleich durch Vereinbarung möglich
Frankreich	Zwischen 35. und 43. Wochenstunde – Mindestvergütung von 10 % (25 % ohne Vereinbarung) oder Freizeitausgleich durch Vereinbarung, ab 44. Stunde 50 % Vergütung
Griechenland	Von der 40. bis zur 43. Wochenstunde 50 % Vergütung, ab 44. Stunde 150 % Vergütung
Irland	25 % Vergütung (Vereinbarungen legen oft höhere Vergütungssätze zugrunde)
Italien	10 % Vergütung (wenn keine Vereinbarung mit höherer Vergütung vorliegt)
Luxemburg	25 % Vergütung für Arbeiter, 50 % für Angestellte Umwandlung in Freizeitausgleich mit 50 % für alle Arbeitnehmer möglich
Niederlande	Höhere Vergütung und/oder Freizeitausgleich nach Tarifvereinbarung
Norwegen	40 % Vergütung (normalerweise 50 % nach Vereinbarung, und 100 % nach 21 Uhr)
Österreich	50 % Vergütung oder 50 % Freizeitausgleich
Polen	50 % Vergütung für die ersten 2 Stunden, 100 % für weitere Stunden (und Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) Umwandlung in Freizeitausgleich auf Wunsch des Arbeitnehmers und mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich
Portugal	50 % Vergütung für erste Stunde, 75 % für weitere Stunden, 100 % an Ruhe- und Feiertagen; plus Freizeitausgleich zu 25 % der geleisteten Stunden
Schweden	Höhere Vergütung (üblicherweise 50 % bis 100 %) oder Freizeitausgleich durch Tarifvereinbarung
Slowakei	25 % Vergütung (mehr bei Vereinbarung auf Unternehmensebene)
Spanien	Höhere Vergütung (im Durchschnitt 18 %) oder Freizeitausgleich durch Tarifvereinbarung
Ungarn	50 % Vergütung (oder Freizeitausgleich nach Vereinbarung), 100 % Vergütung für Feiertagsarbeit (oder 50 %, wenn Freizeitausgleich gewährt wird)
Großbritannien	Höhere Vergütung oder Freizeitausgleich durch Tarifvereinbarung

Tabelle 5.4: Regulierung der Vergütung von Überstunden, Stand 2009
Quelle: Eichhorst u.a. 2010a: 34; Informationsgrundlage: EIRO

Überstundenarbeit ist in den europäischen Betrieben relativ verbreitet. Nach Ergebnissen des European Company Survey nutzen im europäischen Durchschnitt mehr als zwei Drittel der Betriebe diese Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung (Abbildung 5.3). Stark überdurchschnittlich häufig setzten Betriebe in Deutschland, den Niederlanden, Finnland, Dänemark und Schweden Überstundenarbeit ein, eher seltener sind Überstunden in Süd- und Mittel- und Osteuropa (Ausnahmen: Tschechien, Malta und Italien).

Deutliche Länderunterschiede gibt es auch im Hinblick auf den Ausgleich von Überstundenarbeit, der sowohl in Geld als auch in Freizeit erfolgen kann (vgl. Abbildung 5.4): In den Mittelmeerländern (mit Ausnahme von Spanien) und den ost- und mitteleuropäischen Ländern dominiert die Variante, Überstundenarbeit in Geld auszugleichen. In diesen Ländern wirkt Überstundenarbeit zwar arbeitszeitverlängernd, aber auch einkommenserhöhend, was insbesondere bei gering Verdienenden mit einem Interesse an der Überstundenarbeit einher gehen kann. Demgegenüber dominiert in Deutschland mit 46 % die Regel, dass Überstunden in Freizeit ausgeglichen werden, was auch in Belgien, Luxemburg, Dänemark und Rumänien eine verbreitete Verfahrensform ist. Ein Überstundenausgleich in Freizeit kann bedeuten, dass die Überstunden letztlich nicht arbeitszeitverlängernd wirken – nämlich dann, wenn sie aufgrund von Arbeitszeitkonten zeitnah ausgeglichen werden, was überwiegend der Fall



Note: Base = all establishments with 10 or more employees.
Source: ECS 2009

Abbildung 5.3: Anteil der Betriebe, in denen in den letzten 12 Monaten Überstunden geleistet wurden in Prozent (Frühjahr 2009)
Quelle: European Foundation 2010b: 11; Datenquelle: European Company Survey

Arbeitszeitentwicklung in Europa

sein dürfte. Sollte der Freizeitausgleich jedoch über ein Langzeitkonto erfolgen, erhöhen diese Überstunden die tatsächlichen Arbeitszeiten im laufenden Monat oder Jahr. In vielen Betrieben werden beide Möglichkeiten – Kompensation in Geld und/ oder Freizeit – praktiziert. In einer Minderheit der Betriebe (aber immerhin 14 % in den Niederlanden, 11 % in Litauen, 8 % in Belgien, 6 % in Deutschland und Ungarn) werden Überstunden weder in Geld noch in Zeit ausgeglichen, was auf erhebliche Probleme verweist.

Unbezahlte Mehrarbeit kann Ausdruck einer erheblichen Schiefelage im Kräfteverhältnis zwischen Arbeitnehmer/ inne/n und Arbeitgebern sein, wenn die Verhandlungsmacht der Beschäftigten aufgrund einer angespannten Arbeitsmarktlage geschwächt ist; sie kann aber auch Ausdruck wirkungsloser Formen der Arbeitszeitregulierung (Vertrauensarbeitszeit, Kappung von Arbeitszeitkontenbeständen am Ende des Monats u. ä.) sein. Unbezahlte Mehrarbeit ist in jedem Fall ein Weg „schleichender Arbeitszeitverlängerung“ (Haipeter/ Lehndorff 2004).

5.2 Atypische Arbeitszeitlagen

Die Häufigkeit, mit der Beschäftigte zu ungewöhnlichen Zeiten im Laufe des Tages oder der Woche arbeiten, hängt – wie oben bereits erwähnt – in starkem Maße mit der Dauer der Öffnungs- und Betriebszeiten zusammen. Auch wenn lange Betriebsnutzungszeiten für die Unternehmen tendenziell ökonomisch von Vorteil sind, berichten sie andererseits auch über negative Begleiterscheinungen. So zeigte die Befragung von Managern im Rahmen der ESWT, dass in Betrieben mit unüblichen Arbeitszeiten häufiger über Probleme mit Krankheit und Abwesenheit geklagt wird, als das in Betrieben der Fall ist, in denen nicht zu untypischen Zeiten gearbeitet wird (Kümmerling 2007: 8). Die Probleme sind insbesondere in Betrieben ausgeprägt, in denen ein großer Anteil der Beschäftigten atypische Arbeitszeitformen aufweist. Außerdem klagen Manager in Betrieben mit unüblichen Arbeitszeiten stärker über Probleme der Personalbindung, als dies in Betrieben der Fall ist, in denen zu diesen Zeiten nicht gearbeitet wird (ebenda). Die Ausdehnung der Arbeitszeit in die Nacht oder das Wochenende und die Einführung wechselnder Arbeitszeiten werden folglich – zumindest partiell – mit Personalproblemen erkaufte.

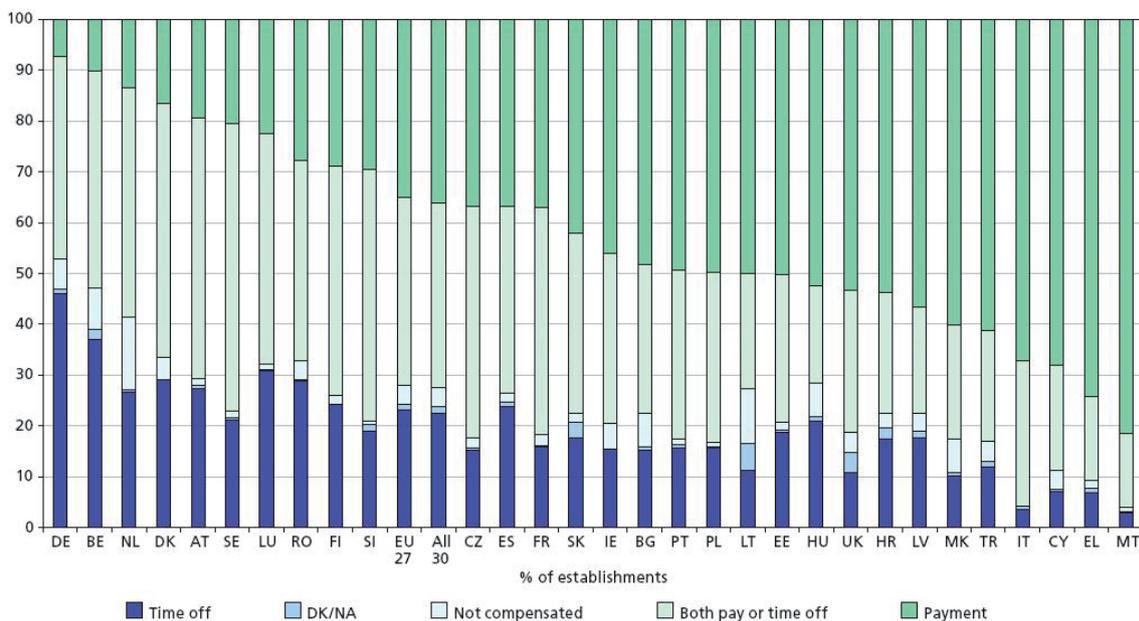


Abbildung 5.4: Überstundenvergütung im Ländervergleich

Note: Base = all establishments with 10 or more employees availing of overtime work in the past 12 months DK/NA = Don't know/No answer. Source: ECS 2009
Quelle: European Foundation 2010b: 13

5.2.1 Atypische Arbeitszeitlagen in den Betrieben

Die Verbreitung so genannter atypischer Arbeitszeitlagen kann auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene als auch auf Beschäftigtenebene gemessen werden. Zunächst geht es um die betriebliche Verbreitung solcher Arbeitszeitlagen (vgl. Tabelle 5.5). Die Daten der European Company Survey (European Foundation 2010b:20) zeigen, dass EU-weit in ca. 44 % der Betriebe Beschäftigte regelmäßig zu atypischen Zeiten arbeiten. Dabei ist die Samstagsarbeit mit 40 % die am meisten verbreitete Form. Sonntagsarbeit wird demgegenüber nur in ca. einem Viertel der Betriebe regelmäßig praktiziert. Noch seltener findet sich Nachtarbeit in den europäischen Betrieben (18 %). Diese Daten stimmen weitgehend mit der wenige Jahre zuvor durchgeführten Befragung (ESWT 2004–2005) überein, lediglich die Verbreitung der Samstagsarbeit ist geringfügig angestiegen. Es sind keine klaren Länderprofile hinsichtlich der Nutzung atypischer Arbeitszeitlagen in den Betrieben erkennbar. Auffällig ist jedoch, dass im Vereinigten Königreich atypische Arbeitszeitlagen in allen Formen stark überdurchschnittliche Verbreitung haben.

Wie Abbildung 5.5 zeigt, ist die Verbreitung der Arbeit zu untypischen Zeiten eng damit verbunden, zu welcher Branche die Betriebe gehören. Wochenend- und Nachtarbeit sind besonders häufig im Hotel- und Gaststättenwesen und im Gesundheits- und Sozialwesen. Dies sind zugleich die Branchen mit dem höchsten Anteil von Betrieben, in denen zumindest teilweise in Schicht gearbeitet wird. Dies ergibt sich aus den Bedarfen, bestimmte Dienstleistungen zeitlich kontinuierlich vorzuhalten, zumindest durch einen Bereitschaftsdienst. Demgegenüber dürfte die relativ starke Verbreitung der Schichtarbeit in der Industrie eher auf die effektive Auslastung der Maschinen- und Anlagen mit dem Ziel einer hohen Kapitalproduktivität zurückgehen. Es sind keineswegs immer objektive technische Notwendigkeiten (wie z. B. beim Betrieb eines Hochofens), die den langen Betriebszeiten zugrunde liegen.

In Abbildung 5.6 ist die Verbreitung von Schicht- und Wochenendarbeitszeit in Bezug auf die Anteile der davon betroffenen Beschäftigten überblicksmäßig dargestellt. Daraus ist ersichtlich, dass es auch bei dieser Betrachtungsweise erhebliche Länderunterschiede bei ihrer Verbreitung gibt. Im Folgenden soll auf die einzelnen Arbeitszeitformen detaillierter eingegangen werden.

	Nachtarbeit (zwischen 23 und 6 Uhr)	Samstags- arbeit	Sonntags- arbeit	Schicht- arbeit
	1	2	3	4
AT	17	36	21	18
BE	20	52	29	31
BG	23	44	35	36
CY	17	59	31	27
CZ	22	33	28	40
DE	16	38	18	31
DK	14	30	25	14
EE	19	37	31	36
EL	12	39	15	31
ES	17	34	17	29
FS	21	38	28	36
FR	19	47	26	36
HU	14	24	16	22
IE	21	54	33	35
IT	11	38	14	27
LT	22	37	29	36
LU	17	47	26	28
LV	31	54	42	41
MT	27	65	36	30
NL	12	36	18	15
PL	25	37	26	44
PT	18	34	18	19
RO	14	29	17	28
SE	19	36	33	27
SI	16	39	24	39
SK	22	32	27	35
UK	24	54	40	36
EU 27	18	40	24	31

Tabelle 5.5: Anteil der Betriebe mit atypischen Arbeitszeiten, 2009
Quelle: European Foundation 2010b: 20; Datengrundlage: ECS

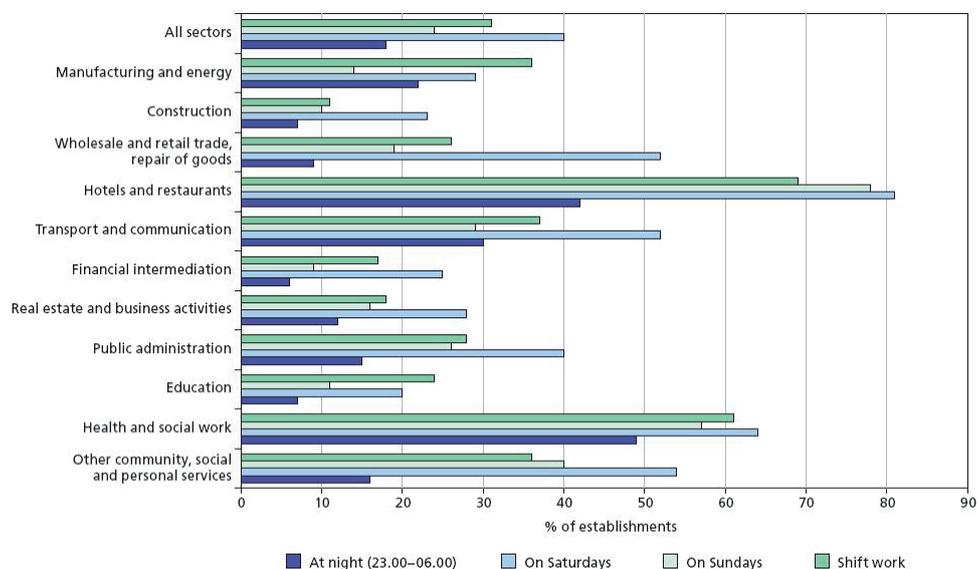


Abbildung 5.5: Betriebe mit atypischen Arbeitszeitlagen nach Sektor
Note: Base = all establishments with 10 or more employees in the EU27. Source: ECS 2009
Quelle: European Foundation 2010b: 21

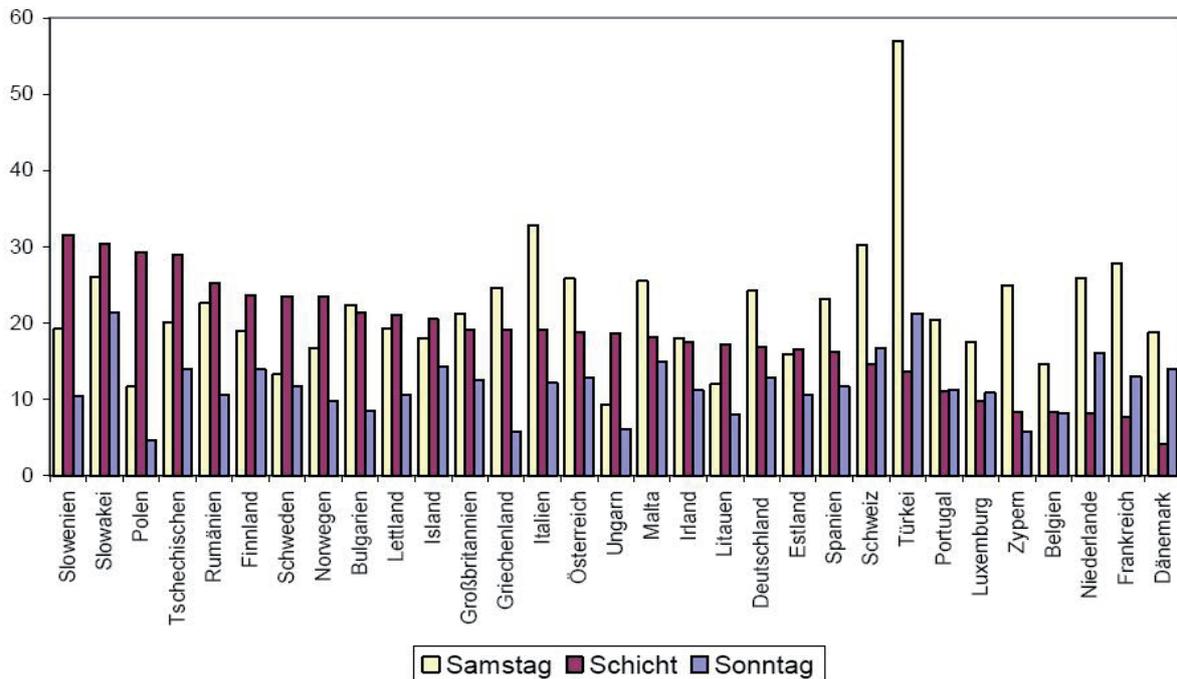


Abbildung 5.6: Anteil der Arbeitnehmer mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten in Prozent, 2008

Anmerkung: Die Daten beziehen sich auf alle Arbeitnehmer. Eine Unterteilung zwischen Vollzeit / Teilzeit und befristet / unbefristet ist aufgrund der Datenlage nicht möglich. Der Wert von Großbritannien bezieht sich auf 2007.

Quelle: Eurostat 2009

5.2.2 Wochenendarbeit

Das lange Wochenende ist inzwischen für viele Familien keine gesellschaftliche Zeitinstitution mehr; EU-weit arbeiten über 40 Prozent der abhängig Beschäftigten manchmal oder regelmäßig am Samstag und ca. ein Viertel der abhängig Beschäftigten arbeitet mitunter oder regelmäßig am Sonntag. Wochenendarbeit unter Einschluss des Sonntags impliziert, dass freie Tage auf die übrigen Wochentage (Montag bis Freitag) verteilt werden. Erfolgt Wochenendarbeit regelmäßig, so kann dies die Nutzungsqualität der Freizeit einschränken, da Freizeit häufig in sozialen Kontexten (Familie, Freunde) verbracht wird. Wer häufig oder gar regelmäßig arbeitet, wenn andere frei haben, und frei hat, wenn andere arbeiten, dürfte aus diesem Grund von der Teilhabe am sozialen Leben partiell ausgeschlossen sein – zumindest bedarf es eines erheblichen Planungs- und Organisationsaufwandes um diese Einschränkungen zu begrenzen. Ausschlaggebend dürfte dabei sein, wie oft und in welchem Maße (wie viele Stunden) am Wochenende gearbeitet werden muss. Arbeitswissenschaftliche Studien verweisen auf negative Wirkungen der Sonntagsarbeit (vgl. u. a. Nachreiner o. J., Lehndorff/Kümmerling 2007, Boisard 2005). Auswertungen unterschiedlicher Datensätze „zeigen übereinstimmend, dass regelmäßige Arbeit an Sonntagen das Risiko sozialer sowie gesundheitlicher Beeinträchtigungen bewirken und sogar das Risiko für einen Arbeitsunfall erhöht. Eine Erklärung dieser Ergebnisse besteht darin, dass diese Arbeitszeiten mit dem normalen gesellschaftlichen Rhythmus nicht zusammen

passen und insbesondere der Erholungs- und Nutzwert am Sonntag auch in der heutigen Zeit immer noch höher ist als an normalen Werktagen.“ (INQA)⁵⁴

Die Samstagsarbeit ist in der gesamten EU relativ stark verbreitet. Ein knappes Viertel der abhängig Beschäftigten arbeitet gewöhnlich, ein weiteres Fünftel manchmal am Sonnabend. Die Länderunterschiede bei der Samstagsarbeit sind relativ groß und deutlich größer als bei der Sonntagsarbeit: So arbeiten in Ungarn weniger als ein Zehntel, in Italien hingegen fast ein Drittel der Beschäftigten regelmäßig am Samstag; in Slowenien arbeiten nur 43 %, in Luxemburg hingegen 74 % der Beschäftigten niemals an Samstagen. Überdurchschnittlich stark verbreitet ist die Samstagsarbeit in Frankreich, der Slowakei, dem Vereinigten Königreich, Polen und Slowenien. Seit 2002 zeigt sich EU-weit eine Zunahme der Anteile sowohl derjenigen, die nie, als auch derjenigen, die gewöhnlich am Samstag arbeiten. Dies ist jedoch kein länderübergreifender Trend, sondern vielmehr die Resultante unterschiedlicher Entwicklungen in den einzelnen Staaten. So hat die Verbreitung der Samstagsarbeit in Frankreich und in der Slowakei in den letzten Jahren zugenommen, während sie in Lettland, Rumänien, Estland, Schweden, Spanien, Ungarn und

⁵⁴Vgl. Zusammenfassung ausgewählter Forschungsergebnisse auf der Internetseite der Initiative Neue Qualität der Arbeit: <http://inqa.gawo-ev.de/cms/index.php?page=aktuelle-forschungsergebnisse-themen#So>.

Kein einheitlicher Trend bei atypischen Arbeitszeiten

dem Vereinigten Königreich reduziert wurde. Bei den Veränderungen zeigte sich, dass die regelmäßige Samstagsarbeit vor allem zu Lasten derjenigen zunahm, die bislang lediglich manchmal am Samstag gearbeitet hatten.

beschränkt ist. Die ursprüngliche EU Arbeitszeitrichtlinie vom 23. November 1993 sah in Artikel 5 vor, dass die wöchentliche Mindestruhezeit „grundsätzlich den Sonntag einschließt“. Diese Bestimmung hat der Europäische Gerichtshof jedoch 1996 für nichtig erklärt,

da der Zusammenhang zwischen Sonntagsarbeit und Gesundheit der Beschäftigten nicht ausreichend dargelegt worden sei.

Europaweit arbeiten derzeit etwa 12 % der abhängig Beschäftigten regelmäßig an Sonntagen, weitere 12 % gelegentlich, während mehr als drei Viertel der Beschäftigten angeben, niemals sonntags zu arbeiten. Die Länderindikatoren liegen in Bezug auf das Auftreten von Sonntagsarbeit zwischen 85 % niemals am Sonntag Arbeitenden in Spanien und 66 % im Vereinigten Königreich, wobei in der Mehrheit der Länder zwischen 70 und 80 % der Beschäftigten angeben, keine Sonntagsarbeit zu leisten. Regelmäßige Sonntagsarbeit tritt am häufigsten in der Slowakei (21,5 %), den Niederlanden, Malta, Dänemark, Tschechien und Finnland (zwischen 16,1 und 13,9 %) auf, am seltensten in den ost- und mitteleuropäischen Ländern (mit Ausnahme von Tschechien und der Slowakei) sowie in Zypern, Griechenland, und Belgien (unter 11 % bis 4,5 % in Polen). Deutschland liegt sowohl in Bezug auf das Auftreten als auch in Bezug auf die Häufigkeit der Sonntagsarbeit im Mittelfeld der EU-Länder.

Interessant ist, dass sich in den letzten Jahren EU-weit eine Tendenz zur deutlicheren Abgrenzung der Sonntagsarbeitenden vollzogen zu haben scheint: Weniger Beschäftigte arbeiten „manchmal“ am Sonntag, demgegenüber steigt sowohl die Zahl derer, die „gewöhnlich“, als auch derer, die niemals sonntags arbeiten. Allerdings sind hier die Länderunterschiede erheblich, die Dynamik der Entwicklung der Sonntagsarbeit folgt keinem einheitlichen Muster. Während in Ländern wie Lettland, Schweden und Estland das Ausmaß der Sonntagsarbeit zurück ging (mehr Beschäftigte arbeiten niemals sonntags und weniger Beschäftigte arbeiten gewöhnlich auch am Sonntag), gibt es in Ländern wie der Slowakei, Frankreich, Portugal, Slowenien, Deutschland und den Niederlanden

Land	2008			Veränderung gegenüber 20021 (2008-2002 in Prozentpunkten)		
	Nie	Manchmal	gewöhnlich	Nie	Manchmal	gewöhnlich
Europäische Union (27 Länder)	57,7	19,1	23,2	5,3	-7,5	2,2
Europäische Union (25 Länder)	57,7	19,1	23,3	5,4	-8,1	2,8
Europäische Union (15 Länder)	58,5	16,4	25,1	5,8	-8,4	2,6
Belgien	69,7	15,7	14,6	2,0	-4,6	2,6
Bulgarien	56,9	20,8	22,3	4,0	-6,2	2,2
Tschechische Republik	64,4	15,5	20,1	4,7	-18,7	14,0
Dänemark	63,6	17,6	18,8	1,5	-0,4	-1,1
Deutschland	55,2	20,6	24,2	-2,1	0,6	1,5
Estland	65,7	18,4	15,9	5,4	0,7	-6,0
Irland	52,8	29,3	18,0	2,6	-1,6	-0,9
Griechenland	52,7	22,7	24,6	0,4	0,9	-1,4
Spanien	71,5	5,2	23,3	4,6	0,0	-4,7
Frankreich	49,9	22,3	27,8	-3,8	-3,1	6,9
Italien	58,5	8,7	32,8	7,4	-10,7	3,4
Zypern	60,5	14,8	24,8	1,1	-2,3	1,3
Lettland	63,1	17,4	19,5	14,0	-6,6	-7,5
Litauen	57,7	30,3	12,0	1,4	-5,0	3,6
Luxemburg	74,3	8,0	17,6	16,7	-19,7	2,9
Ungarn	69,1	21,7	9,3	6,1	-3,3	-2,7
Malta	53,6	20,8	25,6	4,5	-5,3	0,8
Niederlande	58,7	15,4	26,0	-1,1	1,6	-0,4
Österreich	61,2	12,9	25,8	2,8	-8,3	5,5
Polen	44,4	43,8	11,7	3,0	-1,5	-1,6
Portugal	57,6	22,0	20,4	-0,6	-1,6	2,2
Rumänien	58,5	18,9	22,6	4,4	2,4	-6,8
Slowenien	43,0	37,8	19,2	-1,2	-0,3	1,5
Slowakei	51,3	22,6	26,1	-7,8	1,4	6,3
Finnland	68,9	12,1	19,0	0,3	0,1	-0,4
Schweden	70,9	15,9	13,3	6,7	-1,7	-5,0
Vereinigtes Königreich 2007	48,8	29,9	21,3	4,6	-3,0	-1,7

1 Bulgarien, Spanien 2004; Deutschland 2005; Niederlande 2006

Tabelle 5.6: Samstagsarbeit von abhängig Beschäftigten
Quelle: EU-Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen

Die Sonntagsarbeit ist unter den atypischen Arbeitszeitlagen eine vergleichsweise schwach verbreitete Form. Dies dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass sie in vielen Ländern gesetzlich auf wenige Ausnahmen

Arbeitszeitentwicklung in Europa

die genau umgekehrte Tendenz. Ein nicht unerheblicher Teil derjenigen, die am Wochenende arbeiten, findet dies nach eigener Aussage „vorteilhaft für das Privatleben“. Von den 25-49-jährigen Frauen und Männer in der EU, die zumindest gelegentlich am Wochenende arbeiteten,

(vgl. Abbildung 5.7). Dies mag damit zusammenhängen, dass Wochenendarbeit für Eltern ein funktionales Äquivalent für Überstunden an den Wochentagen sind, die sie aufgrund von Kinderbetreuungspflichten an Werktagen nicht leisten können. Ebenso könnte der Grund für eine stärkere Verbreitung von Wochenendarbeit unter Eltern

Land	2008			Veränderung gegenüber 2002 (2008-2002 in Prozentpunkten)		
	Nie	Manchmal	gewöhnlich	Nie	Manchmal	gewöhnlich
Europäische Union (27 Länder)	76,3	12,0	11,6	3,0	-5,1	2,1
Europäische Union (25 Länder)	76,2	12,0	11,7	3,0	-5,5	2,4
Europäische Union (15 Länder)	76,6	11,0	12,4	3,6	-6,2	2,6
Slowakei	66,9	11,6	21,5	-4,9	-0,7	5,6
Niederlande	72,7	11,2	16,1	-1,1	1,6	0,5
Malta	71,6	13,4	14,9	0,0	-0,5	0,4
Dänemark	70,6	15,4	14,1	0,9	0,0	-0,8
Tschechische Republik	75,6	10,4	14,0	2,0	-11,3	9,3
Finnland	77,0	9,2	13,9	-0,3	0,3	0,1
Frankreich	71,1	15,9	13,0	-3,8	-1,8	5,6
Österreich	79,5	7,6	12,9	0,9	-3,2	2,3
Deutschland	74,3	13,0	12,8	-1,8	1,1	0,8
Vereinigtes Königreich (2007)	65,6	21,8	12,6	3,2	-2,9	-0,4
Italien	82,6	5,2	12,2	0,4	-5,9	5,4
Spanien	84,8	3,5	11,7	0,9	-0,3	0,7
Schweden	73,1	15,2	11,7	6,2	-1,1	-5,1
Portugal	77,7	11,1	11,3	-3,6	1,1	2,6
Irland	70,6	18,1	11,3	-0,5	-0,5	1,0
Luxemburg	83,7	5,3	10,9	7,1	-11,7	4,5
Estland	76,9	12,4	10,7	4,0	0,2	-4,2
Lettland	75,9	13,3	10,7	9,3	-2,8	-6,6
Slowenien	72,2	17,2	10,5	-3,1	1,2	1,8
Rumänien	78,6	10,9	10,5	2	0,8	-2,9
Bulgarien	77,6	14,0	8,4	4,2	-2,4	1,8
Belgien	80,6	11,1	8,2	2,7	-4,7	1,9
Litauen	72,9	19,1	8,0	-0,3	-2,6	3,0
Ungarn	78,5	15,4	6,1	2,4	-0,7	-1,7
Griechenland	77,4	16,9	5,8	1,3	0,6	-1,8
Zypern	82,1	12,2	5,7	1,0	-2,0	1,0
Polen	74,3	21,1	4,5	0,8	0,7	-1,7

1 Bulgarien, Spanien 2004; Deutschland 2005; Niederlande 2006

Tabelle 5.7: Sonntagsarbeit von abhängig Beschäftigten, Quelle: EU-Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen

gaben im Jahr 2004 ca. zwei Drittel an, dass sie dies angesichts ihrer persönlichen Lebensumstände für vorteilhaft halten (Hardarson 2007b). Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass in den meisten Ländern mit hohem Anteil derjenigen, die Wochenendarbeit vorteilhaft für das Privatleben finden, gleichzeitig der Anteil der Beschäftigten, die faktisch samstags und oder sonntags arbeiten unterdurchschnittlich ist. Zu berücksichtigen ist aber vor allem, dass nicht eindeutig ist, was genau mit „vorteilhaft“ gemeint ist. Dies wird z.B. daran deutlich, dass Wochenendarbeit von Beschäftigten mit Kindern deutlich häufiger praktiziert wird als von Personen ohne Kinder

darin liegen, dass sie so komplementäre Betreuungszeiten absichern können, d. h. Mütter und Väter sich abwechselnd um die Kinder kümmern. Möglicherweise liegt hierin dann eine Lösung, wenn eine öffentliche Kinderbetreuung entweder nicht zur Verfügung steht oder zu teuer bzw. nicht erwünscht ist (European Commission 2009d: 118).

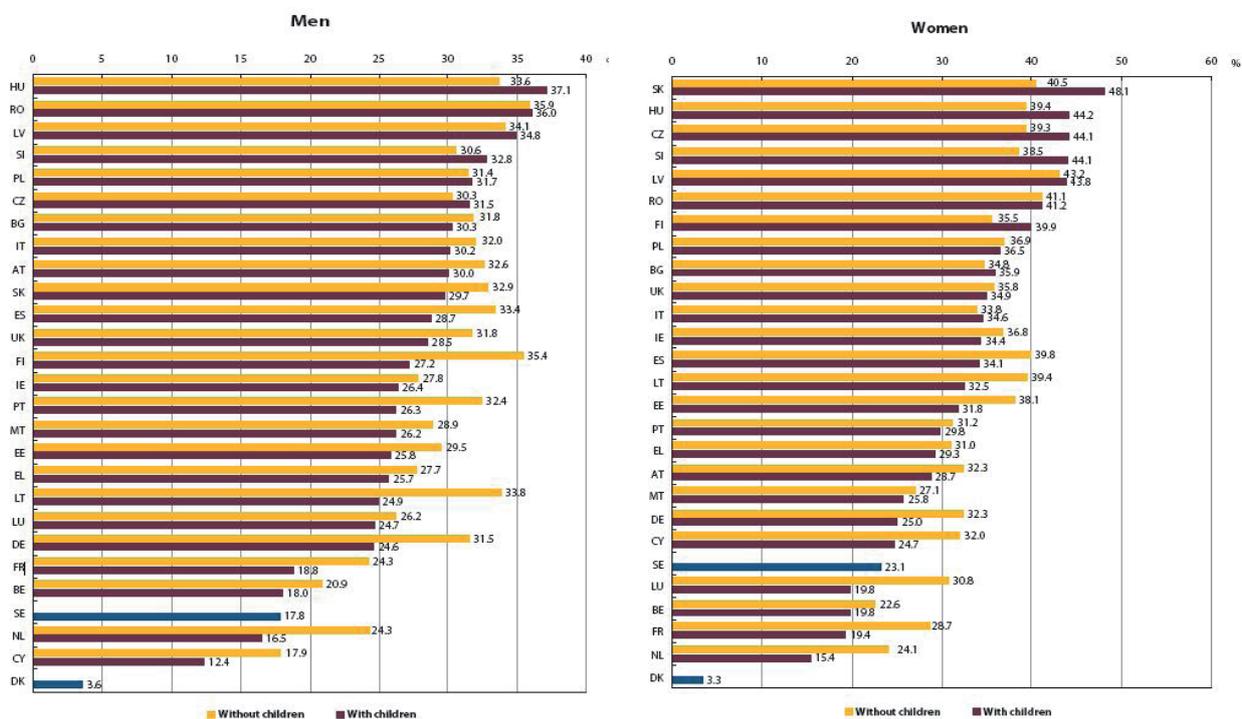


Abbildung 5.7: Beschäftigte mit Wochenendarbeit nach Geschlecht und Vorhandensein von Kindern, 2006, Personen im Alter von 25 bis 49 Jahren
 Note: DK and SE are taken from the standard LFS data. The letter makes no distinction between workers with an without children.
 Quelle: European Commission 2009d: 119. Datengrundlage: LFS

5.2.3 Nacht- und Abendarbeit

Bis in die 80er Jahre des 20. Jahrhunderts gab es in den meisten europäischen Ländern ein Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie. Ein entsprechendes Übereinkommen bestand im Rahmen der ILO seit 1919 und wurde 1948 mit der ILO Konvention 89 modifiziert. Der Europäische Gerichtshof monierte 1991 die Inkompatibilität dieser Regelung mit der Gleichstellung der Geschlechter. Das geschlechtsbezogene Nachtarbeitsverbot ist inzwischen in Anpassung an das europäische Recht in allen Ländern aufgehoben worden.⁵⁵ Nachtarbeit wird jedoch in vielen Ländern – und zwar für beide Geschlechter – restriktiv gehandhabt. Dies ist insbesondere mit Blick auf die Gesundheit der Beschäftigten von hoher Bedeutung, denn Nachtarbeit stört den biologischen Tag-Nacht-Rhythmus. Sie hat deshalb nicht nur problematische Wirkungen für die Organisation des familiären und sozialen Lebens, sondern darüber hinaus auch für die individuelle Gesundheit der Betroffenen. Unter Nachtarbeitenden sind Schlafstörungen überdurchschnittlich stark verbreitet, die ihrerseits weitere gesundheitliche Probleme nach sich ziehen können (Konzentrationsschwäche, Nervosität, Appetitlosigkeit, Magenbeschwerden usw.).

Forschungsergebnisse zeigen zudem, „dass im Vergleich von Früh-, Spät- und Nachtschichten bei vergleichbarem Grundrisiko in der Nachtschicht das höchste Unfallrisiko besteht.“ (Wirtz 2010: 28; vgl. Abbildung 5.8).

Auch die Nacht- und Abendarbeit ist in den EU-Ländern sehr unterschiedlich verbreitet, wobei Nachtarbeit deutlich seltener praktiziert wird als Arbeit am Abend (vgl. Abbildung 5.9). Spitzenreiter bei diesen Arbeitszeitformen sind die Slowakei, das Vereinigte Königreich, Deutschland und die Niederlande. Wie bereits zu Beginn dieses Kapitels gezeigt wurde, sind die Länderunterschiede u. a. auf länderspezifisch unterschiedliche Branchenstrukturen (kontinuierliche Produktion in verschiedenen Zweigen der Industrie), unterschiedliche Häufigkeiten von Betriebsgrößenklassen sowie unterschiedliche gesetzliche Regelungen (z. B. zu Ladenöffnungszeiten), aber auch generell auf unterschiedliche Formen der Arbeits(zeit)organisation und Arbeitszeitregulierungen zurückzuführen. Dabei gibt es einen starken und offensichtlichen Zusammenhang

⁵⁵ Zur Geschichte des Nachtarbeitsverbots für Frauen und zur Debatte um seine Aufhebung vgl. Ayaß 2000.

Arbeitszeitentwicklung in Europa

zwischen Schicht- und Nachtarbeit: Wie Muñoz de Bustillo/Fernández (2006) für sechs EU-Länder auf der Basis des European Working Conditions Survey (EWCS) gezeigt haben, arbeiten rund 45% aller Beschäftigten mit "wechselnden Arbeitszeiten" (also Schichtarbeit und versetzten Arbeitszeiten) auch nachts.

Arbeit am Abend wurde im Jahr 2008 EU-weit von 18 % der abhängig Beschäftigten regelmäßig und von weiteren 17 % manchmal ausgeübt (vgl. Tabelle 5.8). Seit 2002 hat der Anteil regelmäßiger Abendarbeit im EU-Durchschnitt zugenommen, ebenso aber auch der Anteil derjenigen, die nie am Abend arbeiten. Die Niederlande, die Slowakei, das Vereinigte Königreich, Deutschland und Finnland weisen

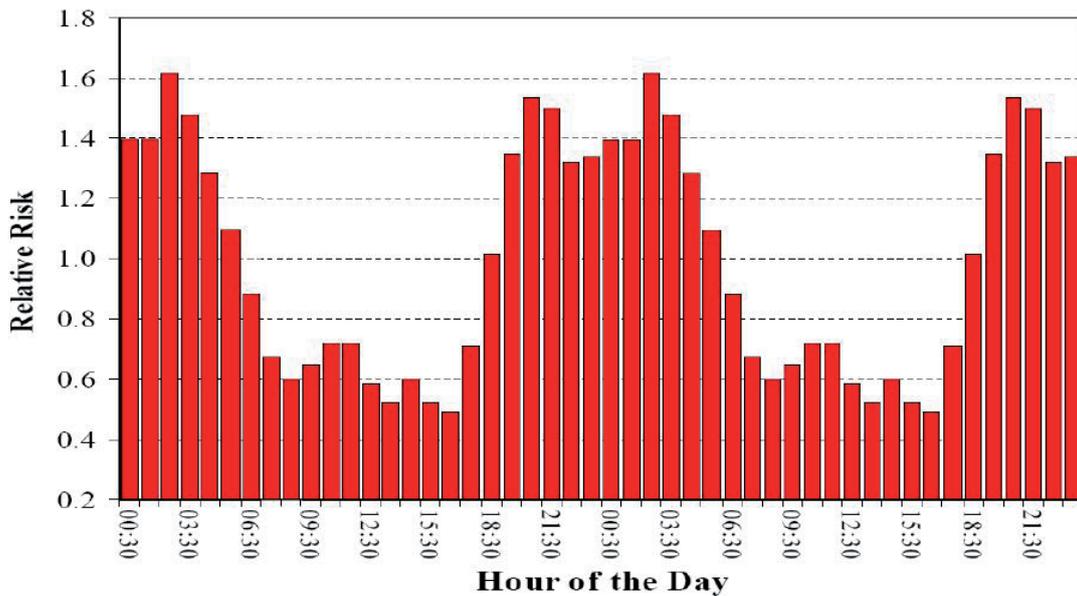


Abbildung 5.8: Arbeitszeitlage und Unfallrisiko
Quelle: Nachreiner 2009

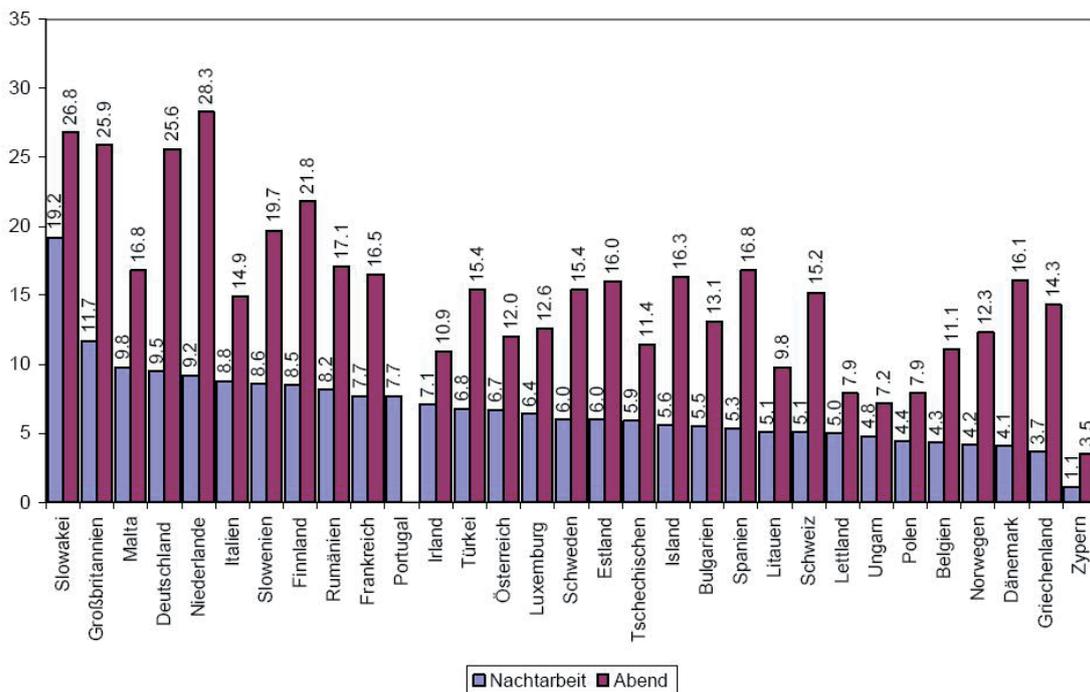


Abbildung 5.9: Anteil der Arbeitnehmer/innen mit Nacht- und Abendarbeit in Prozent, 2008

Anmerkung: Die Daten beziehen sich auf alle Arbeitnehmer. Eine Unterteilung zwischen Vollzeit / Teilzeit und befristet / unbefristet ist aufgrund der Datenlage nicht möglich. Der Wert von Großbritannien bezieht sich auf 2007.

Quelle: Eichhorst u.a. 2010a: 33

Kein einheitlicher Trend bei atypischen Arbeitszeiten

die stärkste Verbreitung von Abendarbeit auf. Relativ selten wird in Zypern und Ungarn nach 18 Uhr gearbeitet. Seit 2002 hat die Abendarbeit in der Slowakei deutlich zugenommen, die damit nun in etwa den europäischen Durchschnitt erreicht hat. Ein weniger starkes Anwachsen der Abendarbeit findet sich in mehreren Ländern, so in Spanien, Slowenien, Deutschland und Irland. Demgegenüber ist die Verbreitung der Abendarbeit in Lettland, Schweden, Ungarn und weiteren Ländern in den letzten Jahren zurückgegangen.

Regelmäßige Nachtarbeit ist mit durchschnittlich 7,5 % die in der EU am wenigsten verbreitete atypische Arbeitszeitform (vgl. Tabelle 5.9) Allerdings sind die Anteile der Nachtarbeiter/innen in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich: Starke Verbreitung hat Nachtarbeit in der Slowakei, im Vereinigten Königreich und in Polen,

stark unterdurchschnittlich ist sie in Luxemburg und Zypern. Während Nachtarbeit in der Slowakei seit 2002 stark zugenommen hat, ist sie in den anderen beiden Ländern mit starker Verbreitung (Vereinigtes Königreich, Polen) zurückgegangen. Auch insgesamt zeigt sich auf Länderebene kein EU-weit einheitlicher Trend, vielmehr sind gegenläufige Tendenzen bei der Verbreitung von Nachtarbeit zu beobachten. Allerdings hat die Verbreitung der Nachtarbeit im EU-Durchschnitt in den letzten Jahren abgenommen, was vor allem auf den Rückgang des Anteils derjenigen zurückgeht, die nicht regelmäßig nachts arbeiten.

Land	2008			Veränderung gegenüber 2002 ¹ (2008-2002 in Prozentpunkten)		
	Nie	Manchmal	gewöhnlich	Nie	Manchmal	gewöhnlich
Europäische Union (27 Länder)	65,6	16,8	17,6	1,6	-3,3	1,7
Europäische Union (25 Länder)	65,5	16,8	17,7	2,0	-3,7	1,7
Europäische Union (15 Länder)	65,6	15,1	19,3	2,3	-4,2	1,9
Belgien	71,2	17,8	11,1	2,5	-3,3	0,9
Bulgarien	66,1	20,8	13,1	2,9	1,6	-4,6
Tschechische Republik	67,2	21,3	11,5	8,0	-11,4	3,4
Dänemark	56,4	27,5	16,2	-3,1	8,1	-4,9
Deutschland	56,2	18,0	25,8	-3,3	1,0	2,2
Estland	64,3	19,8	15,9	-0,8	6,1	-5,2
Irland	70,8	18,2	10,9	-4,3	2,4	1,8
Griechenland	53,6	32,1	14,3	-0,3	0,7	-0,4
Spanien	72,3	10,9	16,8	-7,0	0,2	6,8
Frankreich	66,6	16,9	16,4	-2,3	-3,8	6,0
Italien	80,4	4,7	15,0	4,5	-8,0	3,6
Zypern	84,9	11,6	3,5	2,4	-1,6	-0,8
Lettland	68,1	24,0	7,9	10,2	-2,4	-7,7
Litauen	67,6	22,6	9,8	0,6	-3,0	2,4
Luxemburg	83,4	3,9	12,6	12,8	-17,9	5,0
Ungarn	79,8	12,9	7,2	5,9	-1,3	-4,7
Malta	74,3	8,9	16,8	-1,3	-1,6	2,9
Niederlande	57,6	14,0	28,4	-1,8	2,0	-0,2
Österreich	69,2	18,8	12,0	-4,0	5,6	-1,6
Polen	59,5	32,5	7,9	-0,3	2,2	-2,1
Rumänien	68,6	14,3	17,1	-3,2	1,6	1,6
Slowenien	57,8	22,5	19,7	-6,0	0,9	5,1
Slowakei	64,1	9,1	26,8	-13,2	2,5	10,7
Finnland	56,2	22,0	21,9	2,3	-1,6	-0,6
Schweden	69,9	14,7	15,4	10,0	-3,7	-6,3
Vereinigtes Königreich (2007)	52,2	21,8	26,1	2,9	0,2	-3,0

¹ Bulgarien, Spanien 2004; Deutschland 2005; Niederlande 2006

Tabelle 5.8: Abendarbeit von abhängig Beschäftigten, Quelle: EU-Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen

Arbeitszeitentwicklung in Europa

Land	2008			Veränderung gegenüber 2002 ¹ (2008-2002 in Prozentpunkten)		
	Nie	Manchmal	gewöhnlich	Nie	Manchmal	gewöhnlich
Europäische Union (27 Länder)	84,9	7,6	7,5	2,1	-1,9	-0,1
Europäische Union (25 Länder)	85,0	7,5	7,5	2,1	-2,1	-0,1
Europäische Union (15 Länder)	85,8	6,4	7,8	2,3	-2,3	-0,1
Belgien	88,1	7,6	4,3	3,6	-4,0	0,4
Bulgarien	83,7	10,8	5,5	1,3	2,0	-3,4
Tschechische Republik	80,4	13,7	5,9	-0,2	-1,3	1,4
Dänemark	89,6	6,2	4,1	2,4	0,4	-2,9
Deutschland	84,8	5,7	9,5	-0,6	0,0	0,6
Estland	88,2	5,8	6,0	3,5	-1,6	-1,9
Irland	83,4	9,5	7,1	-0,7	-0,4	1,1
Griechenland	84,0	12,3	3,7	0,7	0,1	-0,7
Spanien	89,3	5,4	5,3	0,1	-1,7	1,6
Frankreich	83,9	8,4	7,7	-1,7	-0,8	2,5
Italien	88,2	3,0	8,8	0,6	-3,7	3,1
Zypern	90,9	8,0	1,1	0,6	-0,6	0,0
Lettland	87,2	7,8	5,0	6,2	-2,2	-4,0
Litauen	85,9	9,0	5,1	0,7	-2,8	2,1
Luxemburg	91,4	2,2	6,4	4,2	-7,3	3,0
Ungarn	86,2	9,0	4,8	2,2	0,4	-2,6
Malta	82,5	7,7	9,8	1,0	-0,7	-0,2
Niederlande	85,8	5,0	9,2	0,1	0,5	-0,6
Österreich	81,8	11,6	6,7	-1,8	4,5	-2,6
Polen	78,7	16,8	4,4	0,7	0,7	-1,4
Portugal	82,6	9,7	7,7	2,1	-1,3	-0,7
Rumänien	83,0	8,8	8,2	0,5	0,0	-0,5
Slowenien	80,7	10,7	8,6	-0,7	-0,6	1,3
Slowakei	76,1	4,7	19,2	-6,8	0,2	6,6
Finnland	85,5	5,9	8,6	1,4	-0,6	-0,8
Schweden	86,7	7,2	6,1	-0,3	2,2	-1,9
Vereinigtes Königreich (2007)	79,7	8,4	11,8	1,9	-1,2	-0,7

¹ Irland 2003, Bulgarien, Spanien 2004; Deutschland 2005; Niederlande 2006

Tabelle 5.9: Nachtarbeit von abhängig Beschäftigten 2008, Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen

5.2.4 Schichtarbeit

Schichtarbeit ist das quantitativ bedeutendste Instrument zur Ausweitung der Kapitalnutzungszeiten in der Industrie⁵⁶, und sie werden im Dienstleistungsbereich zur Ausdehnung der Funktions- und Öffnungszeiten (z. B. Gesundheitswesen und Einzelhandel) eingesetzt. Ein funktionales Äquivalent dafür können versetzte Arbeitszeiten sein, für die allerdings keine Angaben aus dem EU-LFS vorliegen.

Die gesundheitlichen Wirkungen von Schichtarbeit sind wissenschaftlich gut untersucht (vgl. u. a. Beermann 2001). Die für Nacht- und Schichtarbeit charakteristischen

Belastungen resultieren aus der (biologischen und sozialen) Desynchronisation der Zeitstrukturen. Wie bereits erwähnt, ist Schichtarbeit häufig verbunden mit Nachtarbeit; sie lässt in der Regel wenig Raum für Arbeitszeitautonomie. Es macht deshalb einen deutlichen Unterschied, ob Schichtarbeit die Nacht mit einschließt oder Schichtarbeit nur am Tage (z. B. in Form von Früh- und Spätschicht) geleistet wird. Manche im Alltag als „Schichtarbeit“ bezeichnete Arbeitszeitformen sind genau genommen versetzte Arbeitszeiten, wie sie

⁵⁶ So können beispielsweise in Deutschland 40 % der Variationen in den Betriebsnutzungszeiten durch die Schichtarbeit und die Dauer der Arbeitszeiten erklärt werden (Fernández-Macias/ Muñoz de Bustillo 2009: 176).

Kein einheitlicher Trend bei atypischen Arbeitszeiten

häufig im Dienstleistungsbereich genutzt werden: Durch unterschiedliche Zeiten für Beginn und Ende der Arbeit wird erreicht, dass die Besetzungstärke in den frühen Morgenstunden und den späten Abendstunden geringer ist.⁵⁷

Ca. 17 % der abhängig Beschäftigten in der EU – 16 % der Frauen und 18 % der Männer – arbeiten in Schichtsystemen (vgl. Tabelle 5.10). Seit 2002 ist die Verbreitung der Schichtarbeit um knapp zwei Prozentpunkte zurückgegangen. Den höchsten Anteil an Schichtarbeitenden weisen die ost- und mitteleuropäischen Staaten (mit Ausnahme von Litauen und Estland) sowie Schweden und Finnland auf. Geringe Verbreitung hat die Schichtarbeit demgegenüber in Dänemark, Frankreich, den Niederlanden, Belgien,

Zypern, Luxemburg und Portugal. Den stärksten Zuwachs seit 2002 gab es in Litauen und Deutschland, die stärksten Rückgänge in Polen, Portugal und Estland. Die unterdurchschnittliche Verbreitung der Schichtarbeit in Frankreich, Portugal und den Niederlanden könnte darauf zurückzuführen sein, dass in diesen Ländern in vergleichsweise stärkerem Umfang versetzte Arbeitszeiten praktiziert werden (Fernández-Macias/ Muñoz de Bustillo 2009: 176). Die Niederlande haben vergleichsweise kurze Betriebsnutzungszeiten (Bauer/Groß 2009: 109), was mit

⁵⁷ Möglicherweise hat dies Auswirkungen auf die folgenden Datenanalysen. Da nicht gesondert nach versetzten Arbeitszeiten gefragt wurde, sondern in mehreren Länderfragebögen Schichtarbeit vielmehr so erläutert wurde, dass versetzte Arbeitszeiten ebenfalls darunter gefasst werden könnten, ist davon auszugehen, dass die Daten zur Schichtarbeit eher eine Obergrenze markieren und zumindest partiell auch schichtähnliche Arbeitszeitformen erfassen.

Land	2008			Veränderung gegenüber 2002 ¹ (2008–2002 in Prozentpunkten)		
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Europäische Union (27 Länder)	16,0	18,2	17,1	-0,5	-2,6	-1,7
Europäische Union (25 Länder)	15,5	17,8	16,7	-0,6	-2,7	-1,8
Europäische Union (15 Länder)	13,3	15,8	14,6	-0,5	-2,4	-1,5
Belgien	6,0	10,3	8,3	-1,2	-1,2	-1,3
Bulgarien	20,4	22,4	21,4	-0,8	-1,0	-0,9
Tschechische Republik	28,0	29,9	29,0	0,1	1,2	0,7
Dänemark	3,9	4,5	4,2	-0,8	-1,0	-0,9
Deutschland	14,6	19,0	16,9	2,5	1,9	2,1
Estland	18,8	14,6	16,7	-2,3	-9,2	-5,8
Irland	16,2	19,0	17,6	0,7	-0,2	0,1
Griechenland	16,9	20,8	19,2	1,5	-0,6	0,2
Spanien	16,4	16,2	16,3	-1,4	-1,7	-1,5
Frankreich	5,9	9,4	7,7	-1,2	-2,5	-1,9
Italien	18,2	19,9	19,2	-0,5	-4,2	-2,7
Zypern	7,6	9,3	8,5	-1,2	-1,6	-1,3
Lettland	22,9	19,7	21,4	-2,0	-4,9	-3,3
Litauen	18,8	15,7	17,3	5,9	3,8	4,9
Luxemburg	8,8	10,5	9,8	2,0	-3,3	-1,1
Ungarn	17,6	19,7	18,7	-2,3	-4,7	-3,5
Malta	13,8	20,7	18,2	-3,1	-3,0	-3,2
Niederlande	7,0	9,4	8,2	0,3	0,0	0,1
Österreich	17,4	20,2	18,9	1,4	-0,2	0,5
Polen	28,2	30,5	29,4	-3,9	-10,6	-7,4
Portugal	10,9	11,4	11,2	-6,1	-7,4	-6,8
Rumänien	25,9	24,7	25,3	-1,0	-2,8	-1,9
Slowenien	32,5	30,9	31,6	-0,2	-0,4	-0,4
Slowakei	28,4	32,4	30,5	-1,0	-0,4	-0,7
Finnland	26,6	20,7	23,7	-0,2	-1,4	-0,8
Schweden	26,5	20,9	23,7	-2,2	0,8	-0,8
Vereinigtes Königreich (2007)	16,7	21,8	19,3	0,5	-0,4	0,0

¹ Bulgarien, Spanien 2004; Niederlande 2006

Tabelle 5.10: Schichtarbeit von Frauen und Männern, Quelle: EU-Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen

Arbeitszeitentwicklung in Europa

der geringen Verbreitung von Schichtarbeit korrespondiert. Die Geschlechterunterschiede bei der Schichtarbeit verweisen vermutlich darauf, dass Schichtarbeit (und möglicherweise teilweise enthaltene versetzte Arbeitszeiten) in sehr unterschiedlichen Branchen erfolgt. So ist der im Vergleich zu den Frauen höhere Anteil der Schichtarbeit unter Männern in Deutschland, Belgien, dem Vereinigten Königreich und anderen Ländern wahrscheinlich überwiegend auf die hohe Verbreitung der Schichtarbeit in der Produktion (industrieller Sektor) zurückzuführen, während das Überwiegen weiblicher Schichtarbeit in Schweden und Finnland vermutlich die Arbeits(zeit)organisation im Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistungen widerspiegelt⁵⁸. Eine europäische Befragung (vgl. Delsen u. a. 2009) ergab, dass in den meisten der untersuchten Länder die Betriebszeiten im Bereich sozialer Dienstleistungen länger sind als in der Industrie.

In den Ländern, in denen Schichtarbeit stark verbreitet ist, wird sie auch von Männern und Frauen mit Kindern relativ häufig ausgeübt. Im Kernerwerbsalter (25 bis 49 Jahre) sind weibliche Beschäftigte relativ häufiger in Schichtarbeit tätig als Männer. Dabei leisten in der Slowakei, in Ungarn, Tschechien, Slowenien und – in geringerem Ausmaß – in Finnland Frauen mit Kindern sogar häufiger Schichtarbeit als Frauen ohne Kinder (vgl. Abbildung 5.10). Demgegenüber sind Männer mit Kindern in der Gruppe der 25 bis 49-Jährigen in den meisten Ländern weniger häufig in Schichtarbeit tätig als Männer ohne Kinder. Ausnahmen bilden Ungarn, Lettland, Slowenien, Polen und Tschechien.

As a percentage of total employees with and without children in the age group 25-49, by gender

Notes: DK and SE are taken from the standard LFS data. The latter does not allow differentiating shift workers with and without children.

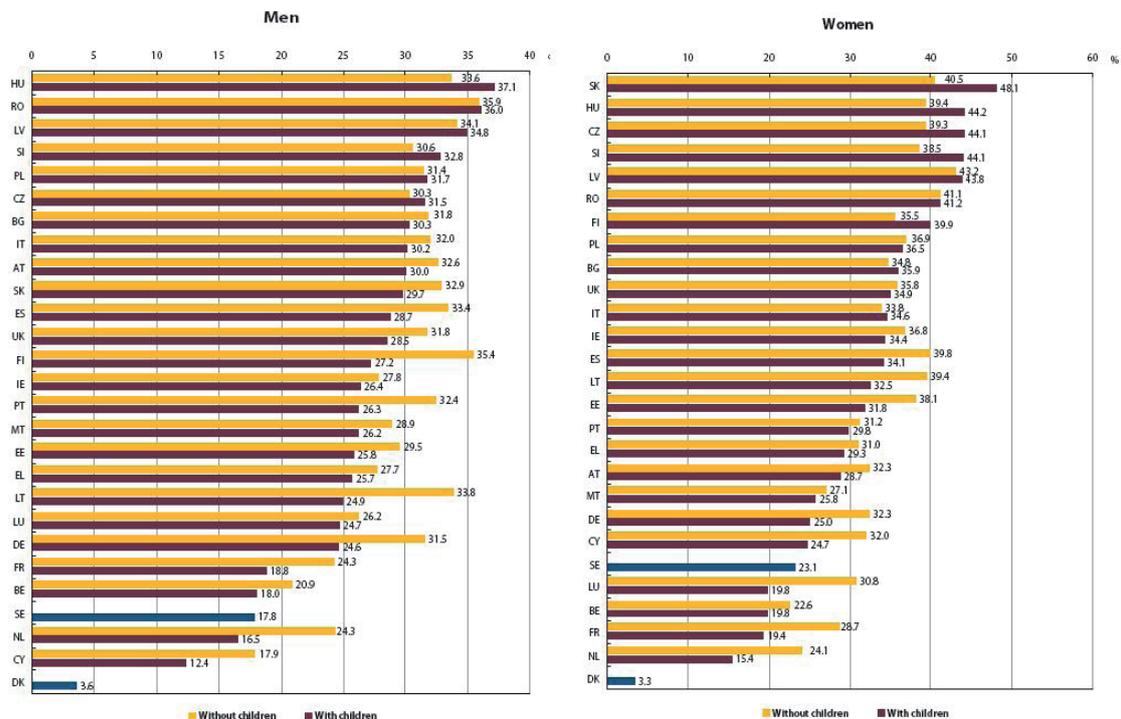


Abbildung 5.10: Schichtarbeiter/innen mit und ohne Kinder, 2006, Personen im Alter von 25 bis 49 Jahre

Quelle: European Commission 2009d: 116, Datengrundlage: LFS

⁵⁸ Es ist anzunehmen, dass in anderen Ländern für die auch dort notwendigen langen Betriebszeiten im Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistungen in stärkerem Maße Teilzeit- und kurze Teilzeitbeschäftigung genutzt wird.

6 Ausblick

Mit der jüngsten Krise ist der mögliche Beitrag kürzerer Arbeitszeiten zur Sicherung oder auch Schaffung von Beschäftigung wieder stärker ins Blickfeld der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt. In einigen Ländern haben aus verschiedenen Quellen gespeiste Arbeitszeitverkürzungen entscheidend zur Dämpfung der Effekte des enormen Wirtschaftseinbruchs auf den Arbeitsmarkt beigetragen. Dass Arbeitszeitverkürzungen nicht allein in einer Krise, sondern auch in Phasen wirtschaftlichen Aufschwungs ein positives Beschäftigungspotential bergen, ist zuletzt im Zuge der Einführung der gesetzlichen 35-Stundenwoche in Frankreich vor rund zehn Jahren demonstriert worden.

Trotz dieser Erfahrungen gab es im zurückliegenden Jahrzehnt kaum politische oder gewerkschaftliche Initiativen, die auf eine Absenkung gesetzlicher oder tarifvertraglicher Arbeitszeitnormen abzielen. Arbeitszeitpolitik findet inzwischen vielmehr häufig nur noch auf betrieblicher Ebene statt. Zugleich ist die Arbeitszeitlandschaft Europas durch Vielfalt und Ausdifferenzierung geprägt - sowohl zwischen den Ländern als auch innerhalb vieler Länder. Selbst in den großen Trends der Arbeitszeitentwicklung gibt deutliche Länderunterschiede. Bei den Vollzeitbeschäftigten, die nach wie vor die Mehrheit der Beschäftigten ausmachen, standen im zurückliegenden Jahrzehnt Arbeitszeitverkürzungen bei den effektiven Arbeitszeiten in einigen Ländern Arbeitszeitverlängerungen in anderen gegenüber. In den meisten Ländern war das Ausmaß derartiger Veränderungen jedoch gering. Insgesamt kann allenfalls davon gesprochen werden, dass die 40-Stundenwoche gegenwärtig so etwas wie einen informellen Standard der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in großen Teilen der EU darstellt.

Dieser informelle Standard liegt deutlich unter den gesetzlichen Arbeitszeitbegrenzungen auf EU-Ebene, aber auch denen in einigen Mitgliedsländern. Dass selbst diese weit über den faktischen Durchschnittsarbeitszeiten liegenden vereinbarten Obergrenzen politisch nicht unumstritten sind, zeigen die Versuche auf EU-Ebene, die Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden mit immer mehr Ausnahmeregelungen zu durchlöchern. Demgegenüber gibt es aus der Vergangenheit genügend Beispiele dafür, dass die Senkung von gesetzlichen Arbeitszeitnormen - wenn auch vielleicht zögerlich - durchaus auch die praktizierten gesellschaftlichen Arbeitszeitstandards beeinflussen kann. Dies sollte bei den anhaltenden Debatten über eine Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie berücksichtigt werden.

In einer Situation, in der es schwerfällt, arbeitszeitpolitische Erfahrungen der Vergangenheit unmittelbar in aktuelles Handeln zu übersetzen, ist es sinnvoll, nach differenzierten Ansatzpunkten für Arbeitszeitpolitik zu suchen. Arbeitszeitpolitik, die auf die

Begrenzung und Verkürzung der Arbeitszeit gerichtet ist, spricht neben dem Aspekt der Beschäftigungssicherung zugleich andere zentrale Interessen der Beschäftigten an. Für ein solches Herangehen lassen sich aus der hier präsentierten Bestandsaufnahme der europäischen Arbeitszeittendenzen einige Anregungen ableiten.

Das beschäftigungspolitische Potential von Arbeitszeitpolitik kann auch erschlossen werden, wenn an Beschäftigteninteressen angeknüpft wird, die etwa auf gesund erhaltende Arbeitsbedingungen oder eine größere Kontrolle über die eigenen Arbeitszeiten während der Woche, des Jahres oder im Lebensverlauf abzielen. Zunächst zu dem Interesse an gesund erhaltenden Arbeitsbedingungen: Es erfordert die Begrenzung von risikoreichen Arbeitszeitformen auf das technisch bzw. gesellschaftlich notwendige Minimum. Wenn atypische Arbeitszeitformen und insbesondere die risikoreiche Nacht- und Schichtarbeit nicht gänzlich vermieden werden können, kommt es darauf an, negative Auswirkungen durch eine arbeitsmedizinisch fundierte Schichtplangestaltung zu mildern und präventiv Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu schaffen. Demgegenüber sollte Anreize zu ungünstiger Arbeitszeitalage und -verteilung (z. B. durch finanzielle Zuschläge, wie es bei Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit üblich ist) eher vermieden werden und eine Kompensation der Belastungen durch ungünstige Arbeitszeitalagen vielmehr durch kürzere Arbeitszeiten bzw. größere Freizeitblöcke erfolgen. Hervorzuheben sind deshalb die tarifvertraglichen Regelungen in einigen EU-Ländern, die generell kürzere Arbeitszeiten für Beschäftigte in Nacht- und Wechselschicht vorsehen (Flecker et al. 2010).

Von entscheidender Bedeutung bleibt, dass atypische Arbeitszeiten möglichst nur temporär und nicht über einen längeren Zeitraum praktiziert werden, d. h. die ggf. notwendige Nacht- und Wochenendarbeit nicht auf wenige Beschäftigte konzentriert, sondern vielmehr breiter gestreut werden sollte, so dass im Endeffekt zwar mehr Personen, diese aber in jeweils nur geringem Ausmaß davon betroffen sind. Von zentraler Bedeutung für die politische Debatte ist die Erkenntnis, dass die Gewährung von Wahlfreiheit in Bezug auf Dauer und Lage der Arbeitszeit einen positiven Effekt auf die Gesundheit der Beschäftigten hat. Und zu bedenken ist ebenfalls, dass Gesundheit auch die Möglichkeiten von Beschäftigten umfasst, am sozialen Leben teilzunehmen. Dies betrifft auch - und nicht zuletzt - die Institution des arbeitsfreien Sonntags.⁵⁹

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass Arbeitszeitpolitik nicht allein Politik im Interesse von Vollzeitbeschäftigten sein darf. Am Beispiel Deutschlands springt die politische Brisanz dieser Überlegung ins Auge. Dort beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit aller abhängig Beschäftigten heute bereits weniger als 35 Wochenstunden, was

rechnerisch dem Ziel zahlreicher gewerkschaftlicher Forderungen zur Arbeitszeitverkürzung entspricht. Dieser Durchschnitt drückt jedoch nicht einen Erfolg gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik aus, sondern primär das erreichte Ausmaß der Ungleichverteilung von Arbeitszeiten und eine dahinter stehende Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, die in erster Linie eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist. Arbeitsumverteilung sollte daher nicht mehr ausschließlich als Umverteilung innerhalb der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten gesehen werden, sondern immer auch als Umverteilung zwischen den Geschlechtern.

Insgesamt sollte zukünftige Arbeitszeitpolitik verstärkt auf die Beeinflussbarkeit der Arbeitszeiten durch die Beschäftigten gerichtet sein - sowohl in Bezug auf die wöchentliche Dauer und Verteilung der Arbeitszeit als auch in Bezug auf ihre Verteilung im Verlauf des Erwerbslebens. Diese „Lebenslaufperspektive“ wird vor allem dann zu einer erfolgversprechenden Orientierung, wenn die Wirkungen „indirekter“ Arbeitszeitregulierungen auf die Arbeitszeitrealitäten beachtet werden. Solche „indirekten“ Regulierungen reichen vom Umfang und der Qualität von Kinderbetreuungseinrichtungen über die Steuer- und Sozialversicherungssysteme bis hin zu den Lohnsystemen, die die Gleichheit der Arbeitszeiten von Frauen und Männern behindern oder fördern können.

Arbeitszeitpolitik ist Gesellschaftspolitik - gleich, ob sie im Betrieb, in der Kommune, in einer Branche oder auf nationaler oder EU-Ebene gemacht wird.

⁵⁹ Anlässlich der ersten Europäischen Konferenz zum Schutz des arbeitsfreien Sonntags im Europäischen Parlament in Brüssel am 24. März 2010 wurde ein Aufruf verabschiedet, in dem es heißt: „Der Schutz des arbeitsfreien Sonntags ist von überragender Bedeutung für die Gesundheit der Arbeitnehmer, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben sowie für das Leben der Zivilgesellschaft insgesamt. Dieser gemeinsame wöchentliche Ruhetag stärkt den sozialen Zusammenhalt in unseren Gesellschaften ... Wir appellieren deshalb an die Staats- und Regierungschefs der 27 EU-Mitgliedstaaten, ... dem wachsenden ökonomischen Druck zu widerstehen, Gesetze zum Schutz des arbeitsfreien Sonntags zu liberalisieren.“ Vgl. <http://www.allianz-fuer-den-freien-sonntag.de/bruesseler-aufruf-24-03-10.pdf>

7 Anhang

7.1 Literatur

Akkermann, Siegfried/ Nachreiner, Friedhelm (2001): Arbeitsdauer und Unfallrisiko – Zur Abhängigkeit des Risikos tödlicher Arbeitsunfälle von der Dauer der täglichen Arbeitszeit. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (GfA) (Hg.): Arbeitsgestaltung, Flexibilisierung, Kompetenzentwicklung 47. Arbeitswissenschaftlicher Kongress der GfA, Universität Gesamthochschule Kassel, 14.-16. März 2001, Dortmund.

Aliaga, Christel (2006): Wie verbringen Frauen und Männer in Europa ihre Zeit? Eurostat (Hg.): Statistik kurz gefasst Nr. 4, Luxembourg. Download: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/DE/KS-NK-06-004-DE.PDF

Anxo, Dominique (2009), Working Time Policy in Sweden. In: The Japan Institute for Labour Policy and Training: Working Time – In Search of New research Territories beyond Flexibility Debates. 2009 JILPT Workshop on Working Time. Tokyo: JILPT Report No. 7: 55-70

Anxo, D. / Bosch, G. / Bosworth, D. / Cetto, G. / Sterner, T. / Taddei, D. (eds.), 1995: Work patterns and capital utilisation: an international comparative study. Dordrecht

Ayaß, Wolfgang (2002): „Der Übel größtes.“ Das Verbot der Nachtarbeit von Arbeiterinnen in Deutschland (1891–1992). in: Zeitschrift für Sozialreform 46 (2000), S. 189–200

Banyuls, Josep / Miguélez, Fausto / Recio, Albert / Cano, Ernest / Morente, Raúl (2009), The transformation of the employment system in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism? In: Bosch, G./Lehndorff, S./Rubery, J. (Hrsg.): European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries. Houndmills/Basingstoke: 247–269

Bauer, Frank/ Groß, Hermann (2009): Exploring Terra Incognita – Operating Hours in the Service Sector. In: Delsen, Lei/ Bauer, Frank/ Cetto, Gilbert/ Smith, Mark (Hg.): Comparative Analyses of Operating Hours and Working Times in the European Union, Heidelberg, S. 83–115.

Beermann, Beate (2001): Bilanzierung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zur Nacht- und Schichtarbeit. Sonderausgabe Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (7. Auflage der Sonderausgabe 1/1996), Dortmund.

Bielenski, Harald / Bosch, Gerhard / Wagner, Alexandra (2001), Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt/Main. In Englisch: (dies.), Working time preferences in sixteen European countries. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. Online: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/07/en/1/ef0207en.pdf>

Bispinck, Reinhard, 2008: Das deutsche Tarifmodell im Umbruch. Wirtschaftsdienst, Vol. 88, No. 1: pp. 7–11

Bloch-London, C. / Ulrich, V. / Zilberman, S. (2008), Les relations professionnelles en entreprise à l'épreuve de la réduction du temps de travail. In: Amossé, T. / Bloch-London, C. / Wolff, L. (Hrsg.), Les relations sociales en entreprise. Paris (La Découverte): 123–139

BMFSFJ (2009), Einstellungen und Lebensbedingungen von Familien 2009. Monitor Familienforschung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Bofinger, P. 2008: Das Jahrzehnt der Entstaatlichung. WSI-Mitteilungen, H. 7, S. 351–357.

Boisard, Pierre (2005), Time constraints at work and health risks in Europe, Dublin. Download: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/07/en/1/ef0307en.pdf>

Bosch, G./Lehndorff, S./ Rubery, J. (2009): European employment models in flux: pressures for change and prospects for survival and revitalisation. In: Bosch/ Lehndorff/Rubery (eds.): European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries. Houndmills/Basingstoke: 1–56.

Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen (2001), Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. In: Cambridge journal of economics 25, p. 209–243

Bruyère M./Chagny, O. (2002): « La fragilité des comparaisons internationales des volumes de travail. Une tentative de construction d'un indicateur homogène », Travail et Emploi, Nr. 90, S. 55–69.

Bundesregierung (2005): Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2005, Berlin. Download: http://de.osha.europa.eu/statistics/statistiken/suga/suga2005/suga_2005.pdf

Castro, A./González, P./Osório, A./Meixide, A. (2009), The Portuguese and Spanish Labour Markets: So Alike Yet So Different. In: Christiansen, J./Koistinen, P./Kovalainen, A. (Hrsg.), Working Europe. Reshaping European employment systems. Aldershot (Ashgate): 233–246

Charpentier, P. / Lallement, M. / Lefresne, F. / Loos-Baroin, J. (2006), The French 35-hour-week: A decent working time pattern? Lessons from case studies. In: Boulon, J.-Y. / Lallement, M. / Mesenger, J.C. / Michon, F. (Hrsg.), Decent working time. New trends, new issues. Geneva (ILO): 123-152

Continuity and Change in the Italian Model. In: Bosch, G./ Lehndorff, S./Rubery, J. (Hrsg.): European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries. Houndmills/Basingstoke: 201-222

Cornelißen, W. (Hg.) 2005: Gender-Datenreport. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München: DJI. Internet: <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/root.html> [zuletzt aufgesucht am 28. September 2009]

Cross, G. (1989): A Quest for Time. The Reduction of Work in Britain and France, 1840-1940. Berkeley/Los Angeles/London.

Cziria, L. (2006), Collective bargaining and working time: Slovakia. In: Keune, M./Galgóczi (2006): 227-238.

Da Roit, Barbara, Sabatinelli, Stefania (2007): The costs of childcare in EU countries, Istituto per la Ricerca Sociale, Milan. (hg. Vom Europäischen Parlament, IP/A/EMPL/FWC/SC/2006-05/SC1) Download: Teil 1: <http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/ep/07/pe382.187-1-en.pdf> Teil 2: <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies/download.do?file=16472>

Delsen, Lei/ Bauer, Frank/ Cette, Gilbert/ Smith, Mark (Hg.) (2009): Comparative Analyses of Operating Hours and Working Times in the European Union, Heidelberg.

Delsen, Lei/ Smith, Jeroen (2009): Operating Hours in the EU: the Role of Strategy, Structure and Context. In: Delsen, Lei/ Bauer, Frank/ Cette, Gilbert/ Smith, Mark (Hg.): Comparative Analyses of Operating Hours and Working Times in the European Union, Heidelberg, S. 55-82.

Devetter, F.-X. (2008), Travailler au-delà de 48 heures par semaine. Travail et Emploi, n° 114: 59-69

Dingeldey, Irene (2002), Das deutsche System der Ehegattenbesteuerung im europäischen Vergleich. In: WSI-Mitteilungen 55 (3): 154-160

Dräger, Klaus (2009): EU-Arbeitszeitrichtlinie unter Beschuss. Die Vorschläge der Kommission und des Europäischen Parlaments auf dem Prüfstand, Download: [http://www.dielinke-europa.eu/index.php?id=99&type=123&tx_ttnews\[tt_news\]=5606&Hash=6ed327ab78](http://www.dielinke-europa.eu/index.php?id=99&type=123&tx_ttnews[tt_news]=5606&Hash=6ed327ab78)

DTI (2004), A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations. London: Department of Trade and Industry, EMPLOYMENT RELATIONS RESEARCH SERIES NO. 31

DTI (2006), How have employees fared? Recent UK trends. London: Department of Trade and Industry, EMPLOYMENT RELATIONS RESEARCH SERIES NO. 56

Dufour, C. (2006), Reduction of working time in France: a lone knight. In: Keune, M./Galgóczi (2006): 93-110

ECFIN (2009): Economic Crisis in Europe: Causes, Consequences and Responses. European Economy 7/2009. Directorate General for Economic and Financial Affairs, Brussels

Eichhorst, Werner/ Kuhn, Andrea/ Thode, Eric/ Zenker, Rosemarie (2010a): Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug. Bertelsmann Stiftung (Hg.), Gütersloh. Download: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_30593_30594_2.pdf

Eichhorst, Werner/ Marx, Paul/ Thode, Eric (2010b): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung. Bertelsmann Stiftung (Hg.), Gütersloh. Download: <http://doku.iab.de/externe/2010/k100429r04.pdf>

Ellguth, P./Promberger, M. (2004): Arbeitszeitsituation und Betriebsrat – eine Matched-Pair-Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. In: Bellmann, L./Schnabel, C. (Hg.): Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 288, Nürnberg, S. 111-131.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) (2010a): Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken. Zusammenfassung, Bilbao. Download: http://osha.europa.eu/de/publications/reports/de_esener1-summary.pdf

Europäische Kommission (2010): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Überarbeitung der Linie (erste Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Artikel 154 AEUV), KOM (2010) 106, Brüssel. Download: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4753&langId=de>

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2010b), European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing safety and health at work, Bilbao, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Download: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management

European Commission (2003): The European Union labour force survey: Methods and definitions –2001. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2007): Employment in Europe 2007. Luxemburg.

European Commission (2008): EU Labour Force Survey database: Userguide. Annex: explanatory notes. Luxemburg: Eurostat. http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/LFS_MAIN/LFSuserguide/EULFS_UserGuide_2008_Annex.pdf

European Commission (2009a): Quality report of the European union Labour force survey 2007. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2009b): Industrial relations in Europe 2008. Luxemburg.

European Commission (2009c): Employment in Europe 2009. Luxemburg

European Commission (2009d): Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Luxemburg. Download: <http://www.eds-destatis.de/downloads/publ/KS-78-09-908-EN-N.pdf>

European Foundation (2006a), Working time developments – 2006. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions www.eurofound.europa.eu

European Foundation (2006b), Working time options over the life course: New work patterns and company strategies. Dublin. Download: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/160/en/1/ef05160en.pdf>

European Foundation (2007a), Working time developments – 2007. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions www.eurofound.europa.eu

European Foundation (2007b), First European Quality of Life Survey: Time use and work-life options over the life course. Dublin. Download: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/99/en/1/ef0699en.pdf>

European Foundation (2008a), Working time developments – 2008. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions www.eurofound.europa.eu

European Foundation (2008b): Flexibility and Security over the life course. Dublin. Download: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/62/en/1/ef0762en.pdf>

European Foundation (2009a), Working conditions in the European Union: Working time and work intensity. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

European Foundation (2009b), Annual review of working conditions in the EU 2008-2009. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

European Foundation (2010a), Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions, Dublin. Download: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/2/EF1018EN.pdf>

European Foundation (2010b), European Company Survey 2009. Overview, Dublin. Download: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/05/en/1/EF1005EN.pdf>

European Foundation (2010c), Flexible forms of work: 'very atypical' contractual agreements. Dublin. Download: http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/ef_0310.pdf

Exell, R. (2006), Collective bargaining on working time: the UK. In: Keune, M./Galgóczi (2006): 273-288

Fagan, Colette (2009), Working Time in the UK – Developments and Debates. In: The Japan Institute for Labour Policy and Training: Working Time – In Search of New research Territories beyond Flexibility Debates. 2009 JILPT Workshop on Working Time. Tokyo: JILPT Report No. 7: 37-54

Fassmann, M./Cornejová, tH. (2006), Collective bargaining and working time: Czech Republic. In: Keune, M./Galgóczi (2006): 63-72

Fernández-Macias, Enrique/ Muñoz de Bustillo, Rafael (2009): Capacity Utilisation, Working Time and the Quality of Work. In: Delsen, Lei/ Bauer, Frank/ Cette, Gilbert/ Smith, Mark (Hg.) (2009): Comparative Analyses of Operating Hours and Working Times in the European Union, Heidelberg, S. 165-189.

Flecker, J. / Hermann, C. / Mairhuber, I. (2001), Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung. Wien: FORBA Forschungsbericht 1/2001

Flecker, Jörg/ Schönauer, Annika/ Hermann, Christoph/ Allinger, Bernadette (2010): Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit – internationale Beispiele. Bericht an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. FORBA-Forschungsbericht 1, Wien. Download: <http://www.google.de/url?sa=t&source=web&cd=1&tved=OCBYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.forba.at%2Fdata%2Fdownloads%2Ffile%2F377-FB%252001-2010.pdf&trct=j&dq=Forba+Arbeitszeitverk%C3%BCrzung+zur+Umverteilung+von+Arbeit+%E2%80%93+internationale+Beispiele&ei=n-kUTJOMEpH3OdHBrYsM&usq=AFQjCNEhZ2uOA-pJiX-JYx0s3sMj6tLlOa>

Fouarge, Didier; Muffels, Ruud; Chung, Heejung; Klammer, Ute; Luijkx, Ruud; Manzoni, Anna; Thiel, Anke; Wilthagen, Ton (2008): Flexibility and security over the life course. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition

Freyssinet, Jacques (1998): Frankreich – Das neue Arbeitszeitgesetz und seine Vorgeschichte. WSI-Mitteilungen, Heft 9: 589–596

Fuchs, Gesine (2004): Muster der Frauenerwerbstätigkeit in einer erweiterten EU. Bestandsaufnahme und Handlungsperspektiven in den neuen Mitgliedsstaaten, in: KONTRASTE – Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik Nr. 6, Linz im Juli 2004, S. 14–17. Download: <http://www.gesine-fuchs.net/dokumente/linz2004-druckversion.pdf>

Gash, Vanessa/ Mertens, Antje/ Romeu Gordo, Laura (2009): Women between Part-Time and Full-Time Work. The Influence of Changing Hours of Work on Happiness and Life-Satisfaction. Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung, Discussion Paper 07, Berlin. Download: <http://www.harriet-taylor-mill.de/pdfs/discuss/DiscPap7.pdf>

Glassner Vera, Galgóczi Béla (2009): Plant-level responses to the crisis: can jobs be saved by working less? ETUI Policy Brief. European Economic and Employment Policy (<http://www.etui.org/research/Media/Files/EEEPB/2009/1-2009>)

Green, Francis (2001), Its Been A Hard Days Night: The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth-Century Britain. *British Journal of Industrial Relations* 39:1 March 2001: pp. 53–80

Grimshaw, Damian / Marilyn Carroll and Jill Rubery (2008), UK Report on Decent Work: Trends, Linkages and Gaps. Report for the ILO project, 'Decent Work Situation and Trends in the Europe Region'. Manchester: EWERC, University of Manchester

Groß, Hermann (2009a), Zusammenhang von Regulierung, Arbeitszeitmanagement und gesellschaftlicher Verantwortung. Abschlussbericht. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Groß, Hermann (2009b), Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007. Dortmund: sfs

Groß, H. / Bosch, G. / Delsen, L. / Castro A., Muñoz de Bustillo / Llorente, R. / Cette, G. / Bosworth, D., 2004: A Comparative Study of Operating Hours, Working Time and Employment in France, Germany, the Netherlands, Portugal, Spain and the United Kingdom (EUCOWE) – Final Report to the European Commission

Gubian, Alain (2000): La réduction du temps de travail à mi-parcours : premier bilan des effets sur l'emploi. *Travail et Emploi*, n° 83: 9–26

Haipeter, T./Lehndorff, S. (2004): Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte: Erfahrungen mit neuartigen Formen betrieblicher Arbeitszeitregulierung. Berlin.

Hardarson, Omar (2007a): Nichterwerbspersonen: Der rückläufige Trend hält an. Eurostat (Hg.): Statistik kurz gefasst 122/2007. Download: http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/sf_07_122.pdf

Hardarson, Omar (2007b): Flexible Arbeitszeitgestaltung bei Frauen und Männern, Eurostat (Hg.): Statistik kurz gefasst 96/2007. Download: http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/sf_07_096.pdf

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) (2001): BGAG-Report 1/2001: Lage und Dauer der Arbeitszeit aus Sicht des Arbeitsschutzes. Literaturstudie, Hannover. Download: http://www.arbeit-und-gesundheit.de/files/281/bgag1_02.pdf

Helfmann, Birgit (2003): Chancen und Risiken täglich verkürzter Erwerbsarbeit für Gesundheit und Familie. Ein 24-Stunden-Belastungs- und –Beanspruchungs-Vergleich, München und Mering.

Holst, E. 2007: Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. *DIW-Wochenbericht* 74, S. 209–215.

Husson, Michel (2002), Réduction du temps de travail et emploi : une nouvelle évaluation. *Revue de l'IRES* n° 38 - 2002/1: 80–108

Jansen, / Kümmerling, Angelika / Lehndorff, Steffen (2009), Unterschiede in den Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in Ost- und Westdeutschland. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 3/2009

Jansen, Andreas / Kümmerling, Angelika (2009), Marital status and working time in Germany. Präsentation, 30th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Tampere, Finland, September 3 - 5 2009

Jørgensen, C. (2006), Collective bargaining and working time in Denmark. In: Keune, M./Galgóczi (2006): 73–84

Joyce K., Pabayo R., Critchley J.A., Bambra C. (2010): Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews* 2010, Issue 2. <http://www.mrw.interscience.wiley.com/cochrane/clsystrev/articles/CD008009/frame.html>

Julkunen, Raija / Nätti, Jouko (1999), *The Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland*. Jyväskylä: Sophi

Julkunen, Raija / Nätti, Jouko (2002), *Reforming Working Times in Finland during the 1990s*. In: Koistinen, Pertti / Sengfenberger, Werner (Hrsg.), *Labour Flexibility - a Factor of Economic and Social Performance of Finland in the 1990s*. Tampere (Tampere University Press): 123-152

Karamessini, Maria (2008), *Continuity and change in the southern European social model*. *International Labour Review* No. 1, S. 43-70.

Karamessini, Maria (2009), *From a State-Led Familialistic to a Liberal, Partly De-familialized Capitalism: The Difficult Transition of the Greek Model*. In: Bosch, G./Lehndorff, S./Rubery, J. (Hrsg.): *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries*. Houndmills/Basingstoke: 223-246

Keune, M. (2006), *Collective bargaining and working time in Europe: an overview*. In: Keune, M./Galgóczi (2006): 9-30

Keune, M./Galgóczi (2006) (Hrsg.), *Collective bargaining on working time: recent European experiences*. Brussels: ETUI

Klammer, U. / Muffels, R. / Wilthagen, T. 2008: *Flexibility and security over the life course: Key findings and policy messages*. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja (2008): *Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht. Wege aus dem Arbeitszeitdilemma - Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden*, WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Düsseldorf. Download: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_158.pdf

Kohaut, S./Ellguth, P. (2008): *Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden*. Nürnberg: IAB-Kurzbericht 16.

Kotthoff, Hermann/ Wagner, Alexandra (2008): *Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur - eine Follow-up-Studie*, Berlin.

Kümmerling, A. (2007): *Arbeiten, wenn andere frei haben: Nacht- und Wochenendarbeit im europäischen Vergleich*. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2007-02. Download: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2007/report2007-02.pdf>

Lehndorff, Steffen (1993): *Arbeits- und Betriebszeiten in der europäischen Automobilindustrie*. In: Lehndorff, Steffen / Bosch, Gerhard: *Autos bauen zu jeder Zeit? Arbeits- und Betriebszeiten in der europäischen und japanischen Automobilindustrie*. Berlin: Ed. Sigma, S. 57-207

Lehndorff, S. (2001): *Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik*. Hamburg.

Lehndorff, Steffen (2006): *Sicherheit anbieten, Vielfalt ermöglichen: über Krise und Reformen der Arbeitszeitregulierung*. In: Lehndorff, S. (Hrsg.): *Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung*. Berlin: Edition Sigma, S. 157-194.

Lehndorff, Steffen (2009): *Vor der Rückkehr des Staates? Europäische Beschäftigungsmodelle im Umbruch*. In: ders. (Hrsg.): *Abriss, Umbau, Renovierung? Studien zum Wandel des deutschen Kapitalismusmodells*. Hamburg: S. 197-235

Lehndorff, S./Wagner, A. (2004): *Arbeitszeiten und Arbeitszeitregulierung in Deutschland: eine Bestandsaufnahme*. In: Bsirske, F./Möning-Raane, M./Sterkel, G./Wiedemuth, J. (Hg.): *Es ist Zeit: das Logbuch für die ver.di-Arbeitszeitinitiative*. Hamburg: VSA-Verl., S. 40-72.

Lehndorff, Steffen/Kümmerling, Angelika (2007), *Extended and unusual working hours in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005*, Dublin. Download: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/105/en/1/ef06105en.pdf>

Kümmerling, A. / Jansen, A. / Lehndorff, S. 2008: *Immer mehr Frauen sind erwerbstätig - aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten*. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2008-04

Kümmerling, A. / Jansen, A. / Lehndorff, S.; unter Mitarbeit von Franz, C. 2009: *Die Veränderung der Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in Deutschland 2001 bis 2006. Abschlussbericht*. Internet: http://www.boeckler.de/show_project_fofoe.html?projectfile=S-2007-51-3.xml [zuletzt aufgesucht am 28. September 2009]

Kümmerling, Angelika / Lehndorff, Steffen, 2007: *Extended and unusual working hours in European companies: establishment survey on working time 2004-2005*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg

Lee, S. / McCann, D. / Messenger, J.C. (2007): *Working Time Around the World*. Milton Park: Routledge

Logeay, Camille / Schreiber, Sven (2006), *Testing the effectiveness of the French work-sharing reform: a forecasting approach*. *Applied Economics*, no. 36: 2053-2068

Logeay, Camille / Volz, Joachim (2001), *Lohnzurückhaltung - Ein Beitrag zu mehr Beschäftigung? Deutschland und Frankreich im Vergleich*. DIW Wochenbericht Nr. 50

Messenger, J.C. (2009): *Work Sharing: A Strategy to*

Preserve Jobs during the Global Jobs Crisis. TRAVAIL Policy Brief no. 1. Geneva: ILO

Messenger, Jon C. (2006), Towards decent working time. in: Boulouin, Jean-Yves/ Lallement, Michel/, Messenger, Jon C./ Michon, Francois (ed.), Decent Working Time. New trends, new issues, International Labour Office, Geneva, S. 417-438.

Michon, François (2009), From „Working Less for More Jobs“ to „Working more for more Money“ – Recent Development and Issues on Working Time in France. In: The Japan Institute for Labour Policy and Training: Working Time – In Search of New research Territories beyond Flexibility Debates. 2009 JILPT Workshop on Working Time. Tokyo: JILPT Report No. 7: 3-20

Ministère du Travail (2004), Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au au 4e trimestre 2003. DARES Premières Informations et Premières Synthèses, Mars 2004. Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité. <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/> (25.3.2010)

Ministère du travail (2006), LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS APRÈS LA RÉDUCTION DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL. DARES Premières Informations et Premières Synthèses, Mars 2004. Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité. <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/> (25.3.2010)

Ministère du travail (2008): La durée collective hebdomadaire (Acemo), 22 septembre 2008. <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/duree-du-travail/duree-du-travail-concepts-indicateurs/duree-collective-hebdomadaire-acemo.html> (25.3.2010)

Ministère du travail (2009), Les conventions de forfait. <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-conventions-de-forfait,1022.html> (25.3.2010)

Ministère du Travail (2010a), Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au au 4e trimestre 2009. DARES Premières Informations et Premières Synthèses, Mars 2010. Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité. <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/> (25.3.2010)

Ministère du Travail (2010b), La durée individuelle. <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche->

[statistiques-de,76/statistiques,78/duree-du-travail,81/la-duree-du-travail-concepts-et,255/la-duree-individuelle,1971.html](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/duree-du-travail,81/la-duree-du-travail-concepts-et,255/la-duree-individuelle,1971.html) (25.3.2010)

Ministère du travail (2010c), Les heures supplémentaires. <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/duree-du-travail,81/l-amenagement-du-temps-de-travail,257/les-heures-supplementaires,1977.html>; http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/xls/Series_HS_siteT3.xls (25.3.2010)

Muñoz de Bustillo, R./ Fernández, E., 2006: Capacity utilization, work organization and work-life balance. Salamanca (Ms.)

Nachreiner, Friedhelm (2004): Menschen sind keine Maschinen. Frankfurter Rundschau vom 22. Juli, Download: http://www.dgb.de/themen/tarifpolitik/arbeitszeitdebatte_nachreiner.htm

Nachreiner, Friedhelm (2009): Auswirkungen der Arbeitszeit auf die Menschen. Präsentation auf der Konferenz „Arbeitszeitgestaltung in der Produktion und im Büro - Auswirkungen auf die Gesundheit“ am 15. Oktober in Pforzheim. Download: <http://www.gawo-ev.de/cms/uploads/Ausw%20Arbeitszeit.pdf>

Nachreiner, Friedhelm (o. J.): Flexibel und am Ende? Die gesundheitliche Situation der Beschäftigten im Einzelhandel - Zusammenhänge mit der Arbeitszeitregelung, Präsentation. Download: http://inqa.gawo-ev.de/cms/uploads/Fachvortrag_Prof_Nachreiner_-_Flexibel_und_am_Ende.pdf?phpMyAdmin=Xr78vEy9vt0o_b0Dy0xDi0dA29

Nätti, Jouko/ Anttila, Timo/ Väisänen, Mia (2006): Managers and Working Time in Finland. in: Boulouin, Jean-Yves/ Lallement, Michel/, Messenger, Jon C./ Michon, Francois (ed.), Decent Working Time. New trends, new issues, International Labour Office, Geneva, S. 289-317

OECD (2002): Employment Outlook. Paris
O'Reilly, J./Bothfeld, S. 2002: What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany. Cambridge Journal of Economics, Heft 26, S. 409-439

Pärnänen, A. / Sutela, H. / Mahler, S., 2005: Combining family and full-time work. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburg

Pröll, U. / Gude, D. (2003), Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, FB 986, Dortmund, Berlin, Dresden.

Puch, K. 2009: Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung? In: Statistisches Bundesamt, STATmagazin.

Internet: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009__04/2009__04PDF,property=file.pdf [zuletzt aufgesucht am 28. April 2009]

Robinson, J. P./Chenu, A./Alvarez, A. S. (2002): Measuring the complexity of hours at work: the weekly work grid. *Monthly Labor Review*, Vol. 125, Nr. 4, S. 44-54.

Rubery, J. (2008), Women and work in the UK: the need for a modernisation of labour market institutions. In: Scott, J./Dex, S./Joshi, H. (eds.), *Women and Employment. Changing Lives and New Challenges*. Cheltenham/ Northampton, Edward Elgar: 289-312

Rubery, J. (2008), Women and work in the UK: the need for a modernisation of labour market institutions. In: Scott, J./Dex, S./Joshi, H. (eds.), *Women and Employment. Changing Lives and New Challenges*. Cheltenham/ Northampton, Edward Elgar: 289-312

Rubery, J., Ward, K., Grimshaw, D. and Beynon, K. (2005) 'Working time, industrial relations and the employment relationship', *Time and Society*, 14 (1): 89-111.

Sauramo, Pekka (2006), Collective bargaining on working time in Finland. In: Keune, M./Galgóczi (2006): 85-92

Schief, S. (2003): Arbeitszeiten in Deutschland: eine Frage der Messung? In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36, S. 187-198.

Schief, S. (2004): Jahresarbeitszeiten als Standortindikator? Hintergründe zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2004-03.

Schief, Sebastian (2009): Patterns of Flexibility in Domestic and Foreign Enterprises. in: In: Delsen, Lei/ Bauer, Frank/ Cetto, Gilbert/ Smith, Mark (Hg.): *Comparative Analyses of Operating Hours and Working Times in the European Union*, Heidelberg, S. 143-161.

Schreiber, Sven / Logeay, Camille (2006), Effekte einer Arbeitszeitverkürzung. Evidenz aus Frankreich. In: Siller, Peter / Dücker, Thea / Baumann, Arne (Hrsg.), *Arbeit der Zukunft - Neue Wege einer gerechten und emanzipativen Arbeitspolitik*. Baden Baden (Nomos): 382-410

Simon, M. / Kümmerling, A. / Hasselhorn, H.-M. (2004): Work home conflict among the Nursing Profession. *Journal of Occupational and Environmental Health*, Vol. 10: S. 384-391

Simonazzi, Annamaria/Villa, Paola/Lucidi, Federico/ Naticchioni, Paolo (2009): Continuity and Change in the Italian Model. In: Bosch, G./Lehndorff, S./Rubery, J. (Hrsg.): *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries*.

Houndmills/Basingstoke: 201-222

Stadler, B. (2006): Arbeitszeiten in Österreich. (Foliensatz, www.statistik.at)

Stille, F. / Zwiener, R. (1997), Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Berlin: DIW-Sonderheft

Strzeminska, Helena (Hrsg.) (2008), *Working time and its organization in new member states of the EU*. Warsaw (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych)

TUC (2008), The return of the long hours culture. London: Trade Union Congress. www.tuc.org.uk/extras/longhoursreturn.pdf

Virtanen, Marianna/ Ferrie, Jane E./ Singh-Manoux, Archana/ Shipley, Martin J./ Vahtera, Jussi/ Marmot, Michael G./ Kivimäki, Mika (2010): Overtime work and incident coronary heart disease: theWhitehall II

prospective cohort study. In: *European Heart Journal*. doi: 10.1093/eurheartj/ehq124 Download: http://www.oxfordjournals.org/our_journals/eurheartj/press_releases/freepdf/ehq124.pdf

Wirtz, Anna Katharina (2010): *Lange Arbeitszeiten Untersuchungen zu den gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen langer Arbeitszeiten*, Dissertation, Oldenburg. Download: <http://oops.uni-oldenburg.de/volltexte/2010/996/pdf/wirlan10.pdf>

Wirtz, Anna/ Nachreiner, Friedhelm/ Beermann, Beate/ Brenscheidt, Frank/ Siefer, Anke (2009): *Lange Arbeitszeiten und Gesundheit*, Download: http://www.baua.de/nn_11598/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel20,xv=vt.pdf

7.2 Abkürzungen

ECS - European Company Survey

EU-LFS - European Labour Force Survey

ECHP - European Community Household Panel

ESENER - European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks

EU-OSHA - Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz / European Agency for Safety and Health at Work

ESWT - European survey on working time and work-life balance

EA-15 Euro Area (15 member countries, membership as from 01.01.2008)

ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) University of Amsterdam. <http://www.uva-aias.net/208>

Verwendete Abkürzungen der EU-Länder:

AT	Österreich	ES	Spanien	MT	Malta
BE	Belgien	FI	Finnland	NL	Niederlande
BG	Bulgarien	FR	Frankreich	PL	Polen
CY	Zypern	HU	Ungarn	PT	Portugal
CZ	Tschechische Republik	IE	Irland	RO	Rumänien
DE	Deutschland	IT	Italien	SE	Schweden
DK	Dänemark	LT	Litauen	SI	Slovenien
EE	Estland	LU	Luxemburg	SK	Slovakei
EL	Griechenland	LV	Lettland	UK	Großbritannien

7.3 Tätigkeitsgruppen nach ISCO (Auswahl)

BERUFSHAUPTGRUPPE 1: ANGEHÖRIGE GESETZGEBENDER KÖRPERSCHAFTEN, LEITENDE VERWALTUNGSBEDIENTETE UND FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER PRIVATWIRTSCHAFT

Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in Unternehmen
Finanzdirektoren und Verwaltungsleiter
Verkaufs- und Absatzleiter
leitende Verwaltungsbedienstete
Forschungs- und Entwicklungsleiter

BERUFSHAUPTGRUPPE 3: TECHNIKER UND GLEICHRANGIGE NICHTTECHNISCHE BERUFE

Technische Fachkräfte
Elektrotechniker
Chemiebetriebs- und Verfahrenstechniker
Technische Zeichner
Bediener optischer und elektronischer Anlagen
Medizinische Assistenten
Nicht-wissenschaftliche Krankenschwestern/-pfleger
Finanz- und Verkaufsfachkräfte
Verwaltungsfachkräfte
Buchhalter
Sozialpflegerische Berufe

BERUFSHAUPTGRUPPE 4: BÜROKRÄFTE, KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE

Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe
Angestellte im Rechnungs-, Statistik- und Finanzwesen
Speditionsangestellte
Büroangestellte ohne Kundenkontakt
Postverteiler und -sortierer
Bank-, Post und andere Schalterbedienstete
Telefonisten

BERUFSHAUPTGRUPPE 8: ANLAGEN- UND MASCHINENBEDIENER SOWIE MONTIERER

Bediener stationärer und verwandter Anlagen
Metallschmelzer, Metallgießer und Walzwerker
Bediener chemischer Verfahrensanlagen
Bediener von Industrierobotern
Werkzeugmaschinenbediener
Montierer (von elektrischen Einrichtungen)
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen
Busfahrer und Straßenbahnführer
Fahrer schwerer Lastkraftwagen

7.4 Tabellenanhang

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								40,4	40,3	40,3	40,4	40,5	40,5	40,5	
EU15		40,3	40,4	40,4	40,5	40,4	40,3	40,1	40,0	40,0	40,2	40,3	40,3	40,3	
AT	Österreich	39,6	40,0	40,0	40,1	40,2	40,1	40,1	40,0	40,0	42,8	42,4	42,4	42,4	42,2
BE	Belgien	38,3	38,2	38,3	38,6	38,4	38,5	39,2	39,3	39,2	39,0	39,0	39,0	39,2	39,1
BG	Bulgarien							40,9	41,1	40,8	41,4	41,1	41,3	41,5	41,5
CY	Zypern					40,7	40,5	40,1	40,0	40,0	40,4	40,2	39,9	40,1	40,6
CZ	Tschechische Republik			43,5	43,5	43,3	43,3	41,1	41,2	41,5	41,3	41,4	41,3	41,4	41,3
DE	Deutschland	39,7	40,0	40,1	40,1	40,1	40,1	39,9	39,9	39,6	39,8	40,0	40,3	40,3	40,4
DK	Dänemark	38,9	38,7	38,6	38,7	38,9	39,3	39,2	39,1	39,2	39,3	39,4	39,4	39,4	39,3
EE	Estland			42,0	41,9	41,3	41,2	41,4	41,1	41,0	41,2	41,0	41,0	40,9	40,7
ES	Spanien	40,7	40,6	40,6	40,7	40,6	40,6	40,6	40,5	40,4	40,4	41,0	40,9	40,8	40,6
FI	Finnland	38,6	38,7	39,1	39,2	39,3	39,3	39,3	39,2	39,1	39,1	39,3	39,2	39,2	39,2
FR	Frankreich	39,9	39,8	39,7	39,7	39,6	38,9	38,3	37,7	38,8	38,8	39,1	39,1	39,2	39,3
GR	Griechenland	40,3	40,4	40,5	40,9	41,0	41,0	41,2	41,1	41,0	40,9	41,0	40,7	40,6	40,8
HU	Ungarn		41,4	41,3	41,2	41,3	41,3	41,0	40,9	41,0	40,8	40,7	40,7	40,7	40,6
IE	Irland	40,2	40,4	40,1	40,3	40,0	39,9	39,7	39,5	39,3	39,2	39,2		38,9	38,8
IT	Italien	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,6	38,5	38,5	38,6	39,2	39,2	39,3	39,2	39,2
LT	Litauen				41,5		39,8	39,4	39,5	39,3	39,3	39,4	39,7	39,8	40,0
LU	Luxemburg	39,5	39,5	39,5	39,3	39,7	39,8	39,3	39,5	39,8	40,1	40,2	40,0	39,9	39,9
LV	Lettland				43,0	43,0	43,0	43,6	43,6	43,5	42,8	42,4	42,2	41,7	41,1
MT	Malta						41,3	39,7	40,4	40,8	40,6	40,7	40,4	40,4	40,4
NL	Niederlande	39,5	39,4	39,2	39,0	39,0	39,0	39,0	38,9	38,8	38,8	38,8	38,9	38,9	38,9
PL	Polen							41,4	41,6	41,5	41,3	41,4	41,2	41,3	41,2
PT	Portugal	41,2	41,2	40,9	41,0	40,5	40,3	40,2	40,2	40,0	40,1	40,2	40,1	40,2	40,2
RO	Rumänien			41,2	41,1	41,1	41,4	41,3	41,8	41,8	41,5	41,7	41,3	41,3	41,3
SE	Schweden	40,0	40,0	40,1	40,1	40,1	40,0	39,9	39,9	39,8	39,9	39,9	39,9	39,9	39,9
SI	Slowenien		41,5	41,6	41,7	41,5	41,4	41,5	41,6	41,4	41,7	41,7	41,4	41,4	41,5
SK	Slowakei				42,6	42,2	42,2	42,0	41,8	40,5	40,5	40,8	40,9	40,9	40,8
UK	Vereinigtes Königreich	43,9	43,9	44,0	44,0	43,5	43,5	43,4	43,2	43,1	42,8	42,6	42,4	42,5	42,4

Tabelle 7.1: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Vollzeit (Std.)
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								20,0	19,9	19,9	19,8	20,0	20,1	20,2	
EU15		19,9	19,7	19,7	19,7	19,6	19,7	19,8	19,7	19,8	19,6	19,9	20,0	20,1	
AT	Österreich	23,3	22,1	22,4	22,1	22,1	22,0	22,0	21,8	22,0	20,7	20,8	20,7	20,8	20,8
BE	Belgien	21,5	21,5	21,6	21,8	21,7	22,5	22,1	22,7	22,9	23,0	23,3	23,5	23,8	23,7
BG	Bulgarien							21,1	20,5	19,6	21,1	20,2	20,8	20,7	21,3
CY	Zypern					22,6	22,7	21,5	22,0	21,8	22,0	21,8	21,1	21,1	21,5
CZ	Tschechische Republik			26,1	26,3	26,2	25,8	25,2	23,9	23,9	24,0	23,8	23,5	22,7	22,6
DE	Deutschland	19,5	18,8	18,5	18,3	17,9	18,0	18,0	17,7	17,8	17,7	17,7	18,1	18,0	18,1
DK	Dänemark	19,2	19,1	19,0	19,2	19,6	19,9	20,1	18,5	19,2	18,9	18,6	19,0	20,0	19,8
EE	Estland			23,0	21,3	22,0	21,0	22,2	21,6	21,0	21,6	20,1	20,8	20,9	20,6
ES	Spanien	17,9	18,0	18,0	17,7	18,1	18,1	18,2	18,2	18,2	18,4	19,6	19,3	19,4	19,3
FI	Finnland	22,0	20,7	20,7	20,0	21,2	20,8	20,6	20,6	20,5	20,7	20,3	20,5	20,2	20,2
FR	Frankreich	22,6	22,7	22,6	22,9	22,9	23,1	23,3	23,0	23,2	23,0	23,2	23,3	23,5	23,4
GR	Griechenland	23,5	25,2	21,4	21,4	21,2	21,5	21,5	20,8	20,5	20,7	20,9	20,7	20,3	20,4
HU	Ungarn		23,4	23,4	23,2	23,4	23,5	24,2	24,1	23,9	24,1	23,4	24,0	23,9	24,3
IE	Irland	18,8	19,0	18,4	18,9	18,4	18,6	18,8	18,8	18,4	18,5	18,5		18,9	18,9
IT	Italien	24,5	24,5	23,7	23,8	23,2	24,0	23,6	23,8	23,4	21,3	21,7	22,0	22,0	22,0
LT	Litauen				22,0		23,6	21,2	20,4	19,8	19,9	20,4	22,3	21,9	21,4
LU	Luxemburg	20,0	20,8	19,8	20,3	21,1	21,3	20,8	20,9	20,6	21,1	21,3	22,2	22,2	22,3
LV	Lettland				23,0	23,5	22,7	22,0	24,2	24,8	23,4	22,1	21,8	21,2	20,8
MT	Malta						21,9	21,9	22,1	22,9	20,9	19,6	21,5	21,5	22,1
NL	Niederlande	18,4	18,7	18,9	18,7	19,0	18,8	19,0	19,2	19,3	19,3	19,3	19,5	19,5	19,8
PL	Polen							23,6	23,4	23,4	22,6	23,3	22,8	22,7	22,1
PT	Portugal	22,4	23,0	21,6	19,4	20,1	19,9	19,9	20,7	20,5	19,7	20,1	20,1	19,8	19,8
RO	Rumänien			31,2	30,4	34,0	32,4	33,7	33,1	28,6	24,5	26,2	25,8	26,7	25,3
SE	Schweden	23,5	23,9	23,9	24,3	23,9	22,8	22,3	22,5	22,7	22,7	25,3	25,4	25,4	24,3
SI	Slowenien		20,5	18,4	17,6	17,8	19,3	19,5	18,8	18,6	17,8	18,6	19,1	19,1	19,9
SK	Slowakei				24,7	24,8	24,1	24,4	23,6	21,9	21,9	20,9	21,6	21,8	21,3
UK	Vereinigtes Königreich	17,8	17,8	18,0	18,1	18,3	18,5	18,8	18,8	18,8	18,9	19,1	19,0	19,2	19,2

Tabelle 7.2: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Teilzeit (Std.)
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

Arbeitszeitentwicklung in Europa

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								39,2	39,1	39,1	39,1	39,2	39,3	39,3	
EU15		38,9	39,0	39,0	39,0	39,0	38,9	38,8	38,6	38,7	38,8	38,9	39,0	39,0	
AT	Österreich	39,0	39,8	39,8	39,8	39,9	39,8	39,9	39,9	39,8	41,4	41,1	41,0	41,1	41,0
BE	Belgien	37,3	37,1	37,2	37,5	36,9	37,1	37,9	38,3	37,9	37,8	37,8	37,7	37,9	38,0
BG	Bulgarien							40,6	40,8	40,7	41,1	40,9	41,0	41,1	41,2
CY	Zypern					40,0	39,8	39,6	39,6	39,6	39,9	39,6	39,4	39,6	39,8
CZ	Tschechische Republik			42,3	42,5	42,4	42,4	40,4	40,4	40,5	40,4	40,6	40,5	40,5	40,5
DE	Deutschland	39,1	39,3	39,4	39,3	39,4	39,3	39,2	39,2	39,0	39,1	39,2	39,5	39,6	39,7
DK	Dänemark	37,9	37,6	37,6	37,7	37,9	37,9	37,9	37,7	37,8	37,7	37,9	38,0	38,2	38,1
EE	Estland			40,9	40,5	40,4	40,5	40,7	40,4	40,4	40,4	40,4	40,4	40,3	40,2
ES	Spanien	39,6	39,6	39,6	39,6	39,6	39,7	39,5	39,6	39,4	39,5	39,8	39,7	39,6	39,5
FI	Finnland	37,9	38,0	38,2	38,2	38,3	38,4	38,3	38,2	38,2	38,2	38,3	38,2	38,2	38,1
FR	Frankreich	38,7	38,8	38,6	38,7	38,6	38,0	37,4	36,9	37,6	37,6	37,9	38,0	38,1	38,3
GR	Griechenland	38,8	38,9	39,0	39,3	39,5	39,6	39,9	39,7	39,6	39,6	39,8	39,5	39,3	39,4
HU	Ungarn		40,4	40,4	40,4	40,5	40,4	40,4	40,3	40,2	40,2	40,1	40,2	40,1	40,1
IE	Irland	37,8	38,0	37,9	38,2	38,0	38,1	37,9	37,7	37,6	37,3	37,4		37,0	36,9
IT	Italien	36,2	36,3	36,1	36,3	36,3	36,5	36,4	36,4	36,5	36,9	37,0	37,1	36,9	37,0
LT	Litauen				41,2		39,2	38,5	38,5	38,5	38,6	38,7	39,3	39,4	39,6
LU	Luxemburg	37,2	37,7	37,8	37,4	38,0	38,0	37,4	37,9	38,7	39,9	39,9	39,8	39,8	39,8
LV	Lettland				42,5	41,8	42,3	42,9	42,5	42,2	41,7	41,1	41,1	40,9	40,5
MT	Malta						39,5	38,2	38,7	38,5	38,3	38,8	39,0	38,8	38,9
NL	Niederlande	39,1	39,0	38,8	38,5	38,3	38,2	38,1	38,1	38,0	38,0	38,1	38,1	38,1	38,1
PL	Polen							39,8	39,9	39,6	39,4	39,5	39,4	39,5	39,6
PT	Portugal	39,2	39,3	39,1	39,6	39,3	39,2	39,3	39,2	39,2	39,2	39,1	39,2	39,3	39,4
RO	Rumänien			40,9	40,9	40,9	41,1	41,0	41,4	41,4	41,2	41,3	41,0	41,0	41,0
SE	Schweden	39,8	39,9	40,0	40,0	39,9	39,7	39,6	39,6	39,6	39,6	39,8	39,8	39,8	39,7
SI	Slowenien		41,0	41,0	41,1	40,9	41,0	41,1	41,0	40,9	41,0	41,1	40,9	40,9	40,9
SK	Slowakei				41,8	41,7	41,7	41,6	41,4	40,0	39,9	40,2	40,3	40,2	40,1
UK	Vereinigtes Königreich	40,6	40,6	40,8	40,7	40,7	40,6	40,6	40,6	40,4	40,2	40,1	40,1	40,1	40,1

Tabelle 7.3: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Vollzeit, Frauen (Std.)
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								41,1	41,0	41,1	41,2	41,3	41,3	41,3	
EU15		41,1	41,3	41,3	41,3	41,1	41,0	40,9	40,7	40,8	41,0	41,1	41,2	41,2	
AT	Österreich	40,0	40,2	40,2	40,2	40,3	40,2	40,2	40,1	40,1	43,5	43,2	43,1	43,0	42,9
BE	Belgien	38,8	38,8	38,9	39,1	39,1	39,2	39,9	39,7	39,9	39,7	39,7	39,7	39,8	39,6
BG	Bulgarien							41,3	41,4	41,0	41,6	41,3	41,6	41,8	41,9
CY	Zypern					41,3	41,1	40,4	40,4	40,5	40,8	40,6	40,3	40,4	41,2
CZ	Tschechische Republik			44,4	44,3	44,1	44,0	41,7	41,9	42,3	42,1	42,1	42,0	42,1	42,0
DE	Deutschland	39,9	40,4	40,4	40,4	40,5	40,5	40,3	40,3	40,0	40,2	40,5	40,7	40,7	40,8
DK	Dänemark	39,6	39,4	39,3	39,3	39,6	40,2	40,1	40,1	40,1	40,4	40,4	40,4	40,3	40,2
EE	Estland			43,0	43,3	42,2	41,9	42,0	41,8	41,6	42,0	41,6	41,6	41,6	41,3
ES	Spanien	41,2	41,1	41,1	41,3	41,2	41,2	41,2	41,0	40,9	41,0	41,7	41,7	41,5	41,4
FI	Finnland	39,2	39,4	39,8	40,1	40,1	40,1	40,1	40,0	40,0	40,0	40,1	40,1	40,1	40,1
FR	Frankreich	40,6	40,5	40,5	40,3	40,2	39,5	38,8	38,2	39,5	39,7	39,9	39,9	40,0	40,1
GR	Griechenland	41,3	41,4	41,5	41,7	41,9	41,8	42,0	41,9	41,9	41,7	41,8	41,6	41,5	41,7
HU	Ungarn		42,3	42,1	41,9	42,1	42,2	41,6	41,5	41,7	41,5	41,2	41,1	41,1	41,0
IE	Irland	41,7	42,0	41,6	41,8	41,3	41,1	41,0	40,7	40,5	40,5	40,4		40,2	40,2
IT	Italien	39,7	39,8	39,7	39,7	39,7	39,8	39,8	39,8	39,9	40,6	40,5	40,6	40,5	40,5
LT	Litauen				41,9		40,4	40,5	40,5	40,3	40,1	40,1	40,2	40,3	40,3
LU	Luxemburg	40,6	40,4	40,3	40,3	40,5	40,7	40,3	40,3	40,3	40,2	40,3	40,1	39,9	39,9
LV	Lettland				43,4	44,1	43,7	44,2	44,8	44,7	43,9	43,5	43,3	42,4	41,7
MT	Malta						42,1	40,3	41,1	41,7	41,6	41,5	41,0	41,1	41,1
NL	Niederlande	39,6	39,5	39,3	39,2	39,2	39,2	39,3	39,1	39,0	39,0	39,0	39,1	39,1	39,1
PL	Polen							42,9	43,1	43,1	42,9	43,0	42,8	42,7	42,5
PT	Portugal	42,8	42,7	42,3	42,1	41,5	41,1	40,9	41,1	40,8	40,9	41,0	40,9	40,9	41,0
RO	Rumänien			41,4	41,3	41,3	41,6	41,5	42,1	42,2	41,8	42,0	41,6	41,6	41,6
SE	Schweden	40,1	40,1	40,1	40,2	40,2	40,2	40,1	40,1	40,0	40,0	39,9	39,9	39,9	39,9
SI	Slowenien		42,0	42,2	42,2	42,0	41,8	41,8	42,0	41,8	42,3	42,1	41,9	41,9	42,0
SK	Slowakei				43,2	42,7	42,7	42,4	42,1	40,9	41,0	41,3	41,4	41,4	41,4
UK	Vereinigtes Königreich	45,7	45,7	45,8	45,7	45,2	45,1	45,0	44,8	44,6	44,3	44,1	43,9	44,0	43,9

Tabelle 7.4: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Vollzeit, Männer (Std.)
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								20,0	20,0	20,1	19,9	20,2	20,3	20,4	
EU15		20,0	19,8	19,8	19,8	19,8	19,8	19,9	19,9	19,9	19,8	20,1	20,2	20,3	
AT	Österreich	23,5	22,0	22,4	22,0	22,0	21,9	21,9	21,7	22,0	20,9	21,1	21,0	21,1	21,2
BE	Belgien	21,4	21,5	21,6	21,8	21,7	22,5	22,1	22,7	22,7	22,8	23,2	23,3	23,6	23,5
BG	Bulgarien							20,8	20,0	19,4	21,1	20,0	20,3	20,3	20,7
CY	Zypern					22,3	23,1	21,6	22,4	22,3	22,3	21,7	21,1	21,3	21,6
CZ	Tschechische Republik			26,5	26,8	26,7	26,2	25,6	24,2	24,2	24,1	24,0	23,7	23,0	22,9
DE	Deutschland	19,7	19,1	18,9	18,7	18,3	18,3	18,3	18,1	18,1	18,1	18,0	18,3	18,3	18,5
DK	Dänemark	21,2	21,2	21,3	21,0	21,6	21,9	21,8	20,4	21,3	20,6	20,5	20,7	21,8	21,7
EE	Estland			22,3	20,8	21,2	21,5	22,1	20,8	21,1	21,0	19,9	20,6	21,0	20,6
ES	Spanien	17,6	17,6	17,6	17,4	17,8	17,8	18,0	18,1	18,1	18,4	19,5	19,3	19,4	19,3
FI	Finnland	22,1	21,3	21,8	20,9	21,5	21,0	20,9	21,0	21,0	21,0	20,7	20,9	20,5	20,6
FR	Frankreich	22,6	22,7	22,7	22,9	22,9	23,1	23,4	23,1	23,2	23,0	23,4	23,4	23,7	23,6
GR	Griechenland	21,9	22,5	20,5	20,6	20,5	20,7	20,9	20,2	19,6	20,1	20,3	20,3	19,9	19,8
HU	Ungarn		23,4	23,0	23,1	23,4	23,7	24,2	24,0	23,7	24,3	23,3	23,8	23,8	24,2
IE	Irland	18,3	18,5	18,1	18,7	18,4	18,6	18,9	18,8	18,5	18,6	18,6		18,7	18,8
IT	Italien	22,5	22,6	22,2	22,3	22,2	22,8	22,5	22,6	22,5	21,3	21,7	21,9	21,9	22,0
LT	Litauen				21,9		23,4	21,0	20,5	19,7	19,6	20,4	22,5	22,1	21,5
LU	Luxemburg	19,2	19,6	19,4	19,8	20,5	20,8	20,3	20,6	20,4	21,0	21,1	22,0	21,9	22,0
LV	Lettland				21,8	21,9	21,3	21,5	23,3	24,0	23,1	21,4	21,3	21,0	20,1
MT	Malta						22,0	20,5	21,6	22,3	20,8	20,1	21,8	21,6	22,1
NL	Niederlande	18,3	18,5	18,8	18,6	18,9	18,8	19,0	19,2	19,2	19,3	19,4	19,6	19,7	19,9
PL	Polen							22,6	22,6	22,8	22,1	22,8	22,6	22,5	21,9
PT	Portugal	20,7	20,9	20,3	19,0	19,7	19,7	19,5	20,2	20,1	19,7	19,8	19,7	19,7	19,7
RO	Rumänien			28,9	28,5	29,6	31,7	31,4	31,7	28,7	24,5	25,6	25,1	26,0	24,4
SE	Schweden	24,3	24,9	24,9	25,4	25,0	23,6	23,2	23,6	23,7	23,8	26,4	26,5	26,4	25,3
SI	Slowenien		21,2	18,4	18,3	18,4	19,9	19,3	18,9	18,4	17,6	18,8	19,5	19,2	20,0
SK	Slowakei				25,0	24,4	24,0	24,6	23,8	22,1	21,8	21,2	22,0	21,6	21,7
UK	Vereinigtes Königreich	18,1	18,0	18,3	18,3	18,5	18,7	19,0	19,2	19,0	19,1	19,3	19,2	19,4	19,5

Tabelle 7.5: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Teilzeit, Frauen (Std.)
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								19,8	19,5	19,5	19,1	19,1	19,3	19,2	
EU15		19,4	19,3	19,0	19,0	18,9	19,2	19,2	19,0	19,0	18,7	18,8	19,0	19,0	
AT	Österreich	21,5	22,3	22,2	23,0	22,9	23,2	22,6	21,9	21,9	19,3	18,8	18,7	18,8	18,5
BE	Belgien	21,7	21,5	22,1	21,5	21,6	22,5	22,4	22,8	23,7	24,4	23,8	24,3	24,3	24,6
BG	Bulgarien							21,6	22,0	20,3	21,2	20,6	21,7	21,5	22,7
CY	Zypern					23,4	21,4	21,2	21,1	20,6	21,2	21,9	21,1	20,4	21,2
CZ	Tschechische Republik			25,1	25,1	24,5	24,4	24,0	22,9	23,2	23,4	23,2	22,7	21,8	21,8
DE	Deutschland	18,1	16,5	16,0	15,4	15,3	15,7	15,6	15,5	15,6	15,6	15,7	16,9	16,6	16,3
DK	Dänemark	13,3	13,5	13,5	13,8	13,3	13,2	15,0	13,6	13,8	14,4	14,1	14,6	15,4	15,1
EE	Estland			24,2	22,6	23,4	19,8	22,4	23,7	20,8	22,8	20,7	21,5	20,9	20,5
ES	Spanien	19,1	19,4	19,1	18,8	19,2	19,2	19,1	18,8	18,9	18,0	19,7	19,1	19,3	19,2
FI	Finnland	21,6	19,0	17,3	16,8	20,4	20,4	19,8	19,7	19,3	19,9	19,4	19,5	19,5	19,1
FR	Frankreich	22,6	22,5	22,4	23,1	23,2	23,1	23,0	22,7	23,3	23,3	22,5	22,7	22,4	22,5
GR	Griechenland	25,9	28,6	23,3	22,8	22,3	23,0	22,6	22,3	22,9	22,1	22,2	21,8	21,4	21,9
HU	Ungarn		23,3	24,5	23,5	23,3	23,2	24,4	24,3	24,3	23,5	23,5	24,6	24,1	24,4
IE	Irland	20,4	20,4	19,2	19,3	18,5	18,3	18,5	18,7	18,1	17,7	18,0		19,7	19,4
IT	Italien	30,6	30,0	28,2	28,1	26,6	27,8	27,6	28,0	26,8	21,0	21,5	22,1	22,4	22,1
LT	Litauen				22,1		23,8	21,8	20,2	20,1	20,6	20,5	21,8	21,5	21,1
LU	Luxemburg	28,6	30,8	25,6	24,2	28,7	25,8	25,7	24,8	22,7	23,0	23,6	24,7	25,6	24,7
LV	Lettland				24,4	25,9	25,0	23,0	26,1	27,4	24,0	23,6	23,1	21,5	22,2
MT	Malta						21,7	25,2	23,3	24,4	21,2	18,6	20,7	21,3	22,1
NL	Niederlande	18,7	19,3	19,4	18,9	19,3	18,9	19,0	19,2	19,4	19,2	19,2	19,3	19,0	19,3
PL	Polen							25,0	24,6	24,4	23,4	24,2	23,2	23,0	22,5
PT	Portugal	29,1	32,3	27,2	21,0	21,0	20,9	21,7	22,3	22,2	19,8	21,0	21,5	20,4	20,3
RO	Rumänien			33,9	33,2	37,9	33,5	36,0	35,2	28,4	24,5	27,7	27,4	27,9	26,6
SE	Schweden	19,7	18,7	18,9	18,9	19,1	19,1	18,9	19,0	19,1	19,1	21,3	21,5	21,9	20,7
SI	Slowenien		19,2	18,3	16,5	17,0	18,4	19,9	18,5	18,8	18,3	18,3	18,5	19,0	19,7
SK	Slowakei				23,7	25,8	24,2	23,6	23,1	21,5	22,1	20,2	20,7	22,3	20,3
UK	Vereinigtes Königreich	16,1	16,3	16,9	17,2	16,9	17,2	17,8	17,3	17,5	18,0	18,1	18,1	18,3	18,2

Tabelle 7.6: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Teilzeit, Männer (Std.)
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

Arbeitszeitentwicklung in Europa

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								37,1	37,0	36,9	36,8	36,8	36,8	36,8	
EU15		36,9	36,9	36,8	36,7	36,5	36,4	36,3	36,1	36,1	36,1	36,0	36,0	36,0	
AT	Österreich	37,5	37,5	37,4	37,3	37,2	37,0	37,0	36,5	36,6	38,1	37,7	37,5	37,5	37,3
BE	Belgien	35,7	35,5	35,5	35,5	35,1	35,2	35,7	35,7	35,5	35,2	35,2	35,2	35,4	35,2
BG	Bulgarien						40,4	40,6	40,8	40,6	41,0	40,8	41,0	41,2	41,3
CY	Zypern					39,9	39,6	39,2	39,3	39,1	39,3	39,2	38,9	39,2	39,6
CZ	Tschechische Republik			42,4	42,5	42,3	42,4	40,3	40,4	40,6	40,5	40,5	40,5	40,5	40,4
DE	Deutschland	36,4	36,5	36,3	36,0	35,8	35,7	35,4	35,2	34,8	34,8	34,5	34,5	34,4	34,5
DK	Dänemark	34,5	34,3	34,0	34,2	34,7	35,0	35,2	34,8	34,8	34,6	34,7	34,5	34,6	34,4
EE	Estland			40,2	40,5	40,0	39,9	40,0	39,8	39,5	39,8	39,5	39,5	39,4	39,4
ES	Spanien	39,1	38,9	38,8	38,9	38,7	38,8	38,7	38,6	38,5	38,4	38,4	38,3	38,2	38,0
FI	Finnland	36,9	36,9	37,3	37,2	37,2	37,1	37,1	36,9	36,9	36,8	36,8	36,7	36,7	36,8
FR	Frankreich	37,0	36,9	36,7	36,6	36,6	36,1	35,7	35,2	36,1	36,2	36,3	36,3	36,4	36,6
GR	Griechenland	39,8	39,9	39,9	40,0	40,0	40,2	40,5	40,3	40,3	40,0	40,1	39,8	39,7	39,8
HU	Ungarn		40,9	40,6	40,6	40,7	40,7	40,5	40,3	40,3	40,1	40,0	40,1	40,0	39,9
IE	Irland	37,4	37,7	37,2	36,5	36,2	36,1	36,0	35,8	35,5	35,4	35,5	35,3	35,1	35,0
IT	Italien	37,6	37,6	37,4	37,4	37,2	37,2	37,1	37,2	37,2	37,0	37,0	37,0	36,8	36,7
LT	Litauen				40,2	39,3	38,7	38,2	38,0	38,0	38,3	38,5	38,7	38,8	39,1
LU	Luxemburg	38,0	38,1	37,8	37,5	37,7	37,5	37,2	37,3	37,1	37,0	36,8	36,9	36,7	36,7
LV	Lettland				41,7	41,7	41,8	42,2	42,4	42,3	41,5	41,2	41,3	40,7	40,1
MT	Malta						40,1	38,4	38,7	39,1	39,0	38,6	38,5	38,3	38,3
NL	Niederlande	31,7	31,6	31,5	31,1	31,0	30,5	30,4	30,1	29,9	29,7	29,7	29,7	29,6	29,6
PL	Polen							40,1	40,2	40,2	39,9	40,1	40,0	40,1	40,0
PT	Portugal	40,4	40,4	39,9	39,8	39,4	39,2	39,2	39,3	39,0	39,1	39,1	39,1	39,0	39,0
RO	Rumänien			41,1	41,0	41,1	41,3	41,2	41,8	41,7	41,4	41,6	41,2	41,3	41,2
SE	Schweden	35,2	35,5	35,7	35,9	35,8	35,9	36,0	36,0	35,8	35,7	35,7	35,7	35,7	35,7
SI	Slowenien		40,4	40,3	40,5	40,4	40,5	40,5	40,4	40,2	40,1	40,2	39,9	39,9	40,0
SK	Slowakei				42,1	41,9	41,9	41,6	41,4	40,0	40,0	40,2	40,4	40,3	40,3
UK	Vereinigtes Königreich	37,5	37,4	37,5	37,5	37,1	37,1	37,2	37,0	36,8	36,5	36,6	36,5	36,7	36,6

Tabelle 7.7: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter (td.)
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								33,7	33,6	33,5	33,4	33,3	33,4	33,4	
EU15		32,8	32,8	32,6	32,5	32,4	32,4	32,3	32,3	32,2	32,0	32,0	32,0	32,1	
AT	Österreich	34,8	34,7	34,7	34,3	34,0	33,7	33,7	33,2	33,3	33,2	33,0	32,7	32,7	32,7
BE	Belgien	31,9	31,7	31,7	31,7	30,9	31,3	31,5	31,9	31,4	31,2	31,5	31,3	31,7	31,7
BG	Bulgarien						40,0	40,1	40,3	40,3	40,6	40,5	40,6	40,8	40,8
CY	Zypern					38,7	38,4	38,4	38,6	38,2	38,4	38,0	38,0	38,3	38,5
CZ	Tschechische Republik			40,6	40,9	40,9	40,9	39,1	39,1	39,1	39,1	39,2	39,1	39,1	39,1
DE	Deutschland	32,6	32,5	32,2	31,8	31,5	31,3	30,9	30,8	30,4	30,3	29,8	29,8	29,8	30,0
DK	Dänemark	31,9	31,9	31,8	31,6	32,3	32,3	32,8	32,2	32,5	31,8	32,2	31,8	32,2	32,1
EE	Estland			38,6	38,7	38,7	38,8	38,8	38,6	38,5	38,7	38,4	38,2	38,1	38,2
ES	Spanien	36,1	36,0	35,9	35,8	35,7	35,9	35,8	35,8	35,7	35,6	34,9	34,9	34,9	34,8
FI	Finnland	35,7	35,7	35,9	35,5	35,5	35,5	35,5	35,3	35,2	35,2	35,2	35,0	35,0	35,1
FR	Frankreich	34,1	34,0	33,7	33,7	33,6	33,3	33,1	32,8	33,3	33,2	33,5	33,6	33,7	33,9
GR	Griechenland	37,8	37,9	37,9	37,9	37,9	38,3	38,8	38,4	38,3	38,1	38,2	37,9	37,7	37,8
HU	Ungarn		39,8	39,4	39,5	39,6	39,5	39,6	39,5	39,3	39,2	39,1	39,3	39,3	39,2
IE	Irland	33,5	33,8	33,5	32,6	32,2	32,3	32,1	32,0	31,7	31,4	31,5	31,6	31,3	31,2
IT	Italien	34,5	34,6	34,2	34,2	34,0	34,1	33,9	34,0	34,0	33,1	33,1	33,1	32,9	32,8
LT	Litauen				39,6	38,2	37,9	36,9	36,9	36,8	37,1	37,4	37,9	38,1	38,4
LU	Luxemburg	33,6	34,5	34,0	33,5	33,7	33,4	33,1	33,4	32,9	32,9	32,6	33,3	33,1	32,9
LV	Lettland				41,0	40,3	40,7	41,1	40,9	40,4	39,9	39,5	39,9	39,7	39,1
MT	Malta						37,4	35,3	35,6	35,2	35,3	35,0	35,4	34,6	34,7
NL	Niederlande	25,2	25,0	25,2	25,0	24,9	24,4	24,3	24,2	24,0	24,0	24,0	24,1	24,2	24,3
PL	Polen							38,2	38,3	38,0	37,7	37,8	37,8	38,0	38,0
PT	Portugal	37,8	37,8	37,3	37,6	37,6	37,5	37,7	37,6	37,4	37,5	37,4	37,6	37,5	37,4
RO	Rumänien			40,7	40,7	40,8	41,0	40,9	41,3	41,3	41,0	41,1	40,9	40,9	40,9
SE	Schweden	32,6	33,1	33,4	33,6	33,5	33,6	33,9	34,0	33,9	33,8	33,8	33,8	33,8	33,7
SI	Slowenien		39,6	39,4	39,7	39,7	39,8	39,9	39,6	39,3	38,8	39,2	39,0	39,0	39,0
SK	Slowakei				41,1	41,2	41,1	40,9	40,9	39,3	39,1	39,4	39,5	39,4	39,4
UK	Vereinigtes Königreich	30,8	30,6	30,9	30,9	31,1	31,0	31,2	31,4	31,2	31,1	31,5	31,4	31,6	31,7

Tabelle 7.8: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Frauen (Std.)
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	M/F	M/F
	1995	1995	1995	2008	2008	2008	Diff 1995	Diff 2008
EU 15	40,3	41,1	38,9	40,3	41,2	39,0	2,2	2,2
Belgien	38,3	38,8	37,3	39,1	39,6	38,0	1,5	1,6
Dänemark	38,9	39,6	37,9	39,3	40,2	38,1	1,7	2,1
Deutschland	39,7	39,9	39,1	40,4	40,8	39,7	0,8	1,1
Irland	40,2	41,7	37,8	38,8	40,2	36,9	3,9	3,3
Griechenland	40,3	41,3	38,8	40,8	41,7	39,4	2,5	2,3
Spanien	40,7	41,2	39,6	40,6	41,4	39,5	1,6	1,9
Frankreich	39,9	40,6	38,7	39,3	40,1	38,3	1,9	1,8
Italien	38,5	39,7	36,2	39,2	40,5	37,0	3,5	3,5
Luxemburg	39,5	40,6	37,2	39,9	39,9	39,8	3,4	0,1
Niederlande	39,5	39,6	39,1	38,9	39,1	38,1	0,5	1,0
Österreich	39,6	40,0	39,0	42,2	42,9	41,0	1,0	1,9
Portugal	41,2	42,8	39,2	40,2	41,0	39,4	3,6	1,6
Finnland	38,6	39,2	37,9	39,2	40,1	38,1	1,3	2,0
Schweden	40,0	40,1	39,8	39,9	39,9	39,7	0,3	0,2
Vereinigtes Königreich	43,9	45,7	40,6	42,4	43,9	40,1	5,1	3,8
MOE	2000	2000	2000	2008	2008	2008	Diff 2000	Diff. 2008
Bulgarien	40,9	41,3	40,6	41,5	41,9	41,2	0,7	0,7
Tschechische Republik	43,3	44,0	42,4	41,3	42,0	40,5	1,6	1,5
Estland	41,2	41,9	40,5	40,7	41,3	40,2	1,4	1,1
Lettland	43,0	43,7	42,3	41,1	41,7	40,5	1,4	1,2
Litauen	39,8	40,4	39,2	40,0	40,3	39,6	1,2	0,7
Ungarn	41,3	42,2	40,4	40,6	41,0	40,1	1,8	0,9
Polen	41,4	42,9	39,8	41,2	42,5	39,6	3,1	2,9
Rumänien	41,4	41,6	41,1	41,3	41,6	41,0	0,5	0,6
Slowenien	41,4	41,8	41,0	41,5	42,0	40,9	0,8	1,1
Slowakei	42,2	42,7	41,7	40,8	41,4	40,1	1,0	1,3

Tabelle 7.9: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter nach Geschlecht, 1995/2008 (EU-15) bzw. 2000/2008 (MOE) (in Stunden)

*EU27/EU15 aktuellste Daten 2007

*BG/PL erste Daten 2001

	Frauen	Männer	Alle abhängig Beschäftigten	M / F	M / F 1995 bzw. 2000
EU-27 (2007)*	33,4	39,8	36,8	6,4	6,2
EU-15 (2007)	32,1	39,4	36,0	7,3	7,3
Niederlande	24,3	34,3	29,6	10,0	11,0
Großbritannien	31,7	41,2	36,6	9,5	12,8
Deutschland	30,0	38,6	34,5	8,6	6,7
Irland	31,2	38,7	35,0	7,5	7,0
Italien	32,8	39,7	36,7	6,9	5,0
Belgien	31,7	38,4	35,2	6,7	6,4
Luxemburg	32,9	39,5	36,7	6,6	6,9
Spanien	34,8	40,5	38,0	5,7	4,6
Malta	34,7	40,3	38,3	5,6	4,0
Frankreich	33,9	39,2	36,6	5,3	5,6
Dänemark	32,1	36,6	34,4	4,5	4,9
Schweden	33,7	37,6	35,7	3,9	5,3
Polen*	38,0	41,8	40,0	3,8	3,6
Griechenland	37,8	41,3	39,8	3,5	3,1
Finnland	35,1	38,5	36,8	3,4	2,5
Portugal	37,4	40,5	39,0	3,1	4,8
Tschechische Rep.	39,1	41,6	40,4	2,5	2,7
Estland	38,2	40,6	39,4	2,4	2,2
Zypern	38,5	40,7	39,6	2,2	2,3
Lettland	39,1	41,1	40,1	2,0	2,1
Slowenien	39,0	40,9	40,0	1,9	1,2
Slowakei	39,4	41,1	40,3	1,7	1,4
Litauen	38,4	39,8	39,1	1,4	1,7
Ungarn	39,2	40,5	39,9	1,3	2,3
Bulgarien	40,8	41,7	41,3	0,9	0,8
Rumänien	40,9	41,6	41,2	0,7	0,6

Tabelle 7.10: Durchschnittliche normale Wochenarbeitszeit aller abhängig Beschäftigten nach Geschlecht, EU-27, 2008 (Sortierung nach Größe der Differenz M/F) sowie Differenz M/F in 1995 (EU-15) bzw. 2000 (neue Mitgliedsländer) (in Std.)

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

* Vergleichsjahr 2001

Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe; eigene Auswertung IAQ

Arbeitszeitentwicklung in Europa

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								39,9	39,8	39,8	39,9	39,9	39,8	39,8	
EU15		40,1	40,1	40,1	40,0	39,8	39,7	39,6	39,4	39,4	39,5	39,5	39,4	39,4	
AT	Österreich	39,5	39,6	39,6	39,6	39,7	39,6	39,6	39,4	39,4	42,4	41,8	41,7	41,6	41,3
BE	Belgien	38,3	38,2	38,3	38,4	38,3	38,2	39,0	38,7	38,8	38,6	38,4	38,5	38,5	38,4
BG	Bulgarien						40,8	41,1	41,3	40,9	41,4	41,1	41,4	41,6	41,7
CY	Zypern					40,9	40,7	39,9	40,0	40,0	40,2	40,2	39,8	40,0	40,7
CZ	Tschechische Republik			43,8	43,8	43,6	43,6	41,3	41,5	41,8	41,7	41,7	41,6	41,6	41,6
DE	Deutschland	39,3	39,6	39,5	39,4	39,4	39,4	39,1	39,0	38,6	38,7	38,7	38,6	38,6	38,6
DK	Dänemark	36,8	36,5	35,9	36,4	36,9	37,5	37,5	37,2	37,0	37,1	37,1	36,9	36,9	36,6
EE	Estland			41,7	42,4	41,3	41,0	41,2	41,1	40,6	41,0	40,7	40,8	40,8	40,6
ES	Spanien	40,7	40,5	40,5	40,7	40,5	40,6	40,6	40,4	40,4	40,3	40,9	40,8	40,7	40,5
FI	Finnland	38,2	38,2	38,7	39,0	38,8	38,7	38,8	38,6	38,6	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5
FR	Frankreich	39,7	39,6	39,5	39,4	39,3	38,6	38,0	37,4	38,7	38,9	39,0	39,0	39,1	39,2
GR	Griechenland	40,9	41,0	41,1	41,2	41,3	41,4	41,6	41,5	41,6	41,2	41,3	41,1	41,0	41,3
HU	Ungarn		41,9	41,8	41,6	41,7	41,8	41,3	41,1	41,2	41,0	40,8	40,8	40,7	40,5
IE	Irland	40,5	40,9	40,3	40,0	39,6	39,5	39,5	39,3	39,1	39,1	39,1	38,8	38,8	38,7
IT	Italien	39,5	39,5	39,4	39,4	39,3	39,3	39,3	39,4	39,5	39,9	39,8	39,8	39,8	39,7
LT	Litauen				40,8	40,3	39,6	39,7	39,2	39,4	39,6	39,7	39,6	39,7	39,8
LU	Luxemburg	40,5	40,3	40,2	40,1	40,4	40,4	40,1	40,1	40,0	39,8	39,9	39,7	39,6	39,5
LV	Lettland				42,4	43,2	42,8	43,4	44,0	44,2	42,9	42,8	42,8	41,8	41,1
MT	Malta						41,4	39,9	40,4	40,9	40,7	40,5	40,0	40,3	40,3
NL	Niederlande	36,2	36,3	36,1	35,5	35,7	35,2	35,2	34,9	34,8	34,6	34,5	34,5	34,3	34,3
PL	Polen							41,8	42,0	42,1	41,9	42,1	41,9	41,9	41,8
PT	Portugal	42,6	42,6	42,0	41,6	41,0	40,7	40,6	40,7	40,4	40,5	40,6	40,5	40,4	40,5
RO	Rumänien			41,3	41,2	41,3	41,6	41,4	42,1	42,1	41,8	42,0	41,6	41,6	41,6
SE	Schweden	37,9	38,1	38,1	38,1	38,1	38,2	38,1	38,1	37,8	37,6	37,5	37,5	37,6	37,6
SI	Slowenien		41,2	41,2	41,2	41,1	41,0	41,1	41,2	40,9	41,2	41,0	40,8	40,7	40,9
SK	Slowakei				43,0	42,5	42,5	42,2	41,9	40,6	40,7	41,0	41,1	41,2	41,1
UK	Vereinigtes Königreich	43,6	43,5	43,4	43,4	42,8	42,8	42,7	42,4	42,0	41,8	41,6	41,4	41,5	41,2

Tabelle 7.11: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Männer (Std.)
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

	AZ-Intervalle (Std.)	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Österreich	1-19	6,0	6,9	7,3	8,5	7,9	11,0	11,0	11,7	11,7	11,6
	20	9,6	12,1	11,6	11,2	11,0	10,3	10,5	10,6	10,6	10,3
	21-29	5,8	6,3	6,7	7,6	8,2	8,6	8,8	9,3	8,9	9,1
	30-35	6,0	8,5	8,6	9,6	9,5	11,9	11,2	11,0	11,7	12,2
	36-39	23,7	21,9	22,1	21,8	21,6	14,9	15,1	15,0	14,7	15,3
	40	45,2	41,2	40,2	38,2	38,7	28,1	30,0	30,3	30,1	29,0
	41-48	2,2	1,9	1,9	1,7	1,8	8,4	7,9	7,4	7,6	7,5
	49+	1,6	1,2	1,4	1,5	1,2	5,3	4,5	4,1	4,4	4,5
	Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,5	99,1	99,4	99,6	99,7
keine Angabe						1,5	0,9	0,6	0,4	0,3	
						100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Belgien	1-19	13,6	14,0	14,7	14,4	15,2	15,4	14,3	14,5	13,8	14,1
	20	8,3	7,7	7,7	6,7	7,1	6,5	6,4	6,2	6,3	6,3
	21-29	11,3	13,4	11,1	11,7	10,9	11,8	11,7	12,3	11,3	11,3
	30-35	8,1	10,7	10,5	11,8	12,5	13,8	14,5	14,4	15,1	15,2
	36-39	44,3	37,4	37,6	37,2	37,5	32,0	34,1	33,7	34,3	34,2
	40	11,1	9,4	9,6	8,9	8,1	9,8	9,3	8,9	8,8	9,0
	41-48	1,1	2,4	2,8	2,8	2,3	3,0	2,6	2,6	2,8	2,3
	49+	1,4	1,7	2,0	2,4	1,9	1,9	2,0	1,8	2,0	2,2
	Gesamt	99,1	96,6	96,0	95,9	95,4	94,2	94,9	94,3	94,5	94,7
keine Angabe	0,9	3,4	4,0	4,1	4,6	5,8	5,1	5,7	5,5	5,3	
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Zypern	1-19		1,8	2,0	1,3	1,9	1,7	1,7	1,9	1,7	1,8
	20		1,5	1,7	1,1	1,2	1,1	1,9	1,6	1,6	1,4
	21-29		3,8	3,2	3,3	4,3	4,5	3,8	3,5	3,1	3,3
	30-35		11,2	14,8	14,3	13,4	13,0	12,4	13,4	13,0	13,7
	36-39		36,5	33,7	33,7	33,1	32,6	34,5	36,5	36,5	33,7
	40		31,3	29,5	29,7	27,3	26,5	27,7	25,4	25,4	24,9
	41-48		8,6	11,0	13,3	16,1	17,5	15,6	15,3	15,6	17,7
	49+		5,4	4,2	3,3	2,6	3,2	2,3	2,4	2,8	3,3
	Gesamt		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,8	100,0	99,8	99,9
keine Angabe							0,2		0,2	0,1	
							100,0		100,0	100,0	
Tschechische Republik	1-19		1,1	1,0	1,0	1,1	1,2	1,0	1,1	1,3	1,3
	20		1,6	1,8	2,1	2,2	1,8	2,3	2,2	2,3	2,5
	21-29		1,8	1,5	1,0	1,4	1,4	1,3	1,3	1,2	1,1
	30-35		4,9	4,3	4,5	4,5	4,4	4,4	4,3	3,9	4,0
	36-39		1,9	14,8	15,5	14,2	13,3	11,9	12,5	12,7	12,0
	40		29,2	63,5	67,1	67,2	69,3	70,0	69,7	69,1	69,6
	41-48		52,0	7,3	5,0	5,2	4,8	4,9	4,9	4,9	5,1
	49+		4,8	3,2	3,5	4,0	3,7	4,1	4,0	4,4	4,3
	Gesamt		97,4	97,4	99,8	99,7	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9
keine Angabe		2,6	2,6	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Deutschland	1-19	13,1	17,2	18,0	18,7	19,2	19,7	20,4	20,5	20,3	20,8
	20	8,0	8,8	9,0	8,8	9,0	8,9	8,9	9,1	9,6	9,2
	21-29	7,8	8,0	8,0	7,8	8,0	8,3	8,6	8,4	8,3	8,2
	30-35	8,1	10,6	10,8	10,8	11,5	11,4	11,9	12,4	12,3	12,4
	36-39	36,9	28,1	28,1	28,0	27,9	25,3	20,8	20,1	18,9	17,5
	40	22,4	22,7	22,3	21,9	20,8	21,9	22,4	23,9	24,7	25,8
	41-48	1,9	2,2	1,9	2,0	2,0	2,8	3,3	3,7	3,9	4,1
	49+	1,9	2,3	1,9	2,0	1,7	1,7	1,7	1,9	2,1	2,0
	Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,1	100,0	100,0	100,0
keine Angabe							1,9				
							100,0				
Dänemark	1-19	12,8	11,8	10,2	12,1	11,4	13,0	12,3	13,6	12,8	13,5
	20	3,7	2,3	2,5	2,7	2,6	2,7	3,0	2,9	2,7	2,5
	21-29	9,2	8,8	7,5	7,6	7,5	8,2	8,0	7,9	7,5	6,8
	30-35	15,4	19,4	20,3	20,0	21,0	20,4	19,9	20,6	21,7	21,3
	36-39	50,4	44,7	45,9	44,2	43,5	42,7	42,6	41,0	39,4	41,3
	40	2,3	3,6	4,1	4,3	4,2	4,4	4,6	4,6	5,6	4,9
	41-48	4,2	6,4	7,1	7,0	7,3	6,3	6,9	7,1	7,9	7,7
	49+	1,6	1,7	1,6	1,6	1,9	1,5	1,9	1,8	2,0	1,7
	Gesamt	99,6	98,7	99,2	99,4	99,4	99,3	99,1	99,4	99,5	99,8
keine Angabe	0,4	1,3	0,8	0,6	0,6	0,7	0,9	0,6	0,5	0,2	
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Tabelle 7.12

Arbeitszeitentwicklung in Europa

	AZ-Intervalle (Std.)	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Spanien	1-19	6,8	6,9	6,8	6,5	6,6	6,5	7,5	7,5	7,0	7,6
	20	5,2	5,8	6,0	6,4	7,1	7,5	7,1	7,1	7,2	7,1
	21-29	3,5	3,8	3,9	3,9	3,5	4,0	5,9	6,0	6,5	6,2
	30-35	10,2	10,7	11,8	12,1	12,8	13,4	17,2	18,2	18,7	19,0
	36-39	13,0	12,6	11,7	11,0	10,6	10,7	9,6	9,2	8,9	9,7
	40	51,9	51,5	51,2	51,6	52,0	50,0	38,4	36,9	38,6	37,9
	41-48	6,4	5,4	5,8	5,5	4,7	4,8	6,8	7,0	6,6	6,6
	49+	2,9	3,3	2,7	2,9	2,8	3,1	4,4	4,8	4,2	3,5
	Gesamt	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	96,8	96,9	97,7	97,6
	keine Angabe	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	3,1	2,3	2,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Finnland	1-19	3,7	6,3	6,3	6,6	6,6	6,6	6,6	6,3	7,5	7,0
	20	2,0	2,4	2,9	2,7	2,8	2,6	2,3	2,6	2,4	2,6
	21-29	4,3	4,1	4,3	4,4	4,6	4,8	5,0	4,3	4,2	4,3
	30-35	10,9	11,6	11,5	11,5	11,4	11,7	11,7	12,4	12,4	11,7
	36-39	51,8	51,9	51,1	51,5	52,7	53,5	52,0	53,3	53,8	54,3
	40	13,9	17,3	17,0	17,0	16,7	14,9	15,9	15,2	14,8	14,3
	41-48	2,4	3,2	3,5	3,5	3,0	3,3	3,5	3,1	2,5	3,5
	49+	1,2	2,5	2,5	2,2	2,0	2,1	2,4	2,3	2,0	2,1
	Gesamt	90,3	99,3	99,1	99,4	99,7	99,5	99,4	99,4	99,8	99,7
	keine Angabe	9,7	0,7	0,9	0,6	0,3	0,5	0,6	0,6	0,2	0,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Frankreich	1-19	8,0	8,6	8,6	8,8	9,3	9,8	9,2	8,6	8,5	8,5
	20	7,4	6,1	5,1	4,6	4,6	4,2	3,9	3,9	3,6	3,5
	21-29	7,9	8,5	8,9	9,1	9,0	9,5	9,5	10,1	9,9	10,0
	30-35	10,9	25,1	32,4	42,1	38,5	38,0	37,2	35,9	34,6	35,2
	36-39	46,0	33,2	27,1	17,6	20,7	19,9	20,7	20,1	21,1	20,7
	40	5,8	4,9	5,0	4,8	6,4	7,0	7,4	8,2	8,2	8,1
	41-48	5,2	4,4	4,1	3,8	5,4	5,4	5,5	5,8	6,5	6,3
	49+	3,1	3,1	2,9	3,1	4,2	4,4	4,5	4,2	4,7	5,4
	Gesamt	94,4	93,9	94,1	93,9	97,9	98,3	97,9	96,9	97,3	97,6
	keine Angabe	5,6	6,1	5,9	6,1	2,1	1,7	2,1	3,1	2,7	2,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Griechenland	1-19	3,4	3,2	2,7	3,5	3,6	3,5	3,3	3,6	3,8	3,8
	20	2,8	2,8	2,6	2,8	3,0	2,9	3,3	3,6	3,9	3,9
	21-29	7,0	4,4	3,9	4,9	5,4	5,2	5,3	5,9	6,0	6,3
	30-35	7,8	10,9	11,1	10,8	9,5	10,4	9,8	9,4	9,2	8,1
	36-39	17,0	12,1	9,7	8,9	10,1	9,8	9,8	10,0	10,1	10,4
	40	46,1	48,5	49,6	49,6	49,2	50,0	50,0	51,0	50,8	50,2
	41-48	12,6	13,8	16,0	14,6	15,1	13,5	14,0	12,4	12,7	14,0
	49+	3,2	4,2	4,5	4,9	4,1	4,6	4,4	3,9	3,4	3,3
	Gesamt	99,9	99,9	99,9	100,0	99,9	99,9	100,0	99,9	100,0	99,9
	keine Angabe	0,1	0,1	0,1		0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Ungarn	1-19							0,5	0,5		
	20							3,1	2,8		
	21-29							1,1	0,7		
	30-35							3,6	3,4		
	36-39							0,9	0,7		
	40							82,6	83,6		
	41-48							3,5	3,3		
	49+							2,0	2,2		
	Gesamt							97,2	97,2		
	keine Angabe							2,8	2,8		
							100,0	100,0			
Irland	1-19	9,9	12,4	12,1	12,0	12,8	13,1	13,2	11,2	13,6	13,4
	20	6,7	9,3	10,1	9,7	9,7	9,6	9,4	9,5	9,3	8,6
	21-29	8,6	9,3	9,6	9,7	9,9	10,6	10,6	10,8	11,2	12,0
	30-35	14,3	9,4	10,2	10,5	10,5	11,9	11,9	12,4	14,3	13,6
	36-39	28,8	33,8	34,6	36,8	37,1	35,3	34,7	36,0	32,8	33,1
	40	19,9	15,8	15,0	13,3	12,5	11,9	12,1	12,5	11,7	12,2
	41-48	4,2	3,2	2,8	2,2	2,1	2,2	2,4	1,9	2,2	2,0
	49+	2,8	2,2	1,9	1,9	1,6	1,6	1,5	1,3	1,3	1,3
	Gesamt	95,2	95,5	96,3	96,1	96,2	96,2	95,8	95,7	96,4	96,2
	keine Angabe	4,8	4,5	3,7	3,9	3,8	3,8	4,2	4,3	3,6	3,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Tabelle 7.12

	AZ-Intervalle (Std.)	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Italien	1-19	8,3	8,2	8,2	8,2	8,2	9,3	8,4	8,5	8,8	9,2
	20	5,1	6,5	6,5	6,4	6,3	7,6	8,1	7,9	8,1	8,1
	21-29	9,5	10,5	10,8	10,6	10,7	12,0	12,7	13,5	13,9	14,1
	30-35	6,3	6,7	7,1	8,3	7,7	9,4	9,0	9,6	9,5	9,8
	36-39	26,9	26,3	26,5	25,2	25,3	20,6	21,2	20,8	20,8	20,8
	40	35,9	33,5	33,3	33,1	33,8	32,2	31,9	31,0	31,3	30,7
	41-48	6,5	6,4	6,1	6,5	6,3	5,1	4,7	4,8	4,4	4,5
	49+	1,5	1,9	1,5	1,6	1,6	1,9	2,0	2,5	2,1	2,3
	Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,2	98,1	98,6	99,0	99,6
keine Angabe						1,8	1,9	1,4	1,0	0,4	
						100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Niederlande	1-19	31,7	33,5	34,0	33,3	33,8	33,8	33,8	32,4	31,3	31,2
	20	11,0	8,8	8,7	8,9	8,7	8,8	8,3	8,4	8,2	8,3
	21-29	11,0	14,9	15,6	16,5	17,2	17,8	18,4	18,7	20,1	20,3
	30-35	13,2	14,4	14,4	14,9	15,5	15,5	15,5	16,0	16,1	16,5
	36-39	12,6	16,7	16,6	16,3	15,0	15,0	14,4	14,5	14,4	13,6
	40	19,2	11,0	10,2	9,6	9,4	8,8	9,3	9,6	9,5	9,7
	41-48	0,4	0,3								
	49+	0,1	0,3								
	Gesamt	99,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
keine Angabe	0,9										
	100,0										
Polen	1-19				3,8	4,3	5,1	4,8	4,8	4,5	4,0
	20				4,2	4,5	4,6	4,9	4,7	4,3	4,2
	21-29				5,8	5,4	5,2	5,3	4,9	4,4	4,1
	30-35				4,7	4,9	4,9	4,5	4,6	4,5	4,4
	36-39				1,3	1,1	1,0	1,3	1,3	1,2	1,3
	40				51,9	59,9	64,1	64,4	66,5	68,3	70,8
	41-48				24,2	15,7	10,7	10,0	9,2	8,9	7,8
	49+				4,2	4,1	4,3	4,7	4,1	3,9	3,4
	Gesamt				100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
keine Angabe											
Portugal	1-19	5,2	3,4	3,1	2,8	3,3	3,0	3,0	2,8	3,2	3,3
	20	1,9	2,8	2,6	2,4	2,8	2,6	2,7	2,4	2,9	2,7
	21-29	5,9	3,3	2,9	3,1	2,9	2,6	2,5	2,2	2,3	2,6
	30-35	20,7	21,5	23,2	23,8	23,6	24,5	26,0	25,2	23,0	22,4
	36-39	6,0	5,5	4,7	4,6	4,6	4,3	3,8	3,9	3,8	3,7
	40	25,7	52,5	52,7	53,1	53,8	53,1	53,0	54,7	56,4	56,9
	41-48	30,5	7,3	7,5	6,5	6,1	6,6	5,9	5,8	4,8	4,6
	49+	4,0	3,6	3,3	3,4	2,7	3,0	2,8	2,7	3,0	3,2
	Gesamt	100,0	99,9	99,9	99,8	99,7	99,6	99,7	99,6	99,5	99,4
keine Angabe		0,1	0,1	0,2	0,3	0,4	0,3	0,4	0,5	0,6	
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Schweden	1-19	8,1	7,3	7,2	6,8	7,4	7,3	6,8	6,6	6,8	7,2
	20	7,5	5,3	5,5	5,0	5,0	5,2	6,2	6,5	6,4	6,0
	21-29	11,7	10,0	8,4	8,8	8,3	8,6	5,8	5,6	5,5	5,4
	30-35	18,7	18,5	18,1	18,6	18,5	19,1	21,1	21,1	21,1	20,7
	36-39	10,5	13,8	15,2	14,9	15,0	14,5	17,6	17,6	17,5	17,9
	40	40,7	39,9	40,7	40,7	40,4	39,8	37,1	37,5	37,8	38,1
	41-48	1,8	4,4	4,1	4,3	4,6	4,7	4,7	4,5	4,2	4,1
	49+	1,1	0,9	0,7	0,7	0,5	0,7	0,4	0,5	0,5	0,4
	Gesamt	100,0	100,0	99,8	99,7	99,8	99,9	99,8	99,8	99,9	99,8
keine Angabe			0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	
			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Slowakei	1-19					0,5	0,7	0,8	0,8	0,7	0,7
	20					1,8	2,0	1,9	2,0	2,1	2,2
	21-29					0,7	1,1	0,8	0,9	1,0	0,9
	30-35					1,9	2,3	2,5	3,1	2,9	2,3
	36-39					19,3	23,3	18,6	16,4	17,0	19,0
	40					67,5	62,1	65,0	65,7	66,0	64,7
	41-48					4,1	3,9	6,0	6,4	5,6	5,8
	49+					2,7	3,1	3,3	3,7	3,5	3,3
	Gesamt					98,5	98,4	99,0	99,1	98,9	98,9
keine Angabe					1,5	1,6	1,0	0,9	1,1	1,1	
					100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Tabelle 7.12

Arbeitszeitentwicklung in Europa

	AZ-Intervalle (Std.)	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Vereinigtes Königreich	1-19	22,5	21,2	20,5	19,7	20,5	20,3	19,3	19,0	18,8	17,5	
	20	4,9	4,9	4,8	5,1	4,7	4,7	4,7	4,5	4,4	4,6	
	21-29	11,8	12,8	13,0	13,1	12,8	13,5	13,1	13,1	13,1	12,8	
	30-35	12,4	12,5	12,7	13,1	13,5	13,3	14,0	13,8	14,1	14,1	
	36-39	20,9	20,2	20,3	20,4	20,6	20,9	20,8	21,1	20,8	21,7	
	40	7,8	7,8	8,0	8,1	7,9	8,0	8,3	8,6	8,6	9,4	
	41-48	13,6	13,2	13,0	12,9	12,5	12,1	12,4	12,1	12,5	12,3	
	49+	5,6	6,1	6,4	6,4	6,3	6,0	6,1	6,2	6,0	6,3	
	Gesamt	99,6	98,8	98,7	98,8	98,8	98,6	98,6	98,6	98,5	98,3	98,7
	keine Angabe	0,4	1,2	1,3	1,2	1,2	1,4	1,4	1,5	1,7	1,3	
			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabelle 7.12: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Arbeitszeit-Intervalle, Frauen (Std.)

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte, Reliability Limits: BG, EE, HU (vor 2005, nach 2006), LT, LU, LV, MT, PL (2001), RO, SI, SK (2000-2002)

	AZ-Intervalle (Std.)	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Österreich	1-19	0,8	0,7	0,8	1,2	1,0	1,6	2,1	2,2	2,1	2,5
	20	0,8	0,8	0,9	0,8	1,0	1,0	1,2	1,3	1,3	1,4
	21-29	0,4	0,4	0,4	0,5	0,6	0,7	0,9	0,9	0,9	1,0
	30-35	0,9	1,4	1,3	1,7	1,2	1,8	1,7	1,8	1,9	1,9
	36-39	34,6	34,2	34,9	36,2	35,7	21,7	22,2	22,1	22,5	23,2
	40	55,3	55,4	54,3	52,6	53,9	38,4	37,9	38,3	38,1	37,4
	41-48	3,3	3,2	3,3	3,0	2,8	15,2	16,2	16,3	16,4	16,5
	49+	3,8	4,0	4,3	4,1	3,9	17,7	16,6	16,4	16,4	15,8
	Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,2	98,7	99,4	99,6	99,6
	keine Angabe						1,8	1,3	0,6	0,4	0,4
						100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Belgien	1-19	1,2	2,2	1,8	2,3	2,5	2,0	2,3	2,2	2,3	2,3
	20	1,2	1,6	1,1	1,2	1,0	1,2	1,3	1,2	1,3	1,1
	21-29	2,4	3,1	2,2	2,4	2,0	2,6	2,4	2,3	2,2	2,2
	30-35	2,4	3,5	3,7	3,2	3,6	4,1	4,9	5,0	4,7	5,1
	36-39	61,1	49,7	50,5	51,8	52,8	47,7	48,3	48,4	48,7	48,7
	40	22,9	24,1	22,3	22,0	20,6	23,5	22,4	22,1	21,9	22,3
	41-48	2,0	4,5	5,3	4,1	3,8	4,9	5,3	4,8	5,2	5,0
	49+	4,2	5,3	7,1	6,0	6,9	6,3	6,0	6,0	6,2	5,6
	Gesamt	97,4	93,9	94,0	93,1	93,2	92,4	92,8	91,9	92,5	92,4
	keine Angabe	2,6	6,1	6,0	6,9	6,8	7,6	7,2	8,1	7,5	7,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Tschechische Republik	1-19		0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3
	20		0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,6
	21-29		0,4	0,4	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
	30-35		1,0	1,2	1,1	1,1	1,1	0,9	0,9	0,9	0,9
	36-39		1,5	16,4	16,3	14,8	14,9	13,9	14,4	14,9	14,7
	40		32,9	60,0	61,5	60,6	62,0	63,7	63,5	62,2	62,1
	41-48		46,4	9,6	7,6	7,3	6,9	7,0	6,8	7,0	6,9
	49+		16,1	10,7	12,3	14,7	13,9	13,3	13,1	13,8	14,1
	Gesamt		98,9	99,0	99,8	99,7	99,7	99,7	99,8	99,8	99,9
	keine Angabe		1,1	1,0	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Deutschland	1-19	1,4	2,6	2,7	3,1	3,2	3,4	3,9	4,4	4,5	4,6
	20	0,5	0,8	0,9	0,9	1,0	0,9	1,2	1,2	1,2	1,4
	21-29	0,9	0,8	0,9	0,9	1,0	1,1	1,2	1,1	1,0	1,0
	30-35	2,8	8,0	8,2	8,7	9,4	8,8	8,5	7,8	8,0	7,7
	36-39	52,9	36,6	37,2	36,9	37,0	32,9	27,1	24,3	23,2	21,4
	40	30,8	38,0	37,9	37,3	37,0	39,5	42,7	44,3	45,3	46,1
	41-48	4,7	5,3	5,1	5,2	5,1	7,0	8,3	9,5	9,3	10,6
	49+	6,0	7,9	7,1	7,1	6,1	6,3	7,0	7,5	7,4	7,2
	Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	keine Angabe										
Dänemark	1-19	7,8	7,0	6,6	7,2	7,9	8,1	8,2	8,5	8,2	9,0
	20	1,0	0,7	1,0	1,1	0,9	1,4	1,1	1,3	1,2	1,3
	21-29	1,0	0,9	1,3	1,5	1,5	1,6	1,7	1,7	2,1	2,0
	30-35	2,4	4,1	4,3	3,5	3,6	4,5	3,8	4,3	4,7	4,2
	36-39	66,0	53,6	54,3	55,5	56,5	52,4	51,8	50,1	49,0	50,4
	40	5,5	8,0	8,9	6,9	7,7	7,6	8,3	9,4	9,6	9,0
	41-48	8,2	15,7	13,8	14,6	12,0	14,8	15,0	15,0	15,9	16,1
	49+	7,7	8,5	8,5	9,2	9,2	9,1	9,3	9,1	8,7	7,8
	Gesamt	99,6	98,5	98,8	99,4	99,3	99,4	99,3	99,5	99,5	99,9
	keine Angabe	0,4	1,5	1,2	0,6	0,7	0,6	0,7	0,5	0,5	0,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Tabelle 7.13

Arbeitszeitentwicklung in Europa

	AZ-Intervalle (Std.)	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Spanien	1-19	0,7	0,8	0,8	0,9	0,8	1,0	1,2	1,3	1,1	1,3	
	20	0,7	1,1	1,0	0,9	1,1	1,0	1,0	1,2	1,2	1,4	
	21-29	0,5	0,6	0,7	0,6	0,5	0,5	1,0	0,9	0,9	1,0	
	30-35	3,8	4,3	4,8	5,3	5,2	5,2	7,6	7,9	8,3	8,2	
	36-39	8,3	8,2	7,6	7,3	7,1	7,0	6,5	6,3	6,3	6,6	
	40	70,7	69,6	69,4	70,4	71,4	70,6	56,3	54,5	55,7	57,2	
	41-48	8,2	7,2	7,3	6,9	6,4	6,7	10,8	11,2	11,2	10,6	
	49+	7,0	8,2	8,5	7,7	7,4	7,8	11,3	12,3	11,4	10,4	
	Gesamt	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	95,8	95,6	96,2	96,7	
	keine Angabe	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,2	4,4	3,8	3,3	
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Finnland	1-19	1,9	2,7	2,7	3,0	3,1	3,0	3,0	3,3	3,4	3,6	
	20	0,5	1,4	1,6	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,6	1,2	
	21-29	1,5	1,6	1,5	1,8	2,0	2,0	1,9	2,1	2,1	1,9	
	30-35	5,0	6,3	6,4	5,9	5,6	6,4	6,3	5,3	4,8	5,4	
	36-39	34,6	31,8	30,5	30,6	31,0	31,4	32,4	33,2	33,8	32,5	
	40	31,5	43,0	43,8	44,1	44,2	42,9	42,1	41,3	42,0	42,2	
	41-48	2,1	6,0	6,1	6,2	6,1	6,5	6,4	6,7	6,2	7,1	
	49+	2,8	6,6	6,6	6,3	6,1	6,0	5,8	6,5	5,9	6,0	
	Gesamt	79,9	99,4	99,2	99,5	99,6	99,6	99,6	99,4	99,6	99,8	99,9
	keine Angabe	20,1	0,6	0,8	0,5	0,4	0,4	0,6	0,4	0,2	0,1	
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Frankreich	1-19	1,6	1,6	1,8	1,9	2,0	2,0	2,2	2,3	2,0	1,8	
	20	2,0	1,7	1,3	1,2	1,1	1,1	1,2	0,9	1,0	1,1	
	21-29	1,6	1,6	1,5	1,6	1,7	1,6	1,8	1,9	1,8	2,0	
	30-35	2,8	21,1	31,7	43,5	36,9	36,1	33,4	32,0	30,7	30,6	
	36-39	55,0	41,2	32,5	21,6	25,1	24,5	25,5	25,6	27,1	25,9	
	40	8,1	6,0	6,8	6,6	10,1	10,6	11,3	11,6	11,5	12,6	
	41-48	9,9	8,4	7,8	6,8	10,8	11,6	11,3	11,7	12,1	11,9	
	49+	8,3	7,1	6,5	6,5	10,7	11,2	11,5	11,6	11,3	12,1	
	Gesamt	89,2	88,9	89,8	89,7	98,5	98,7	98,1	97,5	97,5	98,1	
	keine Angabe	10,8	11,1	10,2	10,3	1,5	1,3	1,9	2,5	2,5	1,9	
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Griechenland	1-19	1,0	0,8	0,9	0,9	0,8	1,1	1,0	1,2	1,4	1,3	
	20	0,8	0,9	0,8	0,8	0,7	0,8	0,9	1,1	1,1	1,0	
	21-29	3,2	2,0	1,5	1,8	1,9	1,9	2,0	2,3	2,4	2,5	
	30-35	4,6	5,6	6,5	5,6	5,5	6,3	5,5	4,9	4,4	4,3	
	36-39	15,4	10,7	8,7	8,1	8,7	8,6	9,0	9,0	8,4	8,4	
	40	51,7	53,4	53,7	54,5	54,4	56,0	55,5	56,2	56,6	55,1	
	41-48	15,1	18,2	18,5	18,9	18,9	16,6	17,5	17,5	18,3	19,9	
	49+	8,0	8,3	9,2	9,3	8,8	8,5	8,4	7,7	7,3	7,3	
	Gesamt	99,8	99,8	99,8	100,0	99,8	99,9	99,9	99,9	99,8	99,8	
	keine Angabe	0,2	0,2	0,2		0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	
		100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Irland	1-19	1,9	3,2	2,9	2,8	3,0	2,8	2,8	2,1	2,8	2,9	
	20	2,4	2,1	2,1	2,0	2,0	1,7	2,0	2,0	2,3	2,3	
	21-29	2,3	2,1	1,7	1,8	2,0	1,9	1,9	2,1	2,2	2,4	
	30-35	7,1	4,4	4,2	4,2	4,2	4,9	4,5	4,7	5,2	4,9	
	36-39	27,5	35,7	38,0	41,3	42,7	42,5	42,7	44,7	42,4	41,8	
	40	28,5	27,0	26,7	24,5	24,0	25,2	24,8	24,2	25,2	26,2	
	41-48	9,0	7,2	7,2	7,1	6,6	6,8	7,1	6,8	7,3	6,8	
	49+	12,4	9,1	8,9	8,2	7,8	7,4	7,3	6,3	6,3	6,1	
	Gesamt	91,1	90,8	91,8	92,0	92,2	93,1	93,0	93,0	93,8	93,4	
	keine Angabe	8,9	9,2	8,2	8,0	7,8	6,9	7,0	7,0	6,2	6,6	
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Tabelle 7.13

	AZ-Intervalle (Std.)	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Italien	1-19	2,6	3,1	2,8	2,4	2,6	2,0	1,8	1,8	1,8	1,9
	20	0,6	1,3	1,3	0,9	0,9	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5
	21-29	1,2	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6	1,9	1,9	2,0
	30-35	2,2	2,7	2,7	3,3	2,8	2,9	2,7	3,0	2,8	2,9
	36-39	24,0	23,5	24,5	23,5	22,5	19,2	18,7	18,7	18,9	19,0
	40	51,2	49,3	49,4	50,3	51,5	50,2	52,6	52,1	53,2	53,8
	41-48	13,1	12,7	12,1	12,5	12,5	11,3	10,3	10,6	10,3	10,4
	49+	4,9	6,1	5,9	5,5	5,8	8,4	7,9	8,2	7,8	7,7
	Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	96,9	97,0	97,7	98,2	99,3
	keine Angabe						3,1	3,0	2,3	1,8	0,7
						100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Niederlande	1-19	7,7	9,3	9,5	9,7	9,8	10,4	10,4	9,9	10,4	10,2
	20	1,5	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5	1,4
	21-29	1,5	2,4	2,5	2,4	2,7	2,5	2,7	2,7	2,8	2,8
	30-35	5,6	6,8	6,9	7,6	7,8	7,9	8,2	8,4	8,2	8,6
	36-39	27,9	35,8	36,0	35,4	34,8	33,9	32,9	32,4	30,4	29,8
	40	52,9	40,7	39,9	40,4	41,0	41,6	42,4	43,2	44,7	45,1
	41-48	1,2	1,1	1,4	1,2	1,1	1,1	1,0	0,9	1,1	1,1
	49+	1,3	2,3	2,4	1,7	1,3	1,1	1,1	1,0	0,9	1,0
	Gesamt	99,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	keine Angabe	0,4									
	100,0										
Portugal	1-19						0,5	0,6	0,4	0,7	0,7
	20						0,6	0,5	0,5	0,6	0,6
	21-29						0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
	30-35						12,1	12,4	12,4	11,5	11,8
	36-39						3,3	2,3	2,4	2,5	2,2
	40						65,5	66,4	67,2	67,7	66,6
	41-48						9,6	9,0	8,7	8,0	8,3
	49+						7,1	7,6	7,0	7,3	7,6
	Gesamt						99,2	99,3	99,2	98,8	98,6
	keine Angabe						0,8	0,7	0,8	1,2	1,4
						100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Schweden	1-19	3,1	3,3	3,3	3,4	3,6	4,1	3,7	3,7	3,7	3,8
	20	2,7	2,1	2,3	2,3	2,5	2,6	3,2	3,2	3,0	2,9
	21-29	1,5	1,4	1,4	1,4	1,5	1,7	1,5	1,4	1,3	1,4
	30-35	4,2	4,7	4,9	4,8	5,2	5,6	5,2	5,4	5,8	5,6
	36-39	9,9	11,2	12,0	12,1	12,5	12,7	16,5	16,3	16,4	16,8
	40	71,1	69,5	69,0	68,8	68,0	66,6	63,6	64,1	64,1	64,0
	41-48	5,3	4,9	4,4	4,4	4,4	4,4	4,1	3,9	3,9	3,8
	49+	2,2	2,9	2,4	2,4	2,1	2,2	2,0	1,9	1,7	1,7
	Gesamt	100,0	100,0	99,8	99,8	99,8	99,9	99,9	99,9	99,9	99,9
	keine Angabe			0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Vereinigtes Königreich	1-19	3,8	4,3	4,2	4,6	4,9	4,7	5,0	4,9	4,7	4,3
	20	0,5	0,8	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,2
	21-29	1,5	1,7	2,0	1,9	2,0	2,4	2,4	2,2	2,2	2,2
	30-35	4,6	5,3	5,2	5,5	5,6	6,0	5,8	6,3	6,4	5,7
	36-39	18,3	18,5	18,7	19,0	19,8	20,3	20,3	20,6	20,5	21,1
	40	11,9	12,7	13,1	13,7	14,0	14,8	15,0	15,8	15,2	18,1
	41-48	31,4	29,9	29,6	29,1	28,1	27,2	27,3	27,1	27,6	24,9
	49+	27,3	24,7	24,3	23,3	22,6	21,5	20,7	19,7	19,9	20,5
	Gesamt	99,2	97,9	97,9	97,9	98,1	97,8	97,5	97,5	97,6	98,0
	keine Angabe	0,8	2,1	2,1	2,1	1,9	2,2	2,5	2,5	2,4	2,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Tabelle 7.13: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter, Arbeitszeit-Intervalle, Männer (Std.)

Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte

Reliability Limits: BG, CY, EE, HU, LT, LU, LV, MT, PL, RO, PT (bis 2003), SI, SK

Arbeitszeitentwicklung in Europa

	Hohe Qualifikation	Mittlere Qualifikation	Geringe Qualifikation	gesamt
EU27	40,47	40,56	40,44	40,5
EU15	40,63	40,14	40,31	40,3
Belgien	39,33	38,9	38,83	39,1
Bulgarien	40,48	41,75	42,53	41,5
Dänemark	39,85	39,06	38,99	39,3
Deutschland	41,64	40,04	39,71	40,4
Estland	40,44	40,9	40,9	40,7
Finnland	38,99	39,14	39,59	39,2
Frankreich	40,52	38,9	38,5	39,3
Griechenland	37,29	41,85	43,08	40,8
Irland	38,29	39,04	39,18	38,8
Italien	36,74	39,2	40,44	39,2
Lettland	40,22	41,43	41,95	41,1
Litauen	39,48	40,28	40,21	40
Luxemburg	39,79	39,96	39,97	39,9
Malta	38,78	40,73	40,85	40,4
Niederlande	38,78	38,86	39,18	38,9
Österreich	44,39	42,04	40,7	42,2
Polen	38,48	42,12	42,89	41,2
Portugal	38,92	39,97	40,66	40,2
Rumänien	40,47	41,5	41,92	41,3
Schweden	40,28	39,57	39,66	39,9
Slowakei	40,39	40,91	41,04	40,8
Slowenien	41,62	41,47	41,57	41,5
Spanien	39,9	40,76	41,24	40,6
Tschechische Rep.	42,71	41,16	40,45	41,3
Ungarn	40,26	40,7	40,61	40,6
UK	43,11	42,32	41,42	42,4
Zypern	39,61	41,07	41,34	40,6

Tabelle 7.14: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter nach Qualifikation, 2008
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte,
ISCED 1D: Third level education, Upper secondary education, Lower secondary education
Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung; eigene Auswertung IAQ

	2000	2008	Δ
EU 27	0,1	0,1	±0
EU 15	0,4	0,5	+0,1
Belgien*	0,7	0,5	-0,2
Bulgarien*	1,1	2,0	+0,9
Dänemark	1,9	0,9	-1,0
Deutschland	1,3	1,9	+0,6
Estland	0,9	0,5	-0,4
Finnland	0,5	0,6	+0,1
Frankreich	0,2	2,0	+1,8
Griechenland	5,8	5,8	±0
Irland	1,3	0,9	-0,4
Italien	5,4	4,7	-0,7
Lettland	2,2	1,8	-0,4
Litauen	2,1	0,8	-1,3
Luxemburg	0,6	0,2	-0,4
Malta	2,0	2,1	+0,1
Niederlande	0,4	0,4	±0
Österreich	1,0	3,7	+2,7
Polen*	6,2	4,4	-1,8
Portugal	4,4	1,8	-2,6
Rumänien	1,2	1,4	+0,2
Schweden	0,9	0,7	-0,2
Slowakei	0,6	0,6	±0
Slowenien	0,3	0,1	-0,2
Spanien	1,7	1,3	-0,4
Tschechische Rep.	2,6	2,2	-0,4
Ungarn	1,3	0,4	-0,9
UK	2,3	1,7	-0,6
Zypern	1,3	1,7	+0,4

Tabelle 7.15: Differenz zwischen der längsten und der kürzesten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2000* und 2008 (in Stunden)
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte, ISCED 1D: Third level education, Upper secondary education, Lower secondary education
* 2001

Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung; eigene Auswertung IAQ

		1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27*			40,6	40,4	40,4	40,5	40,7	40,9	40,9	40,8	40,7
EU15**		40,7	40,5	40,2	40,2	40,3	40,4	40,5	40,7	40,6	40,6
AT	Österreich	39,2	39,6	39,5	39,5	39,4	41,8	41,7	41,8	41,8	41,4
BE	Belgien	38,8	39,5	39,1	39,6	39,6	39,3	39,7	39,4	39,6	39,5
BG	Bulgarien			41,1	41,0	41,0	41,5	41,2	41,5	41,5	
CY	Zypern		40,9	40,8	40,3	40,2	40,7	41,0	40,4	40,3	41,5
CZ	Tschechische Republik		42,4	40,7	40,6	40,7	40,5	40,5	40,6	40,6	40,7
DE	Deutschland	39,5	39,9	39,7	39,8	39,6	39,8	39,9	40,1	40,2	40,3
DK	Dänemark	38,5	38,7	38,5	38,7	39,0	39,1	38,9	39,2	39,4	39,3
EE	Estland		40,5	40,9	40,7	40,7	40,9	40,8	40,7	40,7	40,6
ES	Spanien	41,0	41,1	41,1	41,0	40,9	40,9	41,6	42,0	41,7	41,3
FI	Finnland	39,0	39,4	39,5	39,3	39,5	39,3	39,4	39,5	39,4	39,4
FR	Frankreich	40,3	38,7	37,9	37,4	38,4	38,5	38,8	38,9	38,8	39,3
GR	Griechenland	41,3	42,1	42,2	42,1	42,2	42,1	42,1	42,0	42,0	42,4
HU	Ungarn		41,2	40,8	40,7	40,8	40,7	40,6	40,6	40,6	40,4
IE	Irland	40,9	40,4	40,3	40,3	40,0	40,0			39,8	39,9
IT	Italien	40,4	40,4	40,3	40,3	40,5	40,8	40,8	40,9	40,8	40,8
LT	Litauen		40,3	40,3	40,3	39,9	39,9	40,0	40,2	40,2	40,2
LU	Luxemburg	40,5	40,2	40,3	40,4	40,3	40,2	40,3	40,1	40,0	40,0
LV	Lettland		42,5	42,9	44,0	43,4	43,2	42,3	42,0	41,8	41,0
MT	Malta		41,6	40,6	41,0	41,2	40,8	40,8	40,6	40,6	40,6
NL	Niederlande	39,0	38,7	38,5	38,6	38,5	38,7	38,7	38,7	38,8	38,7
PL	Polen						42,6	42,8	42,4	42,3	
PT	Portugal	42,7	40,7	40,7	40,6	40,4	40,5	40,7	40,6	40,6	40,6
RO	Rumänien		41,3	41,3	41,8	42,0	41,4	41,6	41,4	41,3	41,3
SE	Schweden	39,7	39,4	39,4	39,4	39,3	39,3	39,1	39,1	39,1	
SI	Slowenien		41,0	41,2	41,2	41,1	41,2	41,3	41,1	41,2	
SK	Slowakei		41,5	41,6	41,3	40,0	40,1	40,4	40,4	40,4	40,4
UK	Vereinigtes Königreich	44,0	43,5	43,4	43,2	43,1	42,8	42,9	42,8	42,7	42,5

Tabelle 7.16: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.)

Verarbeitendes Gewerbe ohne Metall – Vollzeit, Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte, Klassifikation: NACE Rev.1.1 (15-26, 36-37)

* EU27: 2001, 2002, 2003 ohne PL; 2000 ohne PL, BG; 2005, 2006 ohne IE; 2008 ohne SE, SI, BG, PL

**EU15: 2005, 2006 ohne IE

		1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27*			40,4	40,2	40,1	40,2	40,4	40,6	40,7	40,6	40,5
EU15**		40,4	40,2	40,0	39,9	40,0	40,1	40,3	40,5	40,4	40,5
AT	Österreich	39,2	39,4	39,4	39,3	39,3	41,8	41,5	41,6	41,5	41,3
BE	Belgien	38,7	39,3	39,2	39,6	39,6	39,6	39,5	39,5	39,5	39,5
BG	Bulgarien			40,9	40,9	40,9	41,2	41,0	41,3	41,3	
CY	Zypern		40,7	40,6	40,2	40,0	40,6	40,9	40,4	40,2	41,2
CZ	Tschechische Republik		42,2	40,5	40,5	40,6	40,4	40,4	40,4	40,4	40,4
DE	Deutschland	38,8	39,1	39,0	39,0	38,8	39,0	39,2	39,6	39,6	39,7
DK	Dänemark	38,5	38,7	38,6	38,8	39,0	38,9	39,0	39,2	39,4	39,2
EE	Estland		40,4	40,9	40,6	41,0	41,1	40,8	40,9	40,8	40,6
ES	Spanien	40,8	40,9	40,9	40,8	40,7	40,8	41,5	41,9	41,4	41,3
FI	Finnland	39,0	39,6	39,6	39,5	39,6	39,5	39,6	39,6	39,5	39,7
FR	Frankreich	40,1	38,6	37,8	37,4	38,4	38,5	38,8	39,0	39,0	39,4
GR	Griechenland	41,2	42,0	42,0	42,1	42,1	41,9	41,9	41,9	42,0	42,3
HU	Ungarn		41,1	40,8	40,6	40,8	40,7	40,6	40,6	40,5	40,4
IE	Irland	40,8	40,3	40,3	40,1	40,0	40,0			39,8	39,8
IT	Italien	40,4	40,3	40,3	40,3	40,5	40,9	40,8	40,9	40,9	40,9
LT	Litauen		40,1	40,3	40,3	39,9	40,0	40,0	40,2	40,2	40,3
LU	Luxemburg	40,5	40,1	40,3	40,3	40,3	40,2	40,4	40,1	40,0	40,0
LV	Lettland		42,4	42,5	43,9	43,0	43,3	42,1	42,0	41,5	40,9
MT	Malta		41,3	40,8	40,9	40,8	40,7	40,9	40,5	40,6	40,7
NL	Niederlande	39,1	38,9	38,8	38,9	38,8	38,9	38,9	38,9	39,0	38,9
PL	Polen						42,2	42,5	42,1	42,0	
PT	Portugal	42,6	40,7	40,7	40,6	40,4	40,5	40,6	40,6	40,6	40,6
RO	Rumänien		41,0	41,0	41,3	41,5	41,2	41,4	41,2	41,2	41,1
SE	Schweden	39,8	39,6	39,5	39,5	39,5	39,4	39,3	39,2	39,2	
SI	Slowenien		40,9	41,1	41,1	41,0	41,2	41,2	40,9	41,1	
SK	Slowakei		41,4	41,4	41,1	40,0	40,1	40,3	40,3	40,4	40,4
UK	Vereinigtes Königreich	44,2	43,6	43,6	43,3	43,2	43,1	43,1	43,1	43,0	42,9

Tabelle 7.17: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.)

Verarbeitendes Gewerbe – Vollzeit, Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte, Klassifikation: NACE Rev.1.1 (15-37)

* EU27: 2001, 2002, 2003 ohne PL; 2000 ohne PL, BG; 2005, 2006 ohne IE; 2008 ohne SE, SI, BG, PL

**EU15: 2005, 2006 ohne IE

Arbeitszeitentwicklung in Europa

		1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27*			40,1	39,9	39,8	39,8	40,1	40,3	40,5	40,4	40,4
EU15**		40,1	39,9	39,8	39,6	39,7	39,9	40,1	40,4	40,3	40,4
AT	Österreich	39,1	39,2	39,2	39,1	39,2	41,9	41,4	41,5	41,4	41,3
BE	Belgien	38,7	39,0	39,2	39,6	39,5	40,0	39,3	39,6	39,4	39,5
BG	Bulgarien			40,4	40,5	40,5	40,3	40,5	40,5	40,6	
CY	Zypern		39,0	39,1	39,7	39,3	40,0	40,6	40,2	39,7	39,6
CZ	Tschechische Republik		42,1	40,3	40,3	40,4	40,3	40,2	40,2	40,2	40,2
DE	Deutschland	38,3	38,6	38,6	38,5	38,2	38,5	38,8	39,2	39,2	39,3
DK	Dänemark	38,5	38,8	38,7	38,9	39,0	38,6	39,2	39,2	39,5	39,1
EE	Estland		40,3	40,8	40,5	41,8	41,4	41,0	41,4	40,9	40,7
ES	Spanien	40,4	40,6	40,5	40,4	40,4	40,5	41,2	41,7	41,1	41,3
FI	Finnland	39,1	39,9	39,7	39,7	39,6	39,7	39,8	39,7	39,6	39,9
FR	Frankreich	40,0	38,5	37,8	37,4	38,4	38,4	38,9	39,1	39,1	39,5
GR	Griechenland	40,8	41,6	41,2	41,9	41,8	41,4	41,5	41,5	41,7	42,0
HU	Ungarn		40,9	40,7	40,6	40,8	40,7	40,5	40,5	40,5	40,5
IE	Irland	40,7	40,2	40,3	39,9	39,9	39,9			39,7	39,8
IT	Italien	40,3	40,3	40,4	40,4	40,4	40,9	40,9	41,0	41,0	41,0
LT	Litauen		39,4	39,9	40,1	40,0	40,3	40,2	40,1	40,2	40,4
LU	Luxemburg	40,6	40,1	40,3	40,1	40,3	40,2	40,4	40,1	40,0	40,0
LV	Lettland		40,7	40,5	43,1	41,2	43,4	41,3	41,6	40,6	40,5
MT	Malta		40,8	41,2	40,7	40,3	40,4	41,1	40,4	40,7	40,9
NL	Niederlande	39,4	39,3	39,2	39,2	39,2	39,2	39,2	39,2	39,3	39,3
PL	Polen						41,6	41,8	41,6	41,7	
PT	Portugal	42,2	40,7	40,5	40,6	40,4	40,4	40,5	40,7	40,6	40,6
RO	Rumänien		40,5	40,4	40,4	40,6	40,8	41,0	40,8	40,9	40,8
SE	Schweden	39,9	39,7	39,6	39,6	39,6	39,5	39,4	39,3	39,3	
SI	Slowenien		40,7	41,0	41,0	40,9	41,1	41,1	40,8	41,0	
SK	Slowakei		41,2	41,2	40,9	39,9	40,1	40,1	40,2	40,3	40,4
UK	Vereinigtes Königreich	44,5	43,8	43,9	43,3	43,3	43,3	43,4	43,4	43,3	43,4

Tabelle 7.18: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.) Metallindustrie – Vollzeit
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte, Klassifikation: NACE Rev.1.1 (27-35)

* EU27: 2001, 2002, 2003 ohne PL; 2000 ohne PL, BG; 2005, 2006 ohne IE; 2008 ohne SE, SI, BG, PL

**EU15: 2005, 2006 ohne IE

		1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27*			41,3	41,1	41,1	41,1	41,4	41,6	41,7	41,8	41,4
EU15**		40,8	41,0	40,9	40,8	40,8	41,0	41,2	41,3	41,4	41,2
AT	Österreich	39,5	39,8	39,7	39,7	39,6	42,1	41,5	41,8	41,9	41,9
BE	Belgien	39,3	40,1	39,7	40,5	39,8	40,0	39,8	39,9	40,0	39,9
BG	Bulgarien			41,6	41,8	41,7	43,1	42,6	42,9	43,3	
CY	Zypern		39,7	38,9	39,2	39,4	39,5	39,7	39,6	39,7	40,3
CZ	Tschechische Republik		44,9	42,3	42,4	43,1	43,3	43,2	43,0	43,1	43,4
DE	Deutschland	39,8	40,3	40,1	40,2	40,0	40,1	40,3	40,5	40,6	40,5
DK	Dänemark	38,2	38,8	38,7	38,6	38,7	38,7	38,8	39,1	39,0	38,7
EE	Estland		43,3	42,0	41,9	43,0	42,2	41,7	41,7	41,4	41,2
ES	Spanien	40,7	40,9	41,0	40,9	40,8	41,1	42,2	42,2	42,4	42,0
FI	Finnland	39,9	40,6	40,8	40,2	40,6	40,5	40,6	40,7	40,5	40,4
FR	Frankreich	40,2	39,4	38,9	38,1	39,0	39,0	39,0	39,0	39,1	39,0
GR	Griechenland	41,5	42,8	43,2	42,7	42,5	42,7	42,8	43,0	43,0	43,0
HU	Ungarn		42,7	42,4	42,3	42,3	42,1	41,6	41,6	41,7	41,5
IE	Irland	40,9	41,8	41,5	41,0	40,8	40,6			40,5	40,5
IT	Italien	40,9	40,7	40,7	40,9	40,9	41,3	41,0	41,1	41,1	40,9
LT	Litauen		41,0	41,3	41,0	40,9	40,4	40,5	40,3	40,3	40,4
LU	Luxemburg	40,1	40,4	40,1	40,2	40,1	40,1	40,2	40,1	40,0	40,0
LV	Lettland		43,6	44,6	44,6	46,1	44,6	44,2	43,8	42,7	42,1
MT	Malta		41,3	38,1	40,3	42,0	40,6	40,9	40,3	40,3	40,4
NL	Niederlande	39,6	39,5	39,7	39,5	39,4	39,5	39,5	39,5	39,6	39,5
PL	Polen						44,9	45,4	45,4	45,1	
PT	Portugal	43,9	41,6	41,6	41,7	41,1	41,1	41,3	41,2	41,3	41,3
RO	Rumänien		42,7	42,8	44,5	43,6	43,1	43,3	42,8	42,8	42,8
SE	Schweden	40,0	40,1	40,1	40,2	40,1	40,0	40,0	40,0	40,0	
SI	Slowenien		43,2	42,7	43,1	42,9	44,1	44,0	43,7	43,4	
SK	Slowakei		43,7	43,6	43,1	41,6	41,8	42,3	42,6	42,6	42,7
UK	Vereinigtes Königreich	45,3	45,2	45,2	44,9	44,8	44,4	44,1	43,8	44,4	44,4

Tabelle 7.19: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.) Baugewerbe – Vollzeit
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte, Klassifikation: NACE Rev.1.1 (45)

* EU27: 2001, 2002, 2003 ohne PL; 2000 ohne PL, BG; 2005, 2006 ohne IE; 2008 ohne SE, SI, BG, PL

**EU15: 2005, 2006 ohne IE

		1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27*			41,4	41,1	41,0	41,0	41,3	41,4	41,4	41,3	41,2
EU15**		41,3	41,2	41,0	40,8	40,8	41,1	41,2	41,2	41,2	41,1
AT	Österreich	39,8	40,3	40,3	40,2	40,2	43,1	43,0	42,8	42,7	42,6
BE	Belgien	39,4	39,6	40,3	40,0	40,0	39,8	39,8	39,8	39,9	39,7
BG	Bulgarien			41,8	41,9	41,4	42,2	41,6	41,9	42,0	
CY	Zypern		41,6	41,0	41,1	41,1	41,5	41,1	40,8	41,2	41,6
CZ	Tschechische Republik		44,1	41,7	42,0	42,3	42,1	42,2	42,2	42,3	42,2
DE	Deutschland	40,4	41,0	40,8	40,7	40,3	40,6	40,7	41,0	41,0	40,9
DK	Dänemark	39,9	40,0	40,3	40,0	39,9	40,4	40,3	40,2	40,0	39,8
EE	Estland		41,9	42,2	41,9	41,5	41,7	41,5	41,2	41,3	41,1
ES	Spanien	41,5	41,6	41,5	41,4	41,2	41,3	42,1	42,1	41,8	41,5
FI	Finnland	38,7	39,5	39,5	39,5	39,4	39,4	39,4	39,4	39,2	39,2
FR	Frankreich	41,1	39,8	39,0	38,5	39,4	39,6	39,7	39,7	40,0	40,1
GR	Griechenland	42,8	43,2	43,4	43,2	43,2	43,1	43,2	42,9	42,8	42,9
HU	Ungarn		42,0	41,6	41,5	41,5	41,3	41,1	41,0	40,9	40,9
IE	Irland	41,0	40,6	40,3	40,1	40,0	39,7			39,6	39,5
IT	Italien	40,3	40,4	40,3	40,4	40,4	41,1	41,0	41,0	41,0	40,9
LT	Litauen		41,4	40,3	40,8	40,3	40,3	40,3	40,4	40,5	40,3
LU	Luxemburg	40,0	40,4	39,8	39,9	40,1	40,3	40,3	40,1	40,0	40,0
LV	Lettland		45,1	45,7	44,7	44,7	43,6	43,0	42,8	41,9	41,5
MT	Malta		41,9	41,1	41,0	41,9	41,5	41,4	41,2	41,1	41,1
NL	Niederlande	39,7	39,5	39,5	39,3	39,2	39,2	39,1	39,2	39,2	39,2
PL	Polen						43,0	43,0	42,7	42,6	
PT	Portugal	42,4	41,5	41,5	41,5	41,3	41,5	41,3	41,2	41,3	41,3
RO	Rumänien		42,6	42,2	43,1	42,9	42,4	42,7	42,0	41,9	41,8
SE	Schweden	40,1	40,2	40,0	40,0	39,9	40,0	39,8	39,9	39,8	
SI	Slowenien		41,8	41,9	42,0	41,9	42,2	42,0	41,7	41,7	
SK	Slowakei		42,8	42,5	42,3	41,1	41,2	41,5	41,8	41,6	41,5
UK	Vereinigtes Königreich	44,2	43,7	43,6	43,3	43,2	43,1	42,9	42,7	42,8	42,8

Tabelle 7.20: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.) Private Dienstleistungen – Vollzeit
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte, Klassifikation: NACE Rev.1.1 (50-52,55,60-67,70-74,90-93,95)

* EU27: 2001, 2002, 2003 ohne PL; 2000 ohne PL, BG; 2005, 2006 ohne IE; 2008 ohne SE, SI, BG, PL

**EU15: 2005, 2006 ohne IE

		1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27*			41,2	40,9	40,8	40,7	41,0	41,0	40,8	40,8	40,4
EU15**		41,0	40,8	40,5	40,4	40,3	40,4	40,5	40,4	40,4	40,3
AT	Österreich	39,0	39,8	39,7	39,7	39,6	41,7	41,1	41,1	40,8	41,0
BE	Belgien	38,9	38,8	38,9	39,0	38,7	38,8	38,5	38,8	38,5	38,5
BG	Bulgarien			42,3	42,4	42,3	43,6	42,8	43,1	43,3	
CY	Zypern		42,8	41,0	41,5	41,8	42,0	41,8	41,5	42,3	42,2
CZ	Tschechische Republik		43,3	41,1	41,0	41,2	41,1	41,0	40,9	41,0	40,8
DE	Deutschland	39,8	40,2	39,8	39,9	39,5	39,8	39,9	40,1	40,1	40,0
DK	Dänemark	38,8	39,0	38,3	38,6	38,5	39,1	38,8	38,7	38,6	38,6
EE	Estland		41,7	41,4	41,6	40,9	41,1	41,4	40,6	40,4	40,5
ES	Spanien	41,9	41,7	41,7	41,4	41,4	41,3	41,8	41,6	41,4	40,8
FI	Finnland	38,2	38,1	37,8	38,1	37,9	37,6	38,1	37,7	37,8	37,5
FR	Frankreich	40,7	38,9	38,2	37,4	38,1	38,5	38,3	38,1	38,9	38,5
GR	Griechenland	43,2	43,8	43,6	43,6	43,5	43,2	43,2	43,0	42,8	43,0
HU	Ungarn		41,8	41,3	41,3	41,1	41,1	40,8	40,6	40,7	40,8
IE	Irland	40,3	39,9	39,8	39,6	39,2	39,1			38,9	38,7
IT	Italien	41,3	41,5	41,4	41,5	41,1	41,4	41,4	41,4	41,2	41,2
LT	Litauen		43,4	40,9	41,1	40,2	40,7	40,3	40,6	40,6	40,3
LU	Luxemburg	39,6	39,8	39,4	39,2	39,9	40,1	40,0	39,9	40,0	40,0
LV	Lettland		47,7	48,6	46,4	45,5	45,3	43,7	43,3	41,9	41,6
MT	Malta		41,9	41,5	40,9	42,5	41,5	41,1	41,3	40,9	41,3
NL	Niederlande	39,3	38,6	38,8	38,7	38,7	38,7	38,8	38,8	38,7	38,6
PL	Polen						43,2	43,1	42,6	42,4	
PT	Portugal	43,9	41,8	42,1	41,6	41,5	41,9	41,8	41,6	41,5	41,4
RO	Rumänien		43,5	43,2	44,4	43,9	43,3	43,3	42,4	42,3	42,0
SE	Schweden	40,1	39,9	39,3	39,4	39,3	39,4	39,3	39,4	39,5	
SI	Slowenien		41,1	41,4	41,7	41,6	41,7	41,8	41,3	41,4	
SK	Slowakei		42,6	42,6	42,2	40,7	40,7	40,9	40,9	40,7	40,7
UK	Vereinigtes Königreich	43,3	42,3	42,2	41,9	41,9	41,4	41,4	41,2	41,2	41,1

Tabelle 7.21: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.) Einzelhandel – Vollzeit
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte, Klassifikation: NACE Rev.1.1 (52)

* EU27: 2001, 2002, 2003 ohne PL; 2000 ohne PL, BG; 2005, 2006 ohne IE; 2008 ohne SE, SI, BG, PL

**EU15: 2005, 2006 ohne IE

Arbeitszeitentwicklung in Europa

		1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27*			39,5	39,3	39,2	39,3	39,7	39,7	39,6	39,6	39,6
EU15**		39,3	39,2	39,1	38,9	39,1	39,3	39,4	39,4	39,4	39,5
AT	Österreich	40,4	40,3	40,5	40,5	40,4	43,6	43,1	43,0	43,1	43,0
BE	Belgien	38,3	38,8	39,0	39,0	39,0	39,0	38,6	38,6	38,8	38,7
BG	Bulgarien			40,5	40,6	40,1	40,2	40,2	40,2	40,2	
CY	Zypern		39,8	39,1	39,2	39,4	39,1	38,8	38,7	38,8	39,5
CZ	Tschechische Republik		43,7	41,1	41,0	41,4	41,4	41,2	41,2	41,2	41,0
DE	Deutschland	39,3	39,7	39,6	39,7	39,6	39,8	40,0	40,2	40,3	40,4
DK	Dänemark	38,2	39,0	38,5	38,9	39,0	39,1	39,3	39,4	39,5	39,3
EE	Estland		41,3	41,1	40,9	41,1	41,5	40,7	40,8	40,8	40,8
ES	Spanien	39,2	38,5	38,5	38,4	38,3	38,1	37,7	37,5	37,5	37,3
FI	Finnland	37,5	38,4	38,3	38,3	38,2	38,1	38,2	38,3	38,3	38,4
FR	Frankreich	39,7	39,6	39,4	37,8	39,3	39,5	39,7	39,6	39,6	39,9
GR	Griechenland	39,3	39,8	39,9	39,9	39,8	39,7	39,8	39,7	39,7	39,7
HU	Ungarn		41,2	40,8	40,7	40,8	40,7	40,5	40,3	40,5	40,5
IE	Irland	39,1	39,3	38,8	38,8	38,5	38,6			37,8	38,0
IT	Italien	37,0	36,8	36,8	36,6	36,7	37,8	37,6	37,8	37,6	37,7
LT	Litauen		40,5	40,5	40,0	40,3	40,3	40,2	40,2	40,3	40,2
LU	Luxemburg	39,1	39,4	39,2	39,5	39,7	40,0	40,0	39,9	40,0	39,9
LV	Lettland		42,1	42,7	42,0	42,3	41,2	41,5	41,4	41,0	40,6
MT	Malta		43,1	39,4	42,2	41,1	41,9	41,8	41,6	41,5	41,6
NL	Niederlande	39,0	37,5	37,5	37,6	37,5	37,4	37,6	37,5	37,5	37,5
PL	Polen						41,4	41,3	40,8	40,8	
PT	Portugal	39,7	37,8	37,4	37,6	37,3	37,5	37,8	37,6	37,6	37,6
RO	Rumänien		40,9	41,0	41,5	41,4	41,1	41,0	40,8	40,8	40,8
SE	Schweden	39,7	39,9	39,9	39,9	40,0	39,8	40,0	40,0	40,0	
SI	Slowenien		41,4	41,4	41,0	41,0	41,3	40,9	41,0	41,1	
SK	Slowakei		42,3	42,2	41,9	40,1	39,5	39,7	39,9	39,9	39,6
UK	Vereinigtes Königreich	41,8	41,5	41,4	41,6	41,6	41,1	40,9	40,8	40,8	41,3

Tabelle 7.22: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.) Öffentlicher Dienst – Vollzeit
Basis: 15-64jährige abhängig Beschäftigte, Klassifikation: NACE Rev.1.1 (75)

* EU27: 2001, 2002, 2003 ohne PL; 2000 ohne PL, BG; 2005, 2006 ohne IE; 2008 ohne SE, SI, BG, PL

**EU15: 2005, 2006 ohne IE

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								44,1	43,9	44,0	44,2	44,2	44,1	44,1	44,0
EU15		44,9	45,0	45,2	44,9	44,6	44,3	44,4	44,2	44,2	44,4	44,5	44,5	44,4	44,4
AT	Österreich	41,2	41,8	41,5	41,7	42,0	41,4	41,8	41,5	41,2	48,1	47,6	47,9	47,7	47,2
BE	Belgien	41,4	41,4	41,5	42,2	42,5	42,4	44,0	43,4	43,4	44,0	43,2	43,2	43,0	43,3
BG	Bulgarien							41,2	41,3	40,6	40,7	40,7	41,1	41,2	41,4
CY	Zypern					40,9	43,3	41,7	44,1	44,3	42,6	43,6	43,7	42,7	45,5
CZ	Tschechische Republik			47,1	47,6	46,7	46,9	44,4	44,9	45,6	44,3	44,4	44,6	44,7	44,3
DE	Deutschland	42,9	44,1	44,2	44,3	44,3	44,2	43,7	43,8	42,8	43,1	43,6	43,9	43,7	43,8
DK	Dänemark	45,1	44,4	44,1	43,8	44,8	45,2	45,6	44,8	44,6	45,3	45,5	45,2	44,4	44,9
EE	Estland	:	:	43,4	42,5	41,6	42,1	42,4	41,9	41,7	42,1	41,5	41,6	41,3	41,1
ES	Spanien	42,6	42,7	43,4	43,7	43,5	43,4	43,6	43,0	43,4	43,6	43,8	44,3	43,9	44,1
FI	Finnland			42,5	42,6	42,5	42,4	42,2	42,0	42,0	42,3	41,8	41,7	41,6	41,6
FR	Frankreich	45,5	45,3	45,4	45,4	45,2	44,4	43,7	43,6	45,1	45,4	45,7	45,5	45,7	45,7
GR	Griechenland	41,8	41,3	41,3	42,3	42,2	42,4	43,5	42,5	42,3	42,3	42,3	42,8	42,1	42,6
HU	Ungarn		41,7	42,4	42,5	42,8	42,5	41,9	41,8	41,8	41,4	41,4	41,2	40,9	40,7
IE	Irland	43,4	44,1	43,2	44,1	43,2	42,8	42,2	42,0	41,5	41,4	41,1		41,0	40,8
IT	Italien	42,0	41,8	42,3	42,0	42,2	40,7	41,9	41,9	42,0	43,9	44,0	44,5	44,2	44,6
LT	Litauen				41,1		40,3	40,3	40,1	40,0	40,3	40,3	40,1	40,2	40,2
LU	Luxemburg	44,5	44,7	43,2	43,6	43,8	46,2	43,2	42,6	42,5	41,2	41,5	40,5	40,0	40,1
LV	Lettland				44,0	43,5	43,3	42,3	43,4	43,4	42,6	42,0	42,2	41,7	41,0
MT	Malta						46,6	42,8	42,0	44,2	41,5	43,6	44,2	42,1	42,4
NL	Niederlande	39,9	39,8	39,5	39,4	39,3	39,7	39,8	39,5	39,3	39,2	39,3	39,4	39,4	39,4
PL	Polen							42,9	43,0	43,3	43,2	43,1	42,9	42,5	42,2
PT	Portugal	44,9	44,3	44,9	46,6	42,9	43,9	42,8	43,1	43,0	43,1	43,8	43,5	44,1	44,4
RO	Rumänien			43,4	43,1	43,1	43,1	42,4	43,0	43,5	43,4	42,9	42,2	42,1	41,4
SE	Schweden			42,1	41,7	42,5	42,2	41,7	41,6	41,5	41,7	41,1	41,1	41,0	41,0
SI	Slowenien		43,1	44,5	44,1	43,2	43,8	44,4	43,4	44,9	45,3	44,0	43,9	43,9	43,6
SK	Slowakei				45,4	43,4	44,1	43,3	43,0	42,0	41,3	41,6	42,0	41,8	41,7
UK	Vereinigtes Königreich	47,1	46,9	47,3	46,8	46,3	46,1	46,6	46,1	46,1	45,7	45,3	45,2	45,3	45,2

Tabelle 7.23: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.), Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft – Vollzeit
Basis: abhängig Beschäftigte, Klassifikation: ISCO88 (1)

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								39,7	39,6	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7	39,8
EU15		39,6	39,7	39,7	39,7	39,7	39,5	39,3	39,2	39,4	39,4	39,4	39,5	39,5	39,5
AT	Österreich	39,7	40,0	40,0	40,2	40,3	40,1	40,1	40,0	40,0	42,6	42,4	42,5	42,5	42,4
BE	Belgien	38,8	39,0	39,1	39,0	39,7	39,4	39,4	39,6	39,9	39,8	39,4	39,5	39,6	39,6
BG	Bulgarien							40,3	40,4	40,1	40,4	40,2	40,3	40,4	40,4
CY	Zypern					40,7	40,4	39,9	39,9	39,5	39,8	39,7	39,2	39,3	39,4
CZ	Tschechische Republik			43,3	43,4	43,3	43,2	41,0	41,1	41,2	41,1	41,2	41,1	41,2	41,3
DE	Deutschland	39,2	39,4	39,5	39,5	39,5	39,5	39,4	39,4	39,2	39,3	39,5	39,7	39,7	39,8
DK	Dänemark	39,0	39,1	38,7	38,7	38,8	39,2	39,3	39,0	38,7	39,2	38,9	39,1	39,2	39,0
EE	Estland			40,9	41,3	40,5	41,1	41,2	40,6	40,6	41,4	40,4	40,6	40,6	40,6
ES	Spanien	40,6	40,6	40,7	40,7	40,6	40,5	40,5	40,5	40,4	40,2	40,4	40,4	40,3	40,2
FI	Finnland			38,8	39,2	39,1	39,0	38,8	38,9	38,9	38,9	38,9	38,8	38,7	38,8
FR	Frankreich	39,3	39,4	39,2	39,2	39,0	38,3	37,5	37,0	38,4	38,6	38,5	38,6	38,8	38,9
GR	Griechenland	41,3	41,3	41,6	41,0	40,7	41,1	41,6	41,0	40,9	40,9	41,0	40,8	40,7	41,0
HU	Ungarn		41,2	41,3	40,9	41,1	41,1	40,8	40,7	40,7	40,5	40,5	40,4	40,4	40,5
IE	Irland	41,4	41,5	41,2	41,1	40,2	40,1	39,6	39,8	39,6	39,5	39,5		38,9	39,0
IT	Italien	38,5	38,5	38,6	38,7	38,6	38,4	38,4	38,4	38,4	38,1	38,1	38,1	38,1	38,0
LT	Litauen				40,8		38,7	39,0	39,4	39,1	38,7	39,1	39,6	39,6	39,9
LU	Luxemburg	39,6	39,4	39,6	39,6	39,6	39,4	39,4	39,3	39,4	39,9	40,0	39,9	39,9	39,9
LV	Lettland				42,0	41,9	41,3	41,2	42,4	41,6	41,4	41,5	41,8	41,1	40,7
MT	Malta						40,6	38,5	38,9	39,9	40,1	39,7	39,6	39,8	39,7
NL	Niederlande	39,4	39,3	39,1	38,8	38,7	38,8	38,6	38,4	38,6	38,6	38,6	38,6	38,6	38,7
PL	Polen							41,4	41,5	41,4	41,3	41,3	41,0	41,1	40,9
PT	Portugal	37,9	38,0	38,0	38,6	38,5	38,1	38,3	38,4	38,6	38,7	38,5	38,5	39,1	39,0
RO	Rumänien			40,3	40,3	40,3	40,4	40,7	40,7	41,0	40,8	40,8	40,6	40,7	40,7
SE	Schweden			39,9	39,8	40,0	40,0	39,7	39,8	39,6	39,6	39,6	39,6	39,6	39,6
SI	Slowenien		41,3	41,3	41,7	41,5	41,1	41,0	41,3	41,3	41,4	41,6	41,3	41,1	41,1
SK	Slowakei				42,1	41,9	41,8	41,7	41,3	40,1	39,9	40,1	40,4	40,3	40,3
UK	Vereinigtes Königreich	42,8	42,8	43,1	42,8	42,6	42,4	42,3	42,0	41,7	41,5	41,3	41,1	41,2	41,2

Tabelle 7.24: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.), Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe – Vollzeit
Basis: abhängig Beschäftigte, Klassifikation: ISCO88 (3)

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								39,1	38,9	38,9	39,1	39,1	39,2	39,2	39,2
EU15		39,1	39,2	39,2	39,2	39,2	39,0	38,8	38,6	38,6	38,8	38,8	38,9	38,9	38,9
AT	Österreich	39,1	39,5	39,6	39,5	39,5	39,5	39,5	39,5	39,4	41,5	41,1	40,9	41,1	40,9
BE	Belgien	38,2	38,2	38,2	38,3	38,7	38,6	38,6	38,9	38,7	38,5	38,6	38,5	38,7	38,7
BG	Bulgarien							40,7	40,7	40,6	40,7	40,7	40,7	40,7	40,7
CY	Zypern					39,3	39,4	38,9	39,0	39,0	39,1	39,2	38,8	39,0	39,2
CZ	Tschechische Republik			42,3	42,6	42,5	42,8	40,4	40,1	40,3	40,4	40,3	40,4	40,4	40,3
DE	Deutschland	39,1	39,4	39,5	39,5	39,5	39,5	39,4	39,3	39,2	39,3	39,4	39,7	39,7	39,7
DK	Dänemark	37,3	37,3	37,5	37,4	37,4	38,0	37,5	37,2	37,3	37,5	37,4	37,5	37,8	37,9
EE	Estland			40,9	41,1	40,7	41,0	40,8	40,9	40,7	40,6	40,8	40,5	40,6	40,4
ES	Spanien	39,8	39,8	39,7	39,8	39,8	39,8	39,6	39,7	39,5	39,5	39,5	39,6	39,5	39,3
FI	Finnland			37,9	37,7	37,7	37,8	37,7	37,8	37,8	37,7	37,9	37,8	37,8	37,8
FR	Frankreich	38,9	39,0	39,0	38,8	38,7	37,8	37,2	36,4	36,7	36,9	36,9	37,0	37,0	37,1
GR	Griechenland	39,9	40,1	40,1	40,4	40,5	40,3	40,4	40,7	40,6	40,6	40,5	40,4	40,3	40,4
HU	Ungarn		40,6	40,6	40,5	40,6	40,7	40,6	40,5	40,4	40,3	40,2	40,2	40,2	40,1
IE	Irland	38,3	38,6	38,5	38,7	38,7	38,7	38,5	38,3	38,3	38,0	38,2		37,8	37,8
IT	Italien	38,4	38,5	38,3	38,4	38,4	38,4	38,5	38,3	38,5	39,1	39,1	39,2	39,2	39,1
LT	Litauen				40,0		40,4	39,8	40,7	40,0	40,0	39,9	40,2	40,2	40,0
LU	Luxemburg	39,5	39,5	39,5	39,1	39,6	39,6	39,4	39,4	39,5	40,0	39,9	39,9	39,9	40,0
LV	Lettland				42,3	42,0	41,9	43,1	42,2	42,2	42,2	41,4	41,1	41,1	40,5
MT	Malta						40,6	38,7	40,3	40,1	40,3	40,5	40,1	40,1	40,4
NL	Niederlande	39,1	39,1	38,7	38,6	38,5	38,3	38,4	38,4	38,4	38,4	38,4	38,5	38,5	38,5
PL	Polen							41,1	41,2	41,2	41,1	41,1	40,9	40,9	40,8
PT	Portugal	39,0	39,1	38,8	39,1	39,0	38,9	39,1	38,9	38,7	39,1	39,2	39,2	39,3	39,6
RO	Rumänien			40,7	40,6	41,1	41,3	40,9	41,3	41,3	41,1	41,2	41,1	41,0	41,1
SE	Schweden			39,7	39,8	39,8	39,6	39,4	39,5	39,4	39,4	39,4	39,4	39,5	39,5
SI	Slowenien		40,5	40,7	40,6	40,6	40,6	40,5	40,6	40,4	40,7	40,7	40,5	40,6	40,5
SK	Slowakei				41,8	41,6	41,6	41,6	41,3	40,0	40,0	40,2	40,2	40,4	40,3
UK	Vereinigtes Königreich	39,9	39,8	39,8	39,8	39,9	39,7	39,2	38,9	38,8	38,7	38,7	38,6	38,7	38,7

Tabelle 7.25: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.), Bürokräfte, kaufmännische Angestellte – Vollzeit
Basis: abhängig Beschäftigte, Klassifikation: ISCO88 (4)

Arbeitszeitentwicklung in Europa

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27								41,1	41,1	41,1	41,2	41,4	41,4	41,4	41,3
EU15		41,3	41,4	41,3	41,4	41,2	41,0	40,8	40,7	40,7	40,9	41,0	41,1	41,1	41,1
AT	Österreich	39,6	39,8	40,0	40,1	40,1	40,2	40,2	40,2	40,1	43,5	43,3	43,2	43,0	43,2
BE	Belgien	39,5	39,2	39,3	39,6	39,5	40,1	40,1	40,2	39,7	39,5	39,7	39,7	40,1	39,6
BG	Bulgarien							41,5	41,4	41,2	41,7	41,5	41,6	41,7	41,7
CY	Zypern					41,8	41,6	41,6	41,1	41,2	41,0	41,2	40,7	40,9	41,8
CZ	Tschechische Republik			44,1	43,8	43,4	43,3	41,1	41,4	41,6	41,3	41,4	41,4	41,3	41,2
DE	Deutschland	40,1	40,5	40,5	40,6	40,7	40,9	40,6	40,4	40,1	40,4	40,6	40,9	40,9	40,9
DK	Dänemark	39,8	38,6	38,7	39,3	38,6	39,6	39,7	39,8	40,9	40,1	40,5	40,4	40,6	40,5
EE	Estland			42,8	44,3	42,4	42,3	41,8	41,6	41,8	41,9	41,5	41,5	41,7	41,3
ES	Spanien	41,4	41,5	41,5	41,5	41,7	41,7	41,6	41,5	41,4	41,4	42,3	42,3	42,0	41,9
FI	Finnland			39,7	40,1	40,5	40,3	40,7	40,6	40,7	40,4	40,8	40,9	40,9	41,1
FR	Frankreich	40,0	39,9	39,8	39,7	39,5	38,4	37,7	37,2	38,2	38,1	38,3	38,6	38,5	38,7
GR	Griechenland	42,9	43,0	43,1	43,4	43,8	43,5	43,8	43,6	43,8	43,4	43,3	43,2	43,1	43,3
HU	Ungarn		41,5	42,1	42,0	42,1	42,0	41,3	41,2	41,5	41,3	41,0	41,0	40,9	40,8
IE	Irland	41,8	42,0	41,8	41,3	41,2	40,9	40,9	40,8	40,6	40,7	40,5		40,7	40,6
IT	Italien	40,2	40,4	40,2	40,3	40,4	40,3	40,3	40,4	40,4	41,0	41,0	41,1	41,1	41,1
LT	Litauen				43,0		40,7	40,5	41,0	40,7	40,5	40,5	40,6	40,5	40,6
LU	Luxemburg	40,4	40,4	40,3	40,3	40,5	40,6	40,6	40,5	40,4	40,2	40,3	40,3	40,0	40,0
LV	Lettland				43,6	44,2	44,3	44,7	46,4	44,8	44,3	43,8	43,9	43,5	42,5
MT	Malta						41,3	40,7	40,7	40,7	40,4	40,9	40,8	40,7	40,6
NL	Niederlande	39,8	39,8	39,8	39,5	39,6	39,9	40,2	40,1	39,6	39,6	39,5	39,7	39,7	39,6
PL	Polen							43,5	43,9	43,9	43,5	43,8	43,6	43,4	43,0
PT	Portugal	43,6	43,5	43,1	42,5	41,6	41,4	41,4	41,5	41,3	41,3	41,3	41,0	41,1	41,2
RO	Rumänien			41,3	41,3	41,3	41,9	41,5	42,4	42,5	41,9	42,1	41,8	41,7	41,7
SE	Schweden			39,3	39,4	39,2	39,2	39,4	39,4	39,3	39,2	39,2	39,2	39,1	39,1
SI	Slowenien		41,6	41,6	41,5	41,3	41,5	41,5	41,6	41,5	41,7	41,5	41,6	41,7	41,8
SK	Slowakei				42,6	42,2	42,3	42,0	41,6	40,5	40,7	41,1	41,3	41,2	41,2
UK	Vereinigtes Königreich	45,8	45,9	45,9	46,0	45,2	45,4	45,2	45,2	45,2	44,9	44,6	44,5	44,7	44,5

Tabelle 7.26: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit (Std.), Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer – Vollzeit
Basis: abhängig Beschäftigte, Klassifikation: ISCO88 (8)

		jünger als 6 Jahre				6 bis 11 Jahre				12 Jahre und älter			
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
EU27		55,6	56,9	57,7	59,0	66,9	68,1	69,4	70,7	69,1	70,2	71,8	71,9
EU15		57,7	58,6	59,4	60,8	67,2	68,4	69,4	70,6	68,4	69,4	71,0	70,8
AT	Österreich	60,9	61,3	62,0	63,5	75,0	76,3	76,0	76,9	78,0	81,1	81,0	82,9
BE	Belgien	66,3	67,3	67,0	68,2	71,4	70,8	72,8	75,0	69,4	69,7	72,2	73,5
BG	Bulgarien	44,8	48,0	51,7	51,4	65,2	68,1	72,9	74,7	73,6	75,9	79,2	80,6
CY	Zypern	68,4	69,1	71,9	71,4	69,4	73,9	76,9	74,4	69,4	72,0	71,9	74,3
CZ	Tschechische Republik	35,7	34,7	33,8	33,8	77,7	79,7	80,8	82,6	85,4	86,5	86,4	87,9
DE	Deutschland	54,6	56,6	58,6	61,7	68,3	70,5	71,1	73,7	75,2	76,3	79,1	76,3
EE	Estland	46,8	55,1	53,5	53,1	77,5	84,1	86,3	85,3	87,0	88,0	88,2	87,6
ES	Spanien	55,2	56,9	58,3	58,1	58,0	60,6	62,5	63,2	56,5	59,8	62,9	62,3
FI	Finnland	61,0	61,4	62,4	64,4	84,6	85,1	86,3	88,0	86,8	86,7	87,9	88,5
FR	Frankreich	62,3	62,0	63,6	66,2	74,5	74,8	77,5	79,6	75,7	76,0	77,9	76,7
GR	Griechenland	52,4	53,8	52,9	53,6	58,2	59,3	59,8	60,7	56,2	58,4	59,3	59,8
HU	Ungarn	33,2	35,1	32,7	33,6	65,8	67,0	67,7	67,1	76,7	76,0	76,9	76,3
IE	Irland	:	:	:	57,1	:	:	:	63,3	:	:	:	68,0
IT	Italien	50,9	51,9	52,3	52,8	54,3	56,4	56,5	56,8	53,5	55,1	55,6	56,4
LT	Litauen	68,6	69,3	69,8	67,1	75,0	78,1	78,2	79,1	79,8	80,1	83,6	83,0
LU	Luxemburg	61,1	61,8	65,9	63,6	65,1	65,7	65,5	68,8	61,8	61,2	61,6	62,6
LV	Lettland	51,5	58,8	61,3	66,2	75,0	75,9	76,0	82,2	80,4	82,4	85,2	83,9
MT	Malta	29,5	34,5	37,9	38,6	32,2	31,3	34,7	39,2	39,2	37,1	39,9	43,7
NL	Niederlande	69,7	71,4	73,2	76,4	72,9	73,8	75,0	78,3	74,2	74,2	77,7	78,8
PL	Polen	49,8	52,4	55,5	57,0	62,0	63,3	67,0	69,3	65,0	66,2	68,8	71,4
PT	Portugal	73,1	73,6	71,7	71,8	74,8	75,4	75,4	76,2	72,3	73,6	74,2	74,5
RO	Rumänien	56,7	60,1	59,1	58,6	63,7	64,0	65,0	64,7	67,3	68,9	68,2	67,4
SI	Slowenien	35,3	36,2	37,4	39,3	71,0	72,5	73,2	75,1	77,8	78,4	80,8	82,9
SK	Slowakei	76,8	79,3	79,3	78,8	84,6	85,2	84,9	86,5	80,5	80,2	83,3	86,0
UK	Vereinigtes Königreich	56,3	56,7	56,0	57,6	72,5	71,7	72,8	72,7	77,7	76,8	76,9	79,1

Tabelle 7.27: Beschäftigungsquote von Frauen nach Alter des jüngsten Kindes (%)
Basis: gesamte Beschäftigung

	Alter des jüngsten Kindes	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU	0 - 2	29,59	29,40	30,53	31,59	31,87	31,61	31,68	32,06	32,11
	3 - 5	28,06	27,67	29,38	31,01	31,03	31,21	31,29	31,47	31,49
	6 - 11	28,74	28,48	30,29	31,31	31,21	31,25	31,28	31,40	31,45
	12 - 14	30,43	30,31	31,80	32,48	32,22	31,85	32,01	32,23	32,20
Österreich	0 - 2					30,52	29,87	29,99	28,97	29,51
	3 - 5					27,13	26,28	25,21	26,36	26,31
	6 - 11					29,68	29,18	28,44	28,46	28,63
	12 - 14					32,17	31,87	31,97	31,43	30,41
Belgien	0 - 2	30,18	30,89	31,37	31,05	31,22	31,90	31,95	32,05	32,19
	3 - 5	30,78	29,28	29,53	30,71	30,55	30,19	30,17	30,70	30,85
	6 - 11	29,35	29,14	29,96	28,71	29,82	30,14	29,66	30,48	30,09
	12 - 14	29,71	29,78	30,18	29,15	30,34	30,03	29,92	30,66	30,64
Zypern	0 - 2	37,59	38,62	38,54	38,18	37,93	37,50	38,00	38,59	38,36
	3 - 5	38,18	36,91	37,81	37,38	36,93	37,59	38,19	38,40	38,01
	6 - 11	38,83	38,30	38,13	37,42	37,83	37,42	37,40	37,90	37,85
	12 - 14	38,65	37,98	38,00	38,11	38,82	37,93	37,09	37,79	37,90
Tschechische Republik	0 - 2			38,56	38,47	38,14	37,26	36,60	36,11	37,03
	3 - 5			38,28	37,82	38,11	37,97	37,70	37,23	37,47
	6 - 11			38,82	38,81	39,02	39,04	38,79	39,03	39,00
	12 - 14			39,36	39,48	39,45	39,57	39,30	39,28	39,43
Deutschland	0 - 2	29,41	28,90	28,47	28,75	28,78	25,79	27,87	28,42	27,53
	3 - 5	24,05	23,51	23,35	22,78	23,06	22,74	23,35	23,68	23,65
	6 - 11	26,25	25,25	24,47	23,99	23,47	23,26	22,84	23,26	23,43
	12 - 14	29,45	29,01	28,46	27,98	27,20	25,69	25,82	25,32	25,69
Spanien	0 - 2	35,75	35,70	35,22	35,02	34,69	33,52	33,66	33,58	33,37
	3 - 5	35,20	34,51	34,78	34,24	34,08	33,31	33,91	32,99	33,29
	6 - 11	34,83	34,56	34,84	34,95	34,81	33,98	33,84	33,77	33,55
	12 - 14	35,39	35,00	34,96	34,59	34,52	33,57	33,34	34,12	33,18
Finnland	0 - 2				34,58	34,02	34,30	35,09	34,82	34,79
	3 - 5				35,22	36,62	35,30	34,48	34,76	35,68
	6 - 11				35,70	35,44	35,86	35,90	35,63	36,13
	12 - 14				35,98	35,76	35,25	35,96	35,82	36,03
Frankreich	0 - 2				32,98	32,94	33,38	32,50	33,48	33,32
	3 - 5				32,79	32,21	32,73	32,35	33,69	33,03
	6 - 11				32,26	32,03	32,70	33,15	33,23	33,07
	12 - 14				32,70	32,84	32,81	33,86	33,73	33,47
Griechenland	0 - 2	36,72	36,88	36,65	36,63	37,24	36,87	36,80	36,75	36,90
	3 - 5	37,61	37,17	36,71	37,58	36,85	37,23	36,53	36,79	36,87
	6 - 11	37,94	38,30	37,68	37,51	37,44	37,18	36,94	36,75	36,45
	12 - 14	38,01	38,24	38,82	37,87	37,86	38,27	37,58	37,11	36,70
Ungarn	0 - 2	39,22		38,27	37,64	38,34	37,86	38,42	37,75	37,67
	3 - 5	39,09	38,83	38,94	38,31	38,67	38,47	38,97	38,75	38,84
	6 - 11	39,23	39,39	39,21	38,93	38,86	38,63	38,71	38,94	39,13
	12 - 14	39,72	39,90	39,78	39,90	39,52	39,34	39,18	39,19	39,47

Tabelle 7.28:

Arbeitszeitentwicklung in Europa

	Alter des jüngsten Kindes	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Irland	0 - 2					31,48	31,52	31,93	31,17	30,59
	3 - 5									28,18
	6 - 11									26,91
	12 - 14									28,55
Italien	0 - 2					32,03	31,72	31,52	31,71	31,78
	3 - 5					30,66	30,59	30,05	30,70	30,80
	6 - 11					31,31	30,83	31,00	30,70	30,38
	12 - 14					32,04	32,05	31,75	31,83	31,38
Litauen	0 - 2			36,77	36,22					38,62
	3 - 5			36,40	36,79					38,51
	6 - 11			37,05	36,87	36,77	37,12			38,54
	12 - 14			37,71	36,94					38,77
Luxemburg	0 - 2	31,63	32,28	31,62	31,37	31,70	32,42	32,69	33,37	32,20
	3 - 5	30,58	28,26	30,19	27,22	29,50	29,24	29,11	28,58	29,33
	6 - 11	31,01	29,24	30,24	29,79	28,01	28,17	28,82	28,83	27,94
	12 - 14	30,55	29,46	32,21	30,07	30,74	28,61	29,08	29,89	29,83
Lettland	0 - 2				37,62	36,29				38,47
	3 - 5			41,35	40,26	42,14				39,16
	6 - 11			41,02	40,78	38,60	39,35			39,26
	12 - 14			41,22	41,22	40,64				40,27
Niederlande	0 - 2	21,26	21,23	20,99	21,54	21,95	22,52	23,12	23,41	24,15
	3 - 5	19,10	19,30	18,89	19,63	19,43	20,22	20,64	20,97	22,14
	6 - 11	18,84	19,33	19,49	19,62	19,72	19,81	20,21	20,39	20,80
	12 - 14	19,18	19,50	19,51	19,51	19,18	19,11	19,46	19,41	19,95
Polen	0 - 2				37,37	36,65	37,43	37,34	37,46	37,56
	3 - 5				38,04	37,62	38,14	38,41	38,05	38,01
	6 - 11				37,98	37,83	37,66	37,58	38,03	38,29
	12 - 14				37,83	37,65	37,99	38,13	38,24	38,56
Portugal	0 - 2	37,91	38,82	38,07	37,83	37,95	37,89	38,21	38,18	38,10
	3 - 5	37,76	38,46	38,57	38,17	38,24	37,85	38,22	38,09	38,24
	6 - 11	38,17	38,30	38,01	37,87	37,49	37,75	38,10	37,68	37,59
	12 - 14	38,08	37,91	37,53	37,43	37,16	37,64	37,34	37,19	37,40
Slowenien	0 - 2				39,98					38,59
	3 - 5				39,65					39,54
	6 - 11				40,31					39,75
	12 - 14				39,98					39,52
Slowakei	0 - 2				39,32	39,30	40,20	39,42	38,39	38,30
	3 - 5				39,54	39,29	39,32	39,53	39,12	39,17
	6 - 11				39,27	38,84	39,31	39,57	39,33	39,15
	12 - 14				39,08	39,27	39,58	39,86	39,66	39,20
Vereinigtes Königreich	0 - 2	26,93	26,52	26,73	26,52	27,20	27,14	27,24	27,71	28,87
	3 - 5	25,44	25,32	25,16	26,32	25,25	26,18	26,41	26,08	26,51
	6 - 11	26,82	27,18	27,21	27,00	26,61	27,30	27,27	27,49	28,48
	12 - 14	28,67	29,09	28,65	28,82	28,04	28,24	28,57	29,00	29,43

Tabelle 7.28: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Frauen, nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (Std.)
Basis: abhängig Beschäftigte

	Alter des jüngsten Kindes	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU	0 - 2	41,62	41,46	41,20	40,91	40,88	41,15	40,99	41,04	40,98
	3 - 5	41,60	41,32	41,22	40,97	41,09	41,01	41,09	41,13	41,06
	6 - 11	40,93	40,89	40,82	40,62	40,67	40,72	40,89	40,63	40,65
	12 - 14	39,78	39,56	39,84	39,84	39,85	39,98	39,88	40,08	40,03
Österreich	0 - 2					43,09	42,75	42,72	42,09	41,75
	3 - 5					43,34	42,90	42,92	42,86	42,02
	6 - 11					42,68	42,20	42,47	42,49	42,64
	12 - 14					43,22	42,35	42,23	42,04	41,90
Belgien	0 - 2	39,04	39,28	39,60	38,70	39,31	39,00	38,66	38,88	38,83
	3 - 5	38,98	39,21	39,02	39,62	38,70	39,16	38,99	39,14	39,04
	6 - 11	38,42	38,99	39,29	39,37	39,78	38,80	39,07	39,39	39,32
	12 - 14	38,44	39,12	38,10	39,33	38,90	38,81	38,86	39,07	38,68
Zypern	0 - 2	41,17	40,71	40,56	40,45	40,25	40,57	40,48	40,34	41,43
	3 - 5	41,58	40,11	40,67	41,38	40,98	40,47	40,22	41,18	41,36
	6 - 11	40,70	40,03	40,19	40,05	40,46	40,10	39,78	39,86	40,68
	12 - 14	39,96	39,97	39,91	38,99	40,15	39,81	40,22	40,43	40,64
Tschechische Republik	0 - 2			42,09	42,54	42,16	42,33	42,55	42,60	42,17
	3 - 5			41,95	42,38	42,90	42,26	42,23	42,57	42,60
	6 - 11			42,09	42,52	42,08	42,00	41,95	42,08	42,14
	12 - 14			41,65	42,10	41,94	42,04	41,84	42,05	41,63
Deutschland	0 - 2	40,14	39,85	39,58	39,29	39,22	39,44	39,49	39,68	39,73
	3 - 5	40,08	39,79	39,79	39,17	39,34	39,64	39,75	40,12	40,19
	6 - 11	39,95	39,64	39,38	38,98	39,29	39,47	39,86	39,27	39,47
	12 - 14	39,66	39,38	39,27	38,93	38,95	39,09	38,62	38,65	38,73
Spanien	0 - 2	41,29	41,21	41,01	40,97	41,26	41,90	41,99	42,34	41,67
	3 - 5	41,02	41,22	40,71	41,10	41,09	41,64	42,16	41,82	41,39
	6 - 11	40,85	40,97	40,90	40,77	40,93	41,28	41,86	41,82	41,06
	12 - 14	40,56	40,71	40,44	40,19	40,36	40,80	40,35	41,13	40,20
Finnland	0 - 2				39,40	39,37	39,57	39,39	39,38	39,59
	3 - 5				39,55	39,53	39,35	39,28	39,31	39,51
	6 - 11				39,31	39,00	39,60	39,28	39,17	39,11
	12 - 14				38,45	38,82	39,03	38,49	38,53	38,74
Frankreich	0 - 2				39,40	39,27	39,70	39,44	39,22	39,82
	3 - 5				39,20	39,50	39,73	39,81	40,30	39,91
	6 - 11				39,21	39,60	39,62	40,12	39,68	40,00
	12 - 14				38,48	39,27	39,50	39,50	39,70	39,93
Griechenland	0 - 2	42,25	42,21	42,33	41,74	42,14	41,73	41,74	41,54	42,06
	3 - 5	41,47	41,72	42,08	42,46	41,47	41,51	41,53	41,55	41,71
	6 - 11	41,61	41,64	41,41	41,22	41,35	41,35	41,25	40,72	40,91
	12 - 14	41,08	41,72	41,67	41,40	40,93	41,16	40,71	40,68	40,63
Ungarn	0 - 2				41,55	41,42				
	3 - 5									
	6 - 11	42,19		41,18	41,52	41,42	40,94	40,95	40,81	
	12 - 14									
Irland	0 - 2					39,16	39,10	39,04	38,78	39,82
	3 - 5									39,99
	6 - 11									39,21
	12 - 14									37,78
Italien	0 - 2					40,66	40,63	40,67	40,66	40,44
	3 - 5					40,77	40,41	40,37	40,32	40,35
	6 - 11					40,11	40,07	40,13	40,04	39,96
	12 - 14					39,93	39,76	40,26	39,97	39,80

Tabelle 7.29:

Arbeitszeitentwicklung in Europa

	Alter des jüngsten Kindes	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Niederlande	0 - 2	37,54	37,86	37,87	37,68	37,34	37,46	37,40	37,60	37,54
	3 - 5	37,55	37,55	37,18	37,43	37,20	37,04	37,26	37,28	37,12
	6 - 11	35,62	35,55	35,27	34,81	35,03	35,10	35,30	34,84	35,60
	12 - 14	32,08	31,37	31,40	31,44	31,32	31,05	31,41	31,49	31,16
Polen	0 - 2				43,19	43,16	43,42	43,21	43,11	42,72
	3 - 5				43,27	43,33	43,43	42,82	43,04	43,03
	6 - 11				43,16	42,45	42,85	42,72	42,75	42,43
	12 - 14				42,15	42,40	42,19	42,04	42,10	42,40
Portugal	0 - 2	41,25	41,45	41,48	40,96	41,15	41,53	41,20	41,22	41,38
	3 - 5	40,91	40,98	40,92	41,00	41,34	41,00	41,21	40,99	41,19
	6 - 11	41,74	40,98	41,01	40,79	41,17	41,16	40,81	41,01	40,89
	12 - 14	40,88	40,51	40,84	40,97	39,86	40,47	40,84	40,42	40,16
Slowakei	0 - 2				40,87	41,24	41,52	41,33	41,53	40,89
	3 - 5				40,84	40,87	41,12	41,53	41,84	41,65
	6 - 11				40,77	41,08	41,22	41,47	41,34	41,34
	12 - 14				40,41	40,31	41,01	41,28	41,34	40,45
Vereinigtes Königreich	0 - 2	45,09	44,98	44,20	44,16	43,53	43,86	43,12	43,18	42,98
	3 - 5	45,50	44,75	44,41	43,84	44,27	43,26	43,48	43,00	43,32
	6 - 11	44,02	44,34	43,64	43,13	43,12	42,95	42,78	42,32	42,86
	12 - 14	41,44	41,05	40,79	41,56	40,29	40,65	40,57	41,17	41,83

Tabelle 7.29: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit von Männern, nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (Std.)

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							72,5	74,4	73,3	73,5	74,8	74,3	75,2	75,3	76,3
EU15		76,0	75,5	75,2	73,3	72,8	72,4	74,4	73,0	73,6	75,1	74,6	75,6	75,6	76,6
AT	Österreich	78,9	78,2	78,2	77,4	74,8	76,1	75,3	78,6	78,3	76,3	78,4	79,1	78,9	79,5
BE	Belgien	80,3	80,2	79,9	78,1	80,9	78,2	79,0	77,9	77,5	77,6	80,0	80,0	80,0	80,6
BG	Bulgarien										73,4	:	70,3	71,0	77,6
CY	Zypern					76,1	78,0	80,5	81,1	80,7	80,2	80,9	80,7	82,1	82,1
CZ	Tschechische Republik								73,6	69,7	69,9	70,0	71,4	74,8	75,6
DE	Deutschland	81,7	80,8	80,7								76,1	75,1	74,6	74,3
DK	Dänemark	67,2	67,1	65,8	67,3	67,6	66,7	69,7	69,7	66,4	68,5	67,5	66,9	71,3	70,6
EE	Estland			68,8	68,6	68,8	70,6	72,3	72,9	72,1	73,2	74,7	74,4	76,5	76,9
ES	Spanien	83,9	84,3	84,0	84,7			84,6			83,9	:	85,7	85,4	84,8
FI	Finnland	70,9	71,8	76,4	75,9	76,0	76,8	77,2	77,3	78,2	77,8	78,0	77,3	77,8	77,0
FR	Frankreich	75,6	75,7	75,2	74,8	74,6	74,4	74,9	74,9	74,2	73,2	73,4	73,0	72,7	71,1
GR	Griechenland	76,8	76,4	76,6	75,7	75,6	75,7	75,6	76,1	76,3	75,5	76,4	77,6	77,4	77,4
HU	Ungarn			73,0	72,7	77,1	75,2	75,8	76,1	77,8	77,0	77,0	78,1	78,4	78,5
IE	Irland	72,3	72,2	72,2				71,1	71,1	72,1	74,3	71,9	72,1	:	70,6
IT	Italien	82,1	81,8	81,4	81,6	81,0	81,6	82,6	82,2	82,2	83,0	82,8	83,1	82,9	82,6
LT	Litauen						70,0	73,2	73,2	73,2	75,6	73,5	73,8	73,8	72,9
LU	Luxemburg	80,4	80,9	80,9	80,8			77,9	76,6	78,2	81,3	82,7	83,4	84,5	83,7
LV	Lettland								66,6	65,4	69,8	71,1	75,8	76,2	75,9
MT	Malta						76,0	69,3	71,6	71,4	70,3	70,6	71,7	71,1	71,6
NL	Niederlande	79,6	79,6	78,2	77,0	76,7							73,8	73,1	72,7
PL	Polen							73,6	73,5	71,8	71,9	72,1	71,9	72,1	74,3
PT	Portugal	87,9	86,9	86,9	90,8	90,3	90,4	81,7	81,3	80,7	80,8	79,5	79,2	78,5	77,7
RO	Rumänien								76,6	77,1	79,3	77,2	79,5	78,4	78,6
SE	Schweden	68,3	67,7	67,2	66,9	65,6	66,2	66,4	66,9	81,2	81,5	76,3	74,3	74,1	73,1
SI	Slowenien		76,2	74,6	75,8	74,9	74,7	76,0	75,3	74,7	74,5	72,5	72,5	72,7	72,2
SK	Slowakei							74,5	71,8	69,1	68,1	65,7	65,1	65,9	66,9
UK	Vereinigtes Königreich	59,0	57,9	57,4	57,3	60,7	60,3	61,6	62,4	62,7	63,0	65,1	65,3	65,6	:

Tabelle 7.30: Abhängig Beschäftigte, Sonntagsarbeit: nie
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							17,6	16,2	17,1	16,4	13,9	14,4	13,3	13,2	12,0
EU15		14,5	14,8	15,0	16,7	17,0	17,7	15,6	17,2	16,0	13,1	13,6	12,4	12,3	11,0
AT	Österreich	11,2	11,5	11,5	11,3	14,1	12,3	12,5	10,8	10,8	9,0	8,0	7,9	7,9	7,6
BE	Belgien	13,9	13,6	14,2	15,5	17,0	15,4	14,2	15,8	15,8	15,4	12,4	12,2	11,9	11,1
BG	Bulgarien										16,4	:	20,9	21,4	14,0
CY	Zypern					15,2	16,3	14,6	14,2	14,2	14,8	15,3	14,5	12,6	12,2
CZ	Tschechische Republik								21,7	24,1	22,5	22,1	16,6	11,3	10,4
DE	Deutschland	9,1	9,7	9,8								11,9	12,5	12,4	13,0
DK	Dänemark	14,8	15,9	16,1	14,7	15,3	15,8	13,9	15,4	17,4	13,8	15,8	15,9	15,2	15,4
EE	Estland			11,0	13,2	13,2	11,2	13,1	12,2	10,0	11,7	12,2	12,7	12,5	12,4
ES	Spanien	3,6	3,6	3,6	3,5			4,1			3,8		3,2	3,6	3,5
FI	Finnland	13,0	12,7	9,5	10,2	10,2	9,6	8,8	8,9	8,3	7,9	8,5	8,8	8,3	9,2
FR	Frankreich	18,9	19,0	19,1	19,5	19,6	18,9	18,2	17,7	15,5	15,7	14,9	15,1	15,2	15,9
GR	Griechenland	16,3	16,8	16,6	16,9	16,4	17,0	16,8	16,3	16,8	17,6	16,8	16,7	16,8	16,9
HU	Ungarn			18,4	18,4	15,5	16,5	15,8	16,1	15,2	16,2	15,7	15,1	15,1	15,4
IE	Irland	17,5	17,1	17,4				19,1	18,6	18,5	17,5	18,0	17,5		18,1
IT	Italien	11,5	11,9	12,0	11,7	12,2	11,6	10,9	11,1	11,0	5,0	5,2	5,3	5,5	5,2
LT	Litauen						26,0	23,5	21,7	21,7	19,1	20,6	20,6	20,4	19,1
LU	Luxemburg	14,1	13,5	13,9	13,7			16,6	17,0	15,1	10,9	6,6	5,7	3,8	5,3
LV	Lettland								16,1	15,8	17,2	16,1	12,2	11,2	13,3
MT	Malta							14,2	13,9	13,4	12,7	12,6	12,3	13,8	13,4
NL	Niederlande	7,5	7,5	8,2	9,2	9,7							9,6	10,5	11,2
PL	Polen							21,8	20,4	21,1	20,9	21,3	22,3	22,8	21,1
PT	Portugal	1,7	1,8	2,1				9,6	10,0	10,4	10,7	10,9	11,3	11,6	11,1
RO	Rumänien								10,1	10,8	7,5	10,1	9,3	10,3	10,9
SE	Schweden	16,4	16,2	17,4	17,1	17,3	16,7	16,2	16,3	7,8	7,6	14,0	15,1	15,0	15,2
SI	Slowenien		14,3	15,5	15,3	16,3	14,9	14,8	16,0	16,7	13,7	17,4	17,6	16,6	17,2
SK	Slowakei							11,8	12,3	13,8	14,2	13,8	12,9	12,6	11,6
UK	Vereinigtes Königreich	29,3	29,8	30,0	30,2	24,4	26,2	25,5	24,7	23,9	23,8	22,5	22,1	21,8	

Tabelle 7.31 / 7.32: Abhängig Beschäftigte, Sonntagsarbeit: manchmal
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							9,8	9,4	9,5	10,1	11,3	11,3	11,5	11,6	11,6
EU15		9,5	9,7	9,9	10,0	10,2	9,9	10,0	9,8	10,4	11,8	11,8	12,0	12,2	12,4
AT	Österreich	9,9	10,3	10,3	11,3	11,1	11,6	12,3	10,6	10,9	14,6	13,6	13,0	13,2	12,9
BE	Belgien	5,9	6,3	6,0	6,5	2,1	6,4	6,8	6,3	6,6	6,9	7,6	7,8	8,2	8,2
BG	Bulgarien										10,2	:	8,8	7,6	8,4
CY	Zypern					8,7	5,7	4,9	4,7	5,1	5,0	3,8	4,8	5,2	5,7
CZ	Tschechische Republik								4,7	6,2	7,6	8,0	12,1	13,9	14,0
DE	Deutschland	9,2	9,5	9,5								12,0	12,4	13,0	12,8
DK	Dänemark	17,9	17,0	18,1	18,1	17,1	17,5	16,5	14,9	16,2	17,7	16,7	17,2	13,5	14,1
EE	Estland			20,1	18,2	18,0	18,2	14,6	14,9	17,9	15,1	13,2	12,9	11,0	10,7
ES	Spanien	12,5	12,2	12,4	11,8			11,4			12,4		11,0	11,0	11,7
FI	Finnland	16,2	15,5	14,1	13,9	13,8	13,6	13,9	13,8	13,5	14,3	13,5	13,9	14,0	13,9
FR	Frankreich	5,5	5,3	5,6	5,7	5,8	6,7	6,9	7,4	10,3	11,1	11,7	11,8	12,1	13,0
GR	Griechenland	6,9	6,8	6,8	7,3	8,0	7,4	7,7	7,6	6,8	6,9	6,8	5,7	5,7	5,8
HU	Ungarn			8,6	8,9	7,4	8,3	8,3	7,8	7,0	6,8	7,2	6,8	6,5	6,1
IE	Irland	10,2	10,6	10,4				9,7	10,3	9,4	8,2	10,1	10,4		11,3
IT	Italien	6,4	6,3	6,6	6,6	6,8	6,7	6,5	6,8	6,8	12,0	12,0	11,6	11,6	12,2
LT	Litauen						4,0	3,4	5,0	5,1	5,3	5,9	5,5	5,8	8,0
LU	Luxemburg	5,5	5,6	5,3	5,6			5,5	6,4	6,7	7,8	10,7	10,9	11,7	10,9
LV	Lettland								17,3	18,8	13,0	12,8	12,1	12,5	10,7
MT	Malta						24,0	16,5	14,5	15,2	17,0	16,8	16,0	15,1	14,9
NL	Niederlande	12,8	13,0	13,5	13,8	13,6							16,6	16,4	16,1
PL	Polen							4,6	6,2	7,0	7,2	6,7	5,8	5,1	4,5
PT	Portugal	10,4	11,3	11,0	9,2	9,7	9,6	8,7	8,9	8,5	9,6	9,5	9,9	9,9	11,3
RO	Rumänien								13,4	12,1	13,2	12,7	11,2	11,3	10,5
SE	Schweden	15,3	16,1	15,4	16,0	17,1	17,2	17,5	16,8	11,0	10,9	9,8	10,6	10,9	11,7
SI	Slowenien		9,5	9,8	8,9	8,8	10,4	9,2	8,7	8,6	11,9	10,1	9,9	10,7	10,5
SK	Slowakei							13,6	15,9	17,1	17,7	20,6	22,0	21,5	21,5
UK	Vereinigtes Königreich	11,7	12,3	12,6	12,5	14,9	13,6	12,9	13,0	13,4	13,1	12,5	12,6	12,6	

Tabelle 7.33 / 7.34: Abhängig Beschäftigte, Sonntagsarbeit: gewöhnlich
Basis: 15-64jährige

Arbeitszeitentwicklung in Europa

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							52,3	52,9	52,4	52,6	55,7	55,0	56,5	56,3	57,7
EU15		55,1	55,1	55,0	52,5	52,2	51,9	54,1	52,7	53,0	56,4	55,7	57,4	57,3	58,5
AT	Österreich	59,2	59,2	58,5	57,1	54,5	54,4	54,3	58,4	57,6	57,9	60,4	61,4	60,2	61,2
BE	Belgien	68,4	69,1	68,6	65,5	70,2	68,1	68,7	67,7	67,5	67,4	68,7	68,6	68,6	69,7
BG	Bulgarien										52,9	:	49,2	48,8	56,9
CY	Zypern					57,2	59,1	62,0	59,4	60,2	57,9	58,9	60,0	62,1	60,5
CZ	Tschechische Republik								59,7	56,4	57,3	57,1	59,2	63,4	64,4
DE	Deutschland	64,5	64,0	63,6								57,3	55,4	54,5	55,2
DK	Dänemark	56,6	56,9	56,9	57,9	59,0	57,7	60,6	62,1	58,2	60,8	60,7	60,5	63,9	63,6
EE	Estland	:	:	55,4	55,6	57,3	58,8	59,0	60,3	57,8	60,4	63,3	62,1	64,1	65,7
ES	Spanien	63,4	64,4	65,0	66,1			66,2			66,9		72,0	71,9	71,5
FI	Finnland	60,9	61,1	66,0	66,2	67,2	67,6	68,0	68,6	69,7	69,6	69,5	68,4	70,1	68,9
FR	Frankreich	51,1	51,8	51,8	52,0	51,8	52,3	53,5	53,7	51,4	50,9	51,6	51,4	50,7	49,9
GR	Griechenland	57,8	55,6	56,0	53,0	52,0	51,6	51,2	52,3	52,1	53,1	52,2	53,7	53,8	52,7
HU	Ungarn			51,0	51,2	61,2	61,2	62,8	63,0	66,8	66,1	66,3	67,3	67,3	69,1
IE	Irland	48,1	49,0	48,3				46,4	50,2	50,7	55,2	52,7	52,0		52,8
IT	Italien	43,9	44,6	44,9	45,8	46,4	49,2	51,4	51,1	51,2	57,2	57,7	58,2	58,2	58,5
LT	Litauen						50,7	54,1	56,3	56,1	60,0	57,8	58,6	58,9	57,7
LU	Luxemburg	63,1	61,3	61,3	61,5			57,1	57,6	66,7	71,4	73,5	75,4	77,4	74,3
LV	Lettland								49,1	47,2	50,3	52,8	56,4	61,6	63,1
MT	Malta						60,9	50,6	49,1	52,1	53,7	50,9	53,7	52,7	53,6
NL	Niederlande	64,2	64,0	62,5	60,5	61,7							59,8	59,3	58,7
PL	Polen							37,3	41,4	41,5	43,1	42,6	41,3	41,2	44,4
PT	Portugal	75,9	74,2	73,4	80,2	80,3	79,8	59,8	58,2	59,3	60,1	59,6	59,4	58,8	57,6
RO	Rumänien								54,1	54,3	60,8	56,1	60,6	58,1	58,5
SE	Schweden	63,6	63,9	63,2	62,7	62,5	63,0	63,5	64,2	79,4	79,7	74,8	72,4	72,0	70,9
SI	Slowenien		45,0	42,7	43,1	44,3	45,7	45,2	44,2	45,5	45,3	42,8	42,6	43,2	43,0
SK	Slowakei							60,3	59,1	56,1	55,1	51,6	49,9	49,9	51,3
UK	Vereinigtes Königreich	38,4	37,8	37,8	38,3	41,9	41,7	43,1	44,2	45,1	45,9	47,8	48,4	48,8	

Tabelle 7.35: Abhängig Beschäftigte, Samstagsarbeit: nie
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							25,2	25,6	26,6	25,6	21,0	22,3	20,7	20,6	19,1
EU15		22,2	22,2	22,4	23,8	24,3	24,9	22,7	24,8	23,5	18,4	20,2	18,4	18,3	16,4
AT	Österreich	20,4	20,3	21,4	21,6	23,4	22,7	23,2	21,2	22,1	13,8	13,1	13,0	13,5	12,9
BE	Belgien	20,4	19,6	20,2	22,5	24,8	20,4	19,0	20,3	20,8	20,1	17,5	17,2	16,5	15,7
BG	Bulgarien										27,0	:	31,8	32,6	20,8
CY	Zypern					19,2	20,9	18,6	17,1	18,8	20,4	18,8	18,2	15,6	14,8
CZ	Tschechische Republik								34,2	35,9	33,3	33,2	24,1	16,7	15,5
DE	Deutschland	16,9	17,1	17,5								20,0	20,9	21,3	20,6
DK	Dänemark	19,1	19,8	19,5	18,0	18,9	19,3	17,5	18,0	20,9	15,8	18,1	17,9	17,9	17,6
EE	Estland	:	:	15,1	17,4	17,5	15,4	20,0	17,7	17,5	17,8	18,2	19,5	19,1	18,4
ES	Spanien	5,8	5,6	5,6	5,2			6,0			5,2		4,8	5,3	5,2
FI	Finnland	16,2	16,4	14,2	13,2	13,3	12,7	12,6	12,0	11,5	10,9	11,5	12,3	10,3	12,1
FR	Frankreich	29,6	29,2	29,1	29,0	28,8	27,3	26,3	25,4	22,7	22,8	21,3	21,4	21,5	22,3
GR	Griechenland	21,1	22,5	21,7	22,6	22,6	23,7	23,3	21,8	23,5	23,7	23,2	23,2	22,7	22,7
HU	Ungarn			33,5	33,0	26,8	26,4	25,2	25,0	22,9	23,9	23,1	22,6	22,7	21,7
IE	Irland	30,9	30,2	30,5				34,4	30,9	32,2	29,8	29,6	30,5		29,3
IT	Italien	21,0	21,1	21,8	21,7	22,0	20,9	19,1	19,4	19,6	8,3	8,9	9,3	9,4	8,7
LT	Litauen						41,9	39,5	35,3	34,3	31,6	33,3	32,9	32,5	30,3
LU	Luxemburg	21,5	22,4	22,6	23,1			28,1	27,7	21,1	13,7	8,4	7,2	5,0	8,0
LV	Lettland	:	:	:	:	:	:	:	24,0	23,3	25,6	25,9	19,2	15,5	17,4
MT	Malta	:	:	:	:	:	:	20,2	26,1	22,3	18,0	19,7	19,1	21,0	20,8
NL	Niederlande	12,9	13,1	13,5	15,1	14,9							13,8	14,4	15,4
PL	Polen							51,4	45,3	43,4	41,2	41,7	44,5	45,6	43,8
PT	Portugal	3,7	4,1	5,2				22,3	23,6	22,3	22,0	22,2	22,5	22,9	22,0
RO	Rumänien								16,5	18,0	12,6	16,8	16,3	17,8	18,9
SE	Schweden	19,3	18,5	19,8	19,7	19,2	18,6	17,8	17,6	8,3	8,1	14,4	15,7	15,7	15,9
SI	Slowenien		36,0	37,8	36,9	38,3	34,1	35,9	38,1	37,4	33,1	37,8	38,4	37,1	37,8
SK	Slowakei							22,3	21,2	23,3	23,5	23,1	23,0	23,3	22,6
UK	Vereinigtes Königreich	38,1	38,6	38,4	38,5	31,4	33,8	33,6	32,9	31,9	31,5	30,6	30,1	29,9	

Tabelle 7.36: Abhängig Beschäftigte, Samstagsarbeit: manchmal
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27															
EU15		22,7	22,7	22,6	23,7	23,5	22,6	21,5	21,0	21,8	23,4	22,7	22,9	23,0	23,2
AT	Österreich	20,4	20,5	20,0	21,3	22,1	22,9	22,5	20,3	20,3	28,3	26,6	25,5	26,3	25,8
BE	Belgien	11,1	11,2	11,1	12,0	5,0	11,6	12,3	12,0	11,6	12,5	13,8	14,2	14,9	14,6
BG	Bulgarien										20,1		19,0	18,6	22,3
CY	Zypern					23,5	20,0	19,5	23,5	21,1	21,7	22,3	21,9	22,3	24,8
CZ	Tschechische Republik								6,1	7,7	9,4	9,7	16,7	19,9	20,1
DE	Deutschland	18,6	18,9	18,9								22,7	23,7	24,2	24,2
DK	Dänemark	24,4	23,3	23,6	24,1	22,2	22,9	21,9	19,9	21,0	23,4	21,3	21,6	18,2	18,8
EE	Estland			29,4	27,0	25,2	25,8	21,0	21,9	24,7	21,8	18,5	18,4	16,8	15,9
ES	Spanien	30,9	30,0	29,4	28,7			27,8			28,0		23,2	22,8	23,3
FI	Finnland	22,9	22,5	19,8	20,5	19,5	19,7	19,4	19,4	18,8	19,6	19,0	19,4	19,6	19,0
FR	Frankreich	19,3	19,0	19,1	19,0	19,4	20,4	20,2	20,9	25,9	26,3	27,1	27,2	27,7	27,8
GR	Griechenland	21,2	21,9	22,3	24,3	25,3	24,7	25,4	26,0	24,4	23,2	24,6	23,1	23,5	24,6
HU	Ungarn			15,5	15,9	12,0	12,4	11,9	12,0	10,3	10,0	10,6	10,1	10,1	9,3
IE	Irland	20,9	20,9	21,2				19,2	18,9	17,1	15,1	17,7	17,5		18,0
IT	Italien	35,0	34,2	33,4	32,5	31,6	29,9	29,5	29,4	29,3	34,5	33,4	32,5	32,4	32,8
LT	Litauen						7,4	6,4	8,4	9,5	8,4	8,9	8,5	8,6	12,0
LU	Luxemburg	15,4	16,3	16,1	15,4			14,8	14,7	12,3	14,9	18,1	17,4	17,6	17,6
LV	Lettland								27,0	29,5	24,1	21,3	24,4	22,9	19,5
MT	Malta						39,1	29,2	24,8	25,7	28,3	29,4	27,1	26,3	25,6
NL	Niederlande	22,9	22,9	24,0	24,4	23,4							26,4	26,3	26,0
PL	Polen							11,3	13,3	15,1	15,8	15,7	14,2	13,2	11,7
PT	Portugal	20,3	21,7	21,4	19,8	19,7	20,2	17,9	18,2	18,5	17,9	18,2	18,0	18,2	20,4
RO	Rumänien								29,4	27,7	26,9	27,1	23,1	24,1	22,6
SE	Schweden	17,1	17,6	17,0	17,6	18,4	18,3	18,7	18,3	12,2	12,3	10,8	12,0	12,3	13,3
SI	Slowenien		19,0	19,5	20,0	17,5	20,2	18,9	17,7	17,1	21,7	19,3	19,0	19,7	19,2
SK	Slowakei							17,4	19,8	20,5	21,4	25,2	27,1	26,8	26,1
UK	Vereinigtes Königreich	23,5	23,6	23,8	23,3	26,7	24,5	23,3	23,0	23,1	22,6	21,5	21,5	21,3	

Tabelle 7.37: Abhängig Beschäftigte, Samstagsarbeit: gewöhnlich
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							63,6	64,7	64,0	63,8	66,1	63,7	64,0	63,7	65,6
EU15		67,3	66,9	66,3	64,3	64,5	63,2	64,8	63,3	63,4	66,3	63,5	64,0	63,5	65,6
AT	Österreich	74,8	74,0	73,4	72,3	71,0	70,3	68,3	73,2	73,6	65,0	67,0	69,7	68,9	69,2
BE	Belgien	72,4	72,5	72,1	69,7	70,4	67,9	68,7	68,7	67,9	67,4	69,4	69,5	69,6	71,2
BG	Bulgarien										63,2		61,1	61,8	66,1
CY	Zypern					78,3	79,5	81,1	82,5	82,5	82,7	84,3	84,3	85,7	84,9
CZ	Tschechische Republik								59,2	56,4	56,7	56,3	61,6	66,7	67,2
DE	Deutschland	73,2	72,1	71,2								59,5	57,5	55,9	56,2
DK	Dänemark	62,7	63,4	63,9	65,7	62,9	56,1	59,9	59,5	56,9	60,3	58,9	58,3	58,5	56,4
EE	Estland			62,4	63,2	64,0	60,3	64,2	65,1	64,4	62,8	66,0	60,9	64,0	64,3
ES	Spanien							78,6			79,3		72,0	72,6	72,3
FI	Finnland	49,8	53,6	53,3	51,2	54,0	53,2	53,4	53,9	55,1	54,1	54,3	53,7	55,2	56,2
FR	Frankreich	69,7	70,2	69,2	69,1	68,5	67,5	68,6	68,9	68,0	67,9	68,2	67,6	67,3	66,6
GR	Griechenland	56,5	53,5	54,4	52,9	52,1	52,6	52,0	53,9	52,5	54,8	54,0	53,6	53,9	53,6
HU	Ungarn			63,8	63,5	71,9	72,4	73,4	73,9	77,4	76,8	77,5	78,8	79,0	79,8
IE	Irland	70,0	70,3	71,6				73,1	75,1	72,6	71,6	70,8	70,6		70,8
IT	Italien	74,6	73,8	73,7	73,7	73,5	74,5	76,0	75,9	75,7	78,9	79,9	80,9	80,4	80,4
LT	Litauen							67,8	67,0	66,7	67,2	67,7	68,1	68,3	67,6
LU	Luxemburg	77,4	76,6	77,3	78,0			75,1	70,6	81,7	81,8	80,0	82,5	85,6	83,4
LV	Lettland								57,9	56,7	59,9	62,2	62,5	67,3	68,1
MT	Malta						75,3	75,2	75,6	75,0	74,3	69,5	70,4	72,7	74,3
NL	Niederlande	75,3	77,0	76,2	75,1	75,4							59,4	58,2	57,6
PL	Polen							57,8	59,8	59,0	58,6	58,7	57,6	57,5	59,5
PT	Portugal	99,2	99,1	98,8	100,0	100,0	100,0								
RO	Rumänien								71,8	72,3	74,9	70,3	70,3	68,7	68,6
SE	Schweden	61,1	61,8	61,3	60,2	59,9	59,9	59,9	59,9	67,4	67,4	71,8	71,2	70,3	69,9
SI	Slowenien		68,6	67,5	65,3	65,7	66,6	64,7	63,8	62,7	65,8	59,7	58,5	57,9	57,8
SK	Slowakei							78,0	77,3	70,8	68,2	66,1	64,8	64,7	64,1
UK	Vereinigtes Königreich	46,6	45,7	45,6	46,1	47,0	47,1	48,0	49,3	49,2	49,9	51,8	52,1	52,2	

Tabelle 7.38: Abhängig Beschäftigte, Abendarbeit: nie
Basis: 15-64jährige

Arbeitszeitentwicklung in Europa

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27		:	:	:	:	:	19,7	20,0	20,1	19,7	17,4	17,8	17,2	17,5	16,8
EU15		19,9	19,5	19,8	22,6	19,0	20,0	18,9	19,3	18,6	16,0	16,6	15,9	16,2	15,1
AT	Österreich	12,8	13,5	13,9	14,1	14,3	15,2	15,8	13,2	13,1	19,7	20,0	18,2	19,0	18,8
BE	Belgien	18,0	16,9	17,9	20,4	26,1	21,7	19,6	21,1	21,0	21,2	18,9	18,5	18,3	17,8
BG	Bulgarien	:	:	:	:	:	:	:	:	:	19,2	:	22,3	23,6	20,8
CY	Zypern	:	:	:	:	14,6	16,3	14,9	13,2	13,3	13,6	12,8	12,3	11,3	11,6
CZ	Tschechische Republik	:	:	:	:	:	:	:	32,7	33,9	31,8	31,3	25,7	21,4	21,3
DE	Deutschland	13,3	12,2	12,3	:	:	:	:	:	:	:	17,0	17,7	18,7	18,0
DK	Dänemark	18,2	18,1	17,2	15,6	17,6	23,4	19,0	19,4	21,4	16,6	19,6	19,3	25,3	27,5
EE	Estland	:	:	14,8	15,5	14,4	15,3	16,2	13,7	14,9	14,7	15,7	21,2	19,0	19,8
ES	Spanien	:	:	:	:	:	:	10,5	:	:	10,7	:	11,3	10,9	10,9
FI	Finnland	26,0	23,6	23,2	24,3	24,6	25,7	23,0	23,6	22,6	22,8	22,4	22,8	20,4	22,0
FR	Frankreich	22,7	22,4	23,2	23,0	23,5	23,0	21,6	20,7	17,5	17,0	16,2	16,4	16,4	16,9
GR	Griechenland	29,3	32,2	31,4	31,9	32,9	34,0	33,3	31,4	32,9	31,9	31,5	32,7	32,2	32,1
HU	Ungarn	:	:	19,5	19,4	15,6	15,1	14,5	14,2	13,4	14,0	13,2	13,3	13,6	12,9
IE	Irland	19,9	18,5	17,8	:	:	:	17,6	15,8	18,6	19,7	18,6	18,8	:	18,2
IT	Italien	14,3	14,7	14,5	14,6	14,7	14,0	13,0	12,7	13,0	5,1	4,8	4,8	5,0	4,7
LT	Litauen	:	:	:	:	:	:	26,9	25,6	25,1	25,1	24,3	24,5	24,2	22,6
LU	Luxemburg	14,7	15,8	15,2	14,8	:	:	18,0	21,8	10,9	8,4	6,7	5,1	1,5	3,9
LV	Lettland	:	:	:	:	:	:	:	26,4	27,8	28,5	27,5	26,4	22,8	24,0
MT	Malta	:	:	:	:	:	:	11,0	10,5	10,3	9,0	9,7	9,2	9,8	8,9
NL	Niederlande	8,9	8,3	8,7	8,6	8,8	:	:	:	:	:	:	12,0	13,2	14,0
PL	Polen	:	:	:	:	:	:	33,9	30,3	30,0	29,7	29,8	32,4	33,6	32,5
PT	Portugal	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
RO	Rumänien	:	:	:	:	:	:	:	12,7	13,5	10,0	13,0	12,6	13,9	14,3
SE	Schweden	18,6	17,7	19,1	18,8	19,0	19,2	18,5	18,4	16,7	17,4	14,0	14,2	14,5	14,7
SI	Slowenien	:	15,1	16,5	16,9	18,5	13,8	17,4	21,6	21,6	13,7	22,0	22,3	21,6	22,5
SK	Slowakei	:	:	:	:	:	:	8,1	6,6	9,6	11,1	11,2	10,7	10,1	9,1
UK	Vereinigtes Königreich	37,4	37,2	37,2	36,9	21,8	22,8	23,5	21,6	22,3	21,9	21,9	22,1	21,8	:

Tabelle 7.39: Abhängig Beschäftigte, Abendarbeit: manchmal
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27		:	:	:	:	:	16,7	15,3	15,9	16,4	16,6	18,5	18,7	18,7	17,6
EU15		12,8	13,6	13,9	13,1	16,5	16,8	16,3	17,4	18,0	17,7	19,9	20,1	20,3	19,3
AT	Österreich	12,4	12,5	12,7	13,6	14,7	14,5	15,9	13,6	13,3	15,3	13,0	12,2	12,1	12,0
BE	Belgien	9,6	10,6	10,0	9,9	3,4	10,5	11,8	10,2	11,0	11,4	11,7	12,0	12,0	11,1
BG	Bulgarien	:	:	:	:	:	:	:	:	:	17,7	:	16,6	14,6	13,1
CY	Zypern	:	:	:	:	7,2	4,2	4,0	4,3	4,2	3,7	2,9	3,3	2,9	3,5
CZ	Tschechische Republik	:	:	:	:	:	:	:	8,1	9,8	11,5	12,5	12,7	11,9	11,5
DE	Deutschland	13,5	15,7	16,5	:	:	:	:	:	:	:	23,6	24,8	25,4	25,8
DK	Dänemark	19,1	18,5	18,9	18,7	19,5	20,5	21,2	21,1	21,7	23,0	21,5	22,4	16,2	16,2
EE	Estland	:	:	22,8	21,4	21,7	24,4	19,5	21,1	20,8	22,5	18,3	17,9	17,0	15,9
ES	Spanien	:	:	:	:	:	:	10,9	:	:	10,0	:	16,7	16,5	16,8
FI	Finnland	24,2	22,8	23,5	24,5	21,4	21,0	23,6	22,5	22,3	23,1	23,3	23,5	24,4	21,9
FR	Frankreich	7,6	7,4	7,6	7,9	8,0	9,4	9,8	10,4	14,5	15,1	15,6	16,1	16,2	16,4
GR	Griechenland	14,3	14,3	14,2	15,2	15,0	13,4	14,7	14,7	14,6	13,3	14,4	13,7	14,0	14,3
HU	Ungarn	:	:	16,7	17,1	12,6	12,5	12,1	11,9	9,2	9,2	9,3	7,8	7,3	7,2
IE	Irland	10,1	11,3	10,5	:	:	:	9,3	9,1	8,8	8,7	10,6	10,6	:	10,9
IT	Italien	11,0	11,4	11,8	11,8	11,9	11,5	11,0	11,4	11,3	16,0	15,3	14,3	14,6	15,0
LT	Litauen	:	:	:	:	:	:	5,3	7,4	8,1	7,7	8,0	7,4	7,5	9,8
LU	Luxemburg	8,0	7,6	7,4	7,1	:	:	6,9	7,6	7,5	9,8	13,3	12,4	12,9	12,6
LV	Lettland	:	:	:	:	:	:	:	15,6	15,5	11,6	10,4	11,1	9,9	7,9
MT	Malta	:	:	:	:	:	24,7	13,7	13,9	14,7	16,6	20,8	20,4	17,5	16,8
NL	Niederlande	15,8	14,7	15,1	16,3	15,8	:	:	:	:	:	:	28,6	28,6	28,4
PL	Polen	:	:	:	:	:	:	8,2	10,0	11,1	11,7	11,4	10,0	8,8	7,9
PT	Portugal	0,8	0,9	1,0	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
RO	Rumänien	:	:	:	:	:	:	:	15,5	14,2	15,1	16,8	17,1	17,4	17,1
SE	Schweden	20,3	20,6	19,6	21,0	21,1	21,0	21,6	21,7	15,9	15,3	14,3	14,6	15,2	15,4
SI	Slowenien	:	16,3	16,0	17,8	15,8	19,6	17,9	14,6	15,7	20,5	18,2	19,1	20,5	19,7
SK	Slowakei	:	:	:	:	:	:	13,9	16,1	19,6	20,7	22,8	24,5	25,2	26,8
UK	Vereinigtes Königreich	16,1	17,2	17,2	17,0	31,2	30,1	28,6	29,1	28,5	28,1	26,3	25,8	26,1	:

Tabelle 7.40: Abhängig Beschäftigte, Abendarbeit: gewöhnlich
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							83,3	83,5	82,8	82,9	83,5	83,4	84,0	84,1	84,9
EU15		85,2	85,5	85,5	84,4	83,8	83,3	84,1	83,5	83,6	84,3	84,3	84,9	84,9	85,8
AT	Österreich	84,7	83,5	83,4	83,0	82,0	81,6	80,8	83,6	83,6	79,2	80,9	82,0	81,4	81,8
BE	Belgien	87,0	87,2	87,3	85,8	85,9	83,6	84,8	84,5	84,2	85,4	87,8	87,8	87,8	88,1
BG	Bulgarien										82,4	:	82,0	82,5	83,7
CY	Zypern					88,8	88,5	89,6	90,3	90,1	90,6	91,0	90,2	90,6	90,9
CZ	Tschechische Republik								80,6	78,3	78,1	77,8	78,2	79,8	80,4
DE	Deutschland	86,9	88,0	88,2								85,4	85,0	84,5	84,8
DK	Dänemark	85,7	85,6	86,1	86,3	85,7	86,3	86,7	87,2	87,0	87,1	87,1	87,5	89,4	89,6
EE	Estland			83,5	83,7	83,2	84,3	85,7	84,7	83,8	85,1	87,0	85,8	88,5	88,2
ES	Spanien	89,6	89,7	89,4	89,5			89,0			89,2	:	89,4	89,5	89,3
FI	Finnland	77,7	80,1	81,7	81,2	82,9	83,7	83,9	84,1	84,3	83,8	84,3	83,9	84,8	85,5
FR	Frankreich	86,0	85,9	85,7	85,6	85,2	85,2	85,5	85,6	85,0	84,6	84,6	84,5	84,3	83,9
GR	Griechenland	83,5	82,7	83,4	83,1	82,4	82,3	82,7	83,3	82,7	82,1	82,9	83,8	83,7	84,0
HU	Ungarn			81,5	81,4	84,4	83,3	83,5	84,0	85,5	85,3	85,3	86,2	86,5	86,2
IE	Irland	82,8	82,6	83,5				84,4		84,1	84,4	83,6	84,3		83,4
IT	Italien	86,5	86,3	86,2	86,5	86,1	86,6	87,6	87,6	87,4	87,5	88,0	87,9	88,2	88,2
LT	Litauen						82,2	84,1	85,2	86,2	86,1	85,9	86,6	86,8	85,9
LU	Luxemburg	87,4	88,4	88,2	88,3			87,9	87,2	88,1	89,4	90,7	91,1	92,0	91,4
LV	Lettland								81,0	81,1	82,5	84,1	85,5	86,3	87,2
MT	Malta						85,3	80,8	81,5	81,3	80,4	79,1	79,4	80,4	82,5
NL	Niederlande	88,0	89,2	88,9	88,9	89,1							85,7	85,6	85,8
PL	Polen							78,0	78,0	77,6	76,8	76,6	76,3	77,1	78,7
PT	Portugal	99,0	99,1	99,0	91,2	91,1	91,9	80,5	80,5	80,9	81,0	81,0	81,5	82,6	82,6
RO	Rumänien								82,5	83,1	84,8	82,9	83,7	83,1	83,0
SE	Schweden	87,0	87,6	86,6	86,4	86,6	86,4	87,2	87,0	89,8	90,3	87,6	87,2	86,8	86,7
SI	Slowenien		81,4	81,0	81,4	81,7	82,7	82,5	81,4	81,5	82,7	80,6	80,4	80,8	80,7
SK	Slowakei							83,5	82,9	80,3	78,0	76,0	74,7	75,0	76,1
UK	Vereinigtes Königreich	76,5	76,4	76,9	77,0	77,8	77,3	78,0	77,8	78,4	78,7	79,4	79,4	79,7	

Tabelle 7.41: Abhängig Beschäftigte, Nachtarbeit: nie
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							8,9	9,4	9,5	9,4	8,6	8,1	7,8	7,8	7,6
EU15		9,0	8,8	8,7	10,1	8,9	8,9	8,6	8,7	8,5	7,6	7,0	6,7	6,7	6,4
AT	Österreich	7,3	8,0	7,9	8,2	8,2	8,1	9,2	7,1	7,0	12,5	11,9	11,2	11,8	11,6
BE	Belgien	8,1	7,8	7,9	9,0	11,7	12,0	11,1	11,6	12,0	10,5	7,9	7,7	7,7	7,6
BG	Bulgarien										8,8		11,1	11,7	10,8
CY	Zypern					8,7	10,2	9,3	8,6	8,9	8,7	8,1	8,4	8,3	8,0
CZ	Tschechische Republik								15,0	16,3	15,2	15,3	15,1	14,2	13,7
DE	Deutschland	5,6	5,1	4,8								5,7	5,5	5,9	5,7
DK	Dänemark	6,6	7,3	6,0	5,7	6,2	6,6	5,3	5,8	6,0	5,0	5,4	5,1	6,2	6,2
EE	Estland			7,7	7,4	7,5	6,3	6,9	7,4	6,8	4,9	5,7	7,5	5,7	5,8
ES	Spanien	5,7	5,5	6,2	6,0			7,4			7,1		5,3	5,5	5,4
FI	Finnland	12,0	10,1	9,0	8,7	8,3	7,7	6,3	6,5	6,3	6,2	6,2	6,4	5,4	5,9
FR	Frankreich	10,3	10,4	10,3	10,4	10,8	10,1	9,4	9,2	8,3	8,0	8,0	8,3	8,0	8,4
GR	Griechenland	12,4	13,2	12,9	12,5	12,6	13,2	12,5	12,2	13,1	13,3	12,8	12,6	12,5	12,3
HU	Ungarn			9,4	9,6	8,5	8,9	8,6	8,6	8,2	8,8	8,6	8,6	8,7	9,0
IE	Irland	10,9	10,2	9,9				9,5	:	9,9	10,2	9,7	9,1		9,5
IT	Italien	7,9	8,1	7,9	7,8	8,0	7,5	6,8	6,7	6,9	3,1	3,0	3,2	3,4	3,0
LT	Litauen						14,5	13,4	11,8	10,5	10,2	10,4	10,2	9,8	9,0
LU	Luxemburg	9,2	8,5	8,8	8,7			9,5	9,5	7,8	6,3	3,1	2,4	1,1	2,2
LV	Lettland								10,0	9,7	11,0	9,8	9,0	7,7	7,8
MT	Malta							8,9	8,4	7,9	7,7	9,3	8,4	8,1	7,7
NL	Niederlande	9,5	8,8	9,0	9,0	8,8							4,5	4,9	5,0
PL	Polen							17,4	16,1	16,1	16,6	16,6	17,8	17,8	16,8
PT	Portugal							10,5	11,0	10,5	10,5	10,5	10,5	9,9	9,7
RO	Rumänien								8,8	8,8	6,8	8,4	8,1	8,7	8,8
SE	Schweden	5,7	4,9	5,8	5,5	5,3	5,4	5,1	5,0	5,6	5,3	6,8	6,9	7,1	7,2
SI	Slowenien		9,9	10,4	9,9	10,3	7,9	9,1	11,3	10,8	7,2	10,4	10,8	10,2	10,7
SK	Slowakei							5,6	4,5	5,7	6,8	6,5	6,0	5,9	4,7
UK	Vereinigtes Königreich	17,0	16,6	16,3	16,6	9,5	10,1	9,6	9,6	9,5	9,2	8,9	8,8	8,4	

Tabelle 7.42: Abhängig Beschäftigte, Nachtarbeit: manchmal
Basis: 15-64jährige

Arbeitszeitentwicklung in Europa

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							7,8	7,1	7,6	7,7	7,9	8,5	8,2	8,1	7,5
EU15		5,8	5,7	5,7	5,5	7,3	7,9	7,3	7,9	7,9	8,0	8,7	8,4	8,4	7,8
AT	Österreich	8,0	8,6	8,7	8,9	9,8	10,3	10,0	9,3	9,4	8,3	7,2	6,8	6,8	6,7
BE	Belgien	4,9	5,1	4,8	5,2	2,4	4,4	4,2	3,9	3,8	4,1	4,3	4,6	4,4	4,3
BG	Bulgarien										8,9	:	6,9	5,9	5,5
CY	Zypern					2,4	1,3	1,1	1,1	1,0	0,7	0,9	1,4	1,1	1,1
CZ	Tschechische Republik								4,5	5,4	6,7	6,9	6,7	6,0	5,9
DE	Deutschland	7,5	6,9	7,0								8,9	9,5	9,6	9,5
DK	Dänemark	7,7	7,1	7,9	8,0	8,1	7,2	8,0	7,0	7,0	7,9	7,4	7,3	4,4	4,1
EE	Estland			8,8	8,9	9,3	9,4	7,3	7,9	9,4	10,0	7,3	6,8	5,8	6,0
ES	Spanien	4,7	4,8	4,4	4,4			3,6			3,7		5,3	5,0	5,3
FI	Finnland	10,3	9,8	9,4	10,2	8,9	8,6	9,7	9,4	9,4	10,0	9,5	9,8	9,8	8,6
FR	Frankreich	3,7	3,7	3,9	4,0	4,0	4,7	5,1	5,2	6,7	7,4	7,4	7,2	7,7	7,7
GR	Griechenland	4,2	4,1	3,8	4,3	4,9	4,5	4,8	4,4	4,2	4,6	4,3	3,6	3,9	3,7
HU	Ungarn			9,1	9,1	7,1	7,8	7,9	7,4	6,2	6,0	6,1	5,2	4,8	4,8
IE	Irland	6,2	7,2	6,6				6,0	:	6,0	5,4	6,7	6,6		7,1
IT	Italien	5,6	5,6	5,8	5,7	5,9	5,9	5,7	5,7	5,7	9,4	9,1	8,9	8,5	8,8
LT	Litauen						3,3	2,5	3,0	3,3	3,6	3,6	3,2	3,4	5,1
LU	Luxemburg	3,4	3,1	3,0	2,9			2,7	3,4	4,1	4,3	6,2	6,4	6,8	6,4
LV	Lettland								9,0	9,2	6,5	6,1	5,4	6,0	5,0
MT	Malta						14,7	10,2	10,0	10,7	12,0	11,5	12,2	11,4	9,8
NL	Niederlande	2,5	2,0	2,0	2,2	2,2							9,8	9,5	9,2
PL	Polen							4,6	5,8	6,4	6,6	6,8	5,9	5,1	4,4
PT	Portugal	1,0	0,9	0,9	8,8	8,9	8,1	8,9	8,4	8,6	8,4	8,5	8,0	7,5	7,7
RO	Rumänien								8,7	8,1	8,4	8,7	8,2	8,2	8,2
SE	Schweden	7,3	7,5	7,6	8,1	8,1	8,2	7,7	8,0	4,6	4,4	5,6	5,9	6,1	6,1
SI	Slowenien		8,7	8,7	8,8	7,9	9,3	8,4	7,3	7,7	10,0	8,9	8,8	9,0	8,6
SK	Slowakei							10,9	12,6	14,0	15,2	17,6	19,4	19,2	19,2
UK	Vereinigtes Königreich	6,4	6,9	6,8	6,4	12,7	12,7	12,5	12,5	12,2	12,1	11,7	11,7	11,8	

Tabelle 7.43: Abhängig Beschäftigte, Nachtarbeit: gewöhnlich
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							13,2	18,3	16,5	16,4	16,0	16,0	15,6	16,3	16,0
EU15		10,2	10,8	11,0	11,7	12,4	12,7	15,4	13,8	13,8	13,8	13,4	13,6	14,3	13,3
AT	Österreich	12,6	14,1	15,3	13,9	15,3	13,2	17,0	16,0	15,3	16,5	16,2	15,7	16,4	17,4
BE	Belgien	12,3	12,4	12,3	13,4	6,3	6,5	8,0	7,2	7,6	7,8	6,9	6,7	8,0	6,0
BG	Bulgarien										21,2		21,3	21,6	20,4
CY	Zypern					7,3	7,1	9,2	8,8	7,8	8,5	8,8	8,4	7,4	7,6
CZ	Tschechische Republik							26,5	27,9	28,9	29,0	28,8	29,4	29,3	28,0
DE	Deutschland	7,6	9,0	9,4				12,5	12,1	12,9	12,8	13,2	13,2	14,8	14,6
DK	Dänemark	6,9	7,8	6,7	7,9	7,2	6,4	5,4	4,7	3,8	6,1	4,9	3,4	5,3	3,9
EE	Estland			19,1	17,6	21,1	22,2	20,3	21,1	22,4	20,3	17,2	16,5	18,6	18,8
ES	Spanien	4,8	5,5	5,3	5,9			16,7			17,7		17,2	17,3	16,4
FI	Finnland	24,3	23,8	24,6	25,5	25,2	25,9	25,6	26,8	26,4	26,1	26,5	27,6	27,2	26,6
FR	Frankreich	6,7	6,6	6,6	6,6	7,0	7,1	:	7,1	6,6	6,1	6,1	6,6	6,3	5,9
GR	Griechenland	9,7	10,6	9,6	10,8	11,0	10,9	15,5	15,4	15,7	15,0	15,7	17,3	17,3	16,9
HU	Ungarn			17,4	17,6	17,7	17,1	20,3	19,9	17,4	18,6	17,9	17,8	17,5	17,6
IE	Irland	10,3	11,0	10,5				16,1	15,5	15,1	14,3	15,6	15,4		16,2
IT	Italien	15,2	15,1	15,5	16,1	16,4	16,2	18,5	18,7	18,4	17,0	16,6	16,6	17,3	18,2
LT	Litauen						21,5	17,5	12,9	14,1	12,9	13,9	13,9	15,2	18,8
LU	Luxemburg	6,4	5,1	7,2	7,4			7,1	6,8	5,0	7,6	6,1	6,7	9,0	8,8
LV	Lettland								24,9	23,1	22,3	23,1	21,0	22,2	22,9
MT	Malta						18,3	16,8	16,9	13,8	19,0	15,7	14,2	14,0	13,8
NL	Niederlande	6,1	6,8	7,2	7,3	7,4							6,7	7,0	7,0
PL	Polen							33,5	32,1	32,7	30,4	32,1	27,4	26,9	28,2
PT	Portugal	6,1	6,0	6,6	6,3	6,6	7,0	15,9	17,0	17,3	15,9	16,8	17,7	19,1	10,9
RO	Rumänien							28,4	26,9	25,3	21,8	24,3	22,8	25,5	25,9
SE	Schweden	29,6	32,3	29,4	30,1	30,0	28,4	25,4	28,7	25,6	23,3	27,4	25,8	28,0	26,5
SI	Slowenien		30,6	32,7	31,9	31,0	31,0	33,9	32,7	32,3	32,6	33,7	33,4	33,2	32,5
SK	Slowakei							31,9	29,4	24,6	26,1	25,9	27,3	27,9	28,4
UK	Vereinigtes Königreich	12,7	13,1	13,7	13,7	14,2	14,4	16,2	16,2	16,8	16,3	15,9	16,1	16,7	

Tabelle 7.44: Abhängig Beschäftigte, die Schichtarbeit leisten: Frauen (%)
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							16,3	21,9	20,8	20,5	19,5	19,9	18,8	19,1	18,2
EU15		13,9	14,3	14,6	14,9	15,5	16,1	19,1	18,2	18,1	17,4	17,4	16,8	17,3	15,8
AT	Österreich	18,0	18,0	18,3	16,4	17,4	18,6	21,1	20,4	19,2	20,8	19,3	19,6	19,9	20,2
BE	Belgien	18,1	18,4	19,0	18,9	10,7	10,9	12,1	11,5	11,2	11,8	10,4	10,4	12,0	10,3
BG	Bulgarien										23,4	:	24,4	24,4	22,4
CY	Zypern					10,9	10,0	11,0	10,9	10,7	10,1	9,0	10,4	9,8	9,3
CZ	Tschechische Republik							27,1	28,7	30,1	29,0	29,7	30,5	30,0	29,9
DE	Deutschland	12,1	13,0	13,9				17,1	17,1	17,9	17,4	18,0	18,4	19,3	19,0
DK	Dänemark	7,6	8,3	8,9	7,9	7,3	5,7	6,8	5,5	3,9	5,4	4,9	3,9	5,5	4,5
EE	Estland			20,0	17,4	17,6	18,9	19,4	23,8	21,4	19,0	16,1	14,8	13,1	14,6
ES	Spanien	7,8	8,2	8,6	8,3			18,0			17,9	:	16,9	16,9	16,2
FI	Finnland	23,1	21,2	21,2	23,5	21,1	21,9	22,3	22,1	21,8	21,0	21,8	22,8	22,8	20,7
FR	Frankreich	10,2	10,7	10,9	11,1	11,4	12,0	:	11,9	11,0	10,8	10,4	10,2	10,1	9,4
GR	Griechenland	14,4	15,8	14,4	15,2	15,0	15,2	21,6	21,4	22,3	21,4	21,1	21,6	20,9	20,8
HU	Ungarn			22,8	21,6	21,0	19,9	23,9	24,4	20,8	20,7	20,3	20,8	19,8	19,7
IE	Irland	13,1	13,4	13,1				19,2	19,2	18,8	18,6	17,6	16,7	:	19,0
IT	Italien	19,6	19,9	20,1	20,3	20,7	19,7	22,8	24,1	23,8	19,8	19,7	18,8	19,9	19,9
LT	Litauen						17,5	15,1	11,9	12,6	11,1	10,5	11,1	13,0	15,7
LU	Luxemburg	14,3	12,0	13,6	13,0			13,2	13,8	11,8	13,1	11,3	10,9	12,7	10,5
LV	Lettland								24,6	23,1	22,8	22,0	20,4	19,6	19,7
MT	Malta						25,5	24,7	23,7	24,1	34,3	24,0	24,8	22,1	20,7
NL	Niederlande	9,3	9,4	9,9	10,3	9,3							9,4	9,7	9,4
PL	Polen							43,6	41,1	41,0	38,0	39,3	33,9	31,1	30,5
PT	Portugal	9,5	9,8	10,1	9,5	9,1	9,2	18,1	18,8	17,9	17,7	18,6	19,0	18,6	11,4
RO	Rumänien							26,1	27,5	24,5	22,3	24,2	23,3	24,5	24,7
SE	Schweden	20,4	20,6	20,2	20,6	20,1	20,3	18,3	20,1	19,1	18,2	21,6	20,7	22,1	20,9
SI	Slowenien		29,1	29,7	31,5	30,0	28,4	32,6	31,3	31,3	29,3	30,8	30,8	32,3	30,9
SK	Slowakei							37,0	32,8	27,9	27,8	28,8	30,1	31,7	32,4
UK	Vereinigtes Königreich	18,6	18,8	18,6	18,6	18,8	18,9	21,9	22,2	22,5	22,7	22,4	21,9	21,8	

Tabelle 7.45: Abhängig Beschäftigte, die Schichtarbeit leisten: Männer
Basis: 15-64jährige

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU27							14,9	20,3	18,8	18,6	17,9	18,1	17,3	17,8	17,1
EU15		12,3	12,8	13,0	13,5	14,1	14,5	17,5	16,1	16,1	15,8	15,5	15,3	15,9	14,6
AT	Österreich	15,7	16,3	17,0	15,3	16,5	16,2	19,3	18,4	17,5	18,8	17,9	17,8	18,3	18,9
BE	Belgien	15,7	15,9	16,2	16,6	8,8	9,0	10,3	9,6	9,6	10,0	8,8	8,7	10,2	8,3
BG	Bulgarien										22,3		22,9	23,0	21,4
CY	Zypern					9,3	8,7	10,2	9,8	9,3	9,4	8,9	9,4	8,6	8,5
CZ	Tschechische Republik							26,8	28,3	29,5	29,0	29,3	30,0	29,7	29,0
DE	Deutschland	10,1	11,2	11,9				15,0	14,8	15,5	15,2	15,7	15,9	17,2	16,9
DK	Dänemark	7,3	8,1	7,8	7,9	7,2	6,1	6,1	5,1	3,9	5,7	4,9	3,6	5,4	4,2
EE	Estland	:	:	19,5	17,5	19,4	20,6	19,8	22,5	21,9	19,7	16,7	15,7	15,9	16,7
ES	Spanien	6,7	7,2	7,4	7,4			17,5			17,8		17,0	17,1	16,3
FI	Finnland	23,7	22,5	22,9	24,5	23,1	23,9	24,0	24,5	24,1	23,5	24,2	25,2	25,1	23,7
FR	Frankreich	8,6	8,8	8,9	9,0	9,4	9,7	:	9,6	8,9	8,6	8,3	8,4	8,2	7,7
GR	Griechenland	12,7	13,8	12,6	13,5	13,5	13,5	19,2	19,0	19,7	18,8	18,9	19,8	19,4	19,2
HU	Ungarn			20,3	19,7	19,4	18,6	22,2	22,2	19,2	19,7	19,1	19,4	18,7	18,7
IE	Irland	11,9	12,3	12,0				17,8	17,5	17,1	16,6	16,6	16,1		17,6
IT	Italien	18,0	18,1	18,3	18,6	19,0	18,3	21,1	21,9	21,6	18,6	18,4	17,9	18,8	19,2
LT	Litauen						19,6	16,4	12,4	13,4	12,0	12,2	12,5	14,1	17,3
LU	Luxemburg	11,5	9,4	11,2	10,9			10,7	10,9	9,0	10,8	9,1	9,1	11,1	9,8
LV	Lettland								24,7	23,1	22,6	22,6	20,7	20,9	21,4
MT	Malta						23,1	22,2	21,4	20,7	29,4	21,2	21,2	19,3	18,2
NL	Niederlande	8,0	8,3	8,7	9,0	8,5							8,1	8,5	8,2
PL	Polen							38,9	36,8	37,0	34,5	36,0	30,9	29,2	29,4
PT	Portugal	8,0	8,1	8,5	8,1	8,0	8,2	17,1	18,0	17,6	16,9	17,8	18,4	18,8	11,2
RO	Rumänien							27,1	27,2	24,8	22,1	24,2	23,0	25,0	25,3
SE	Schweden	25,1	26,6	24,8	25,3	25,1	24,4	21,9	24,5	22,4	20,7	24,5	23,2	25,0	23,7
SI	Slowenien		29,9	31,1	31,7	30,5	29,6	33,2	32,0	31,8	30,9	32,2	32,0	32,7	31,6
SK	Slowakei							34,5	31,2	26,3	27,0	27,4	28,8	29,9	30,5
UK	Vereinigtes Königreich	15,8	16,1	16,3	16,3	16,6	16,7	19,2	19,3	19,7	19,6	19,2	19,1	19,3	:

Tabelle 7.46: Abhängig Beschäftigte, die Schichtarbeit leisten: Frauen und Männer
Basis: 15-64jährige

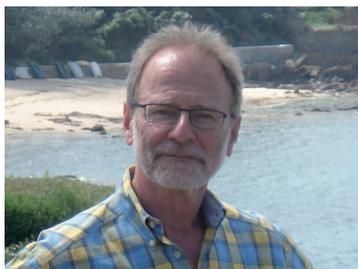
Arbeitszeitentwicklung in Europa

Hg: Thomas Händel / Dr. Axel Troost

Eine Studie von

Dr. Steffen Lehdorff
Dr. Alexandra Wagner
Christine Franz

Die Autoren:



Dr. Steffen Lehndorff

Institut Arbeit und Qualifikation - IAQ der
Universität Duisburg-Essen
Abteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation



Dr. Alexandra Wagner

Geschäftsführerin Forschungsteam
Internationaler Arbeitsmarkt GmbH



Christine Franz

Institut Arbeit und Qualifikation - IAQ der
Universität Duisburg-Essen
Abteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation



Dr. Axel Troost MdB

Finanzpolitischer Sprecher der Fraktion DIE LINKE



Thomas Händel

Mitglied des Europäischen Parlaments - DIE LINKE,
stv. Vorstandsvorsitzender der RLS und
1. Bevollmächtigter der IG Metall Fürth



GUE/NGL

Vereinte Europäische Linke/Nordische Grüne Linke
Parlamentsfraktion · EUROPÄISCHES PARLAMENT