

INFOBLATT

# ARBEITSZEITTRENDSL



# ARBEITSZEITRENDS

01	Allgemeine Arbeitszeittrends .....	2
02	Arbeitszeittrends und Tarifverhandlungen .....	10
03	Arbeitszeit als Instrument zur Beschäftigungssicherung: Kurzarbeit .....	12



# ALLGEMEINE ARBEITSZEITRENDS

## Ein Trend zu kürzerer Arbeitszeit

- » In den letzten zehn Jahren ist ein allgemeiner Trend zu kürzeren Arbeitszeiten zu beobachten. Die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit in der EU-27 lag 2010 bei 37,5 Stunden, 1991 lag sie (für die EU-12) noch bei durchschnittlich 40,5 Stunden.
- » Die Arbeitnehmer in den früheren EU-15-Ländern und Norwegen arbeiten weiter wöchentlich 1,1 Stunden weniger als die Beschäftigten in den neuen Mitgliedstaaten.
- » Dauerhafte Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich haben – dem Trend der letzten Jahre folgend und auch aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Rezession in Europa – in den Tarifverhandlungen der letzten drei Jahre nirgendwo eine große Rolle gespielt.
- » Die Wirtschaftskrise hat zu einem Anstieg der Teilzeitarbeit und einem erheblichen Rückgang der Zahl der durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden geführt.
- » Bis 2008 war ein leichter Anstieg bezüglich des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu verzeichnen, dieser Trend hat sich jetzt jedoch umgedreht.

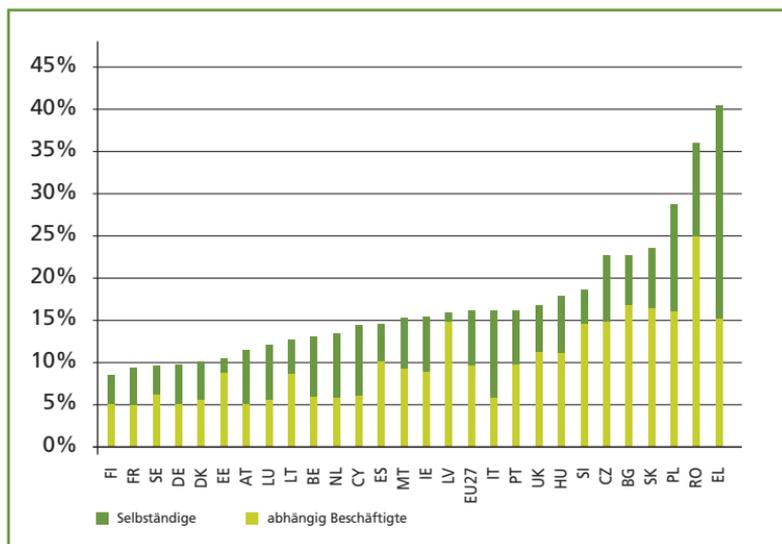
- » Während die wöchentliche Höchst Arbeitszeit im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie in den meisten Ländern gesetzlich auf 48 Stunden beschränkt ist, gilt in einigen Staaten eine Obergrenze von 40 Stunden und in Belgien sind es 38 Stunden. Der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten ist konkret auf tariflich vereinbarte Arbeitszeitverkürzungen zurückzuführen.
- » Aufgrund des Anstiegs der Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeiten ist eine zunehmende Vielfalt der Arbeitszeitregelungen in Europa festzustellen.

### **Weniger lange und mehr kürzere Arbeitszeiten**

- » Es war ein Rückgang der langen Arbeitszeiten (über 48 Wochenstunden) und eine entsprechende Zunahme kürzerer Arbeitszeiten (weniger als 20 Stunden pro Woche) zu beobachten. 2005 arbeiteten 15 % der Beschäftigten mehr als 48 Stunden pro Woche (lange Arbeitszeiten) und dieser Wert ging 2010 auf 12 % zurück. Der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten hat zu einer nahezu Verdoppelung kürzerer Arbeitszeiten geführt. Im Jahr 1991 hatten 8 % der Erwerbstätigen in der EU-12 kurze Arbeitszeiten. 2010 stieg dieser Anteil für die EU-12 auf 14 % bzw. 13 % für die EU-27.

- » Lange Arbeitszeiten betreffen eher Männer; 18 % der Männer und 8 % der Frauen hatten 2010 lange Arbeitszeiten. Sie sind im verarbeitenden Gewerbe weiter verbreitet als im Dienstleistungssektor (20 % der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe arbeiteten im Jahr 2010 mehr als 48 Stunden, gegenüber 10 % in der Dienstleistungsbranche). 42 % der Selbstständigen in der EU-27 geben an, mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten.
  
- » Tabelle 1 zeigt die Veränderungen bezüglich der Verbreitung langer Arbeitszeiten in den Mitgliedstaaten. Finnland weist die niedrigste Zahl von Selbstständigen und Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten auf, während Polen, Rumänien und Griechenland besonders hohe Werte aufweisen.
  
- » Menschen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden oder mehr klagen öfter über erhebliche Probleme bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (38 % gegenüber 16 % mit Wochenarbeitszeiten von weniger als 48 Stunden). Dementsprechend berichteten 37 % der Menschen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden oder mehr, dass sich die Arbeit negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. Auch die Arbeitsintensität war bei Menschen mit längeren Arbeitszeiten höher.

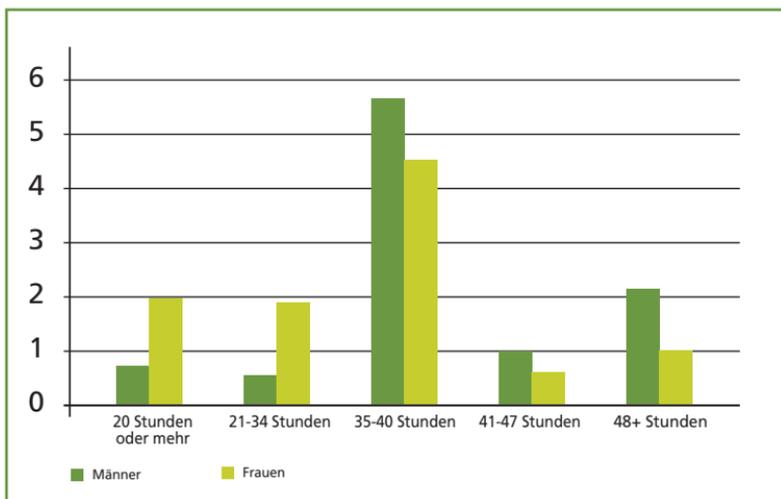
**Tabelle 1: Anteil der Selbstständigen und Beschäftigten mit Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010)**



- » 1991 arbeiteten 8 % der Beschäftigten weniger als 20 Stunden. Dieser Wert ist 2010 auf 14 % gestiegen. Der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten erklärt sich großteils durch die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, viele davon in Teilzeitarbeit.
- » 20 % der erwerbstätigen Frauen waren 2010 teilzeitbeschäftigt, gegenüber 6 % der Männer.

- » Tabelle 2 zeigt die Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Allgemein arbeiten Männer durchschnittlich pro Woche sieben Stunden mehr als Frauen. Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten im Hinblick auf das Ausmaß der Teilzeitarbeit und insbesondere in welchem Umfang sie freiwillig geleistet wird oder nicht.

**Tabelle 2: Arbeitsstunden – Anteil der Frauen und Männer (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010)**



- » Als direkte Folge der aktuellen Rezession war in den letzten zwei Jahren eine Zunahme kürzerer Arbeitszeiten sowie eine Zunahme privatwirtschaftlich und/oder staatlich finanzierter Kurzarbeitsregelungen (siehe weiter unten) zu beobachten.
- » Trotz einer Zunahme flexibler und außerhalb der Normalarbeitszeit liegender Arbeitszeiten sind Standardarbeitszeiten für einen Großteil der Arbeitnehmer in der EU-27 weiter die Regel. 67 % der Beschäftigten leisten jede Woche und 58 % jeden Tag dieselbe Zahl von Arbeitsstunden, 77 % der Erwerbstätigen arbeiten jede Woche an gleich vielen Tagen, während für 61 % Arbeitsbeginn und Arbeitsende jeden Tag gleich sind. Diese Daten sind seit dem Jahr 2000 relativ unverändert geblieben.
- » Es gibt jedoch eine beträchtliche Zahl von Arbeitnehmern, die außerhalb der normalen Arbeitszeiten arbeiten: 16 % arbeiten mindestens fünf Mal pro Monat länger, 17 % leisten Schichtarbeit, 20 % arbeiten auf Abruf und 53 % zumindest einmal im Monat am Wochenende. Zwar ist allgemein ein leichter Rückgang der Zahl der in Schicht- und Nachtarbeit Beschäftigten zu verzeichnen, die Zahl der Arbeitnehmer, die mindestens an einem Sonntag pro Monat arbeiten, hat jedoch leicht zugenommen.

## **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**

- » Infolge des Trends zu Doppelverdienerhaushalten hat die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für die Arbeitnehmer an Stellenwert gewonnen. Insgesamt 18 % der Arbeitnehmer in der EU-27 sind unzufrieden mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Frauen sind eher bereit, ihre Arbeitszeiten an familiäre Pflichten anzupassen, indem sie beispielsweise in Teilzeit arbeiten. Für Männer ist dies jedoch weniger naheliegend.
- » Arbeitszeit ist angesichts der alternden Belegschaft ein Schlüsselfaktor und die Erhöhung des Renteneintrittsalters wird dies noch verstärken. Immer weniger Arbeitnehmer gehen heute in den Vorruhestand. Außerdem glauben rund 60 % der Beschäftigten in der EU-27, dass sie im Alter von 60 Jahren nicht mehr in der Lage sein werden, ihre derzeitige Tätigkeit auszuüben. Viele ältere Arbeitnehmer geben an, lieber kürzer arbeiten zu wollen.

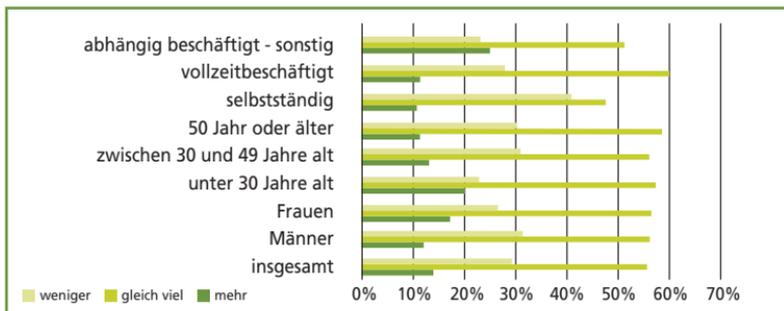
## **Arbeitsintensität**

- » Der zunehmende Stress und das gestiegene Arbeitstempo wirken sich negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer aus. Die Zahl der Erwerbstätigen, die ihre Gesundheit und Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet sehen, ist jedoch rückläufig.

## Arbeitszeitpräferenze

- » Die EWCS 2010 hat herausgefunden, dass die Arbeitnehmer in der Regel mit ihrer derzeitigen Arbeitszeit zufrieden sind.
- » Tabelle 3 zeigt jedoch, dass es eine nicht unerhebliche Zahl von Arbeitnehmern gerne weniger Stunden und eine geringere Anzahl gerne länger arbeiten würde. Zusammengenommen heißt das, dass viele Beschäftigte mit ihren Arbeitszeiten nicht zufrieden sind, wobei etwas mehr Frauen als Männer mehr Stunden und mehr Männer als Frauen weniger Stunden arbeiten wollen.

**Tabelle 3: Arbeitszeitpräferenzen der verschiedenen Erwerbstätigengruppen (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010)**



# ARBEITSZEITRENDS UND TARIFVERHANDLUNGEN

Das Ziel der Arbeitszeitverkürzung war eine gewerkschaftliche Kernforderung. Die Gewerkschaften sind der Auffassung, dass kürzere Arbeitszeiten nicht nur Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer verbessern, sondern auch als Hebel für die Schaffung von Arbeitsplätzen und eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Zeitsouveränität der Arbeitnehmer dienen können.

Innerstaatliche Rechtsvorschriften und die Struktur der Tarifverhandlungen mit ihren verschiedenen Ebenen beeinflussen die Tarifverhandlungen über Arbeitszeit. Tarifverhandlungen sind zwar weiterhin das wichtigste Verfahren zur Arbeitszeitfestlegung, in den neueren Mitgliedstaaten ist dies jedoch schon weniger der Fall. Tarifverhandlungen über Arbeitszeit behandeln allgemein die folgende drei Hauptthemen. Erstens die Länge der Arbeitswoche bzw. des Arbeitsjahrs, zweitens die Einführung flexibler Arbeitszeiten und drittens die Dauer des aktiven Arbeitslebens, die durch das Renteneintrittsalter und Vorruhestandsregelungen bestimmt wird.

Die gewerkschaftliche Herangehensweise an Arbeitszeitfragen ist vielfältig. Der Kampf für die 35-Stunden-Woche war beispielsweise ein Kernziel der Gewerkschaften in Frankreich und Deutschland. Arbeitszeitverkürzungen wurden in den letzten zehn Jahren in Frankreich und Deutschland als fester Bestandteil der Beschäftigungspolitik ausgehandelt. Allerdings sind die Verlängerung der Arbeitswoche und die Erhöhung des Rentenalters zu politischen Kernzielen beider Regierungen avanciert. Gewerkschaften in Ländern wie Schweden haben sich hingegen ausdrücklich bemüht, die

Vereinbarkeit von Berufs- und Familien-/Privatleben zu verbessern, während im Vereinigten Königreich vor allem die Work-Life-Balance und flexible Arbeitszeiten im Mittelpunkt standen.

Die Tarifverhandlungen der letzten Jahre waren aufgrund des Konjunkturabschwungs mit entsprechenden Auswirkungen auf die Arbeitszeit von einer Reihe markanter Entwicklungen geprägt. Sie betreffen u. a. gesetzliche Vorschriften und/oder Tarifverträge über Kurzarbeit (KA) sowie unfreiwillige Arbeitszeitverkürzungen oder Regelungen für kurzzeitige Beurlaubungen.

# ARBEITSZEIT ALS INSTRUMENT ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG: KURZARBEIT

Im ersten Quartal 2010 standen fünf Millionen weniger Menschen in Beschäftigung als zu Beginn der Krise in Europa Mitte 2008. Erhebliche Arbeitsplatzverluste waren in der Bauwirtschaft, im verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Verkehr, im Handel sowie im Gesundheits- und Bildungswesen zu beklagen.

Seit dem Einsetzen des Wirtschaftsabschwungs in Europa ist eine deutliche Zunahme der Kurzarbeit (KA) zu verzeichnen, die im Rahmen gesetzlicher Regelungen und/oder von Vereinbarungen der Sozialpartner eingeführt wurde, um die Einkommensverluste der Arbeitnehmer infolge der Arbeitszeitverkürzung teilweise auszugleichen. Die Gewerkschaften haben im Rahmen von Verhandlungen über Kurzarbeit und Vereinbarungen über die Beschäftigungssicherung maßgeblich dazu beigetragen, ein rezessionsbedingtes Hochschnellen der Arbeitslosenzahlen zu verhindern. Einige Mitgliedstaaten nutzen die Arbeitszeitflexibilität, Beispiele dafür sind Arbeitszeitkonten, der Abbau von Überstunden und die Erhöhung der Einkommensunterstützung für Arbeitsumverteilung als Methode zur Sicherung des Beschäftigungsniveaus.

In Deutschland wurde Kurzarbeit per Tarifvertrag eingeführt, um durch eine Arbeitszeitverkürzung für alle bzw. den Großteil der Beschäftigten Arbeitsplatzverluste zu vermeiden, während Einkommensverluste teilweise von der öffentlichen Hand ausgeglichen wurden. In einigen Fällen

können die Arbeitnehmer ihre zusätzliche Freizeit für Schulungen nutzen. Die Kurzarbeitergeld-Regelung wurde verlängert, um die Arbeitslosigkeit infolge der Wirtschaftskrise zu reduzieren. Die Bezugsdauer wurde verlängert und die Weiterbildungskomponente verstärkt und außerdem wurde sie auf neue Gruppen von Arbeitnehmern ausgedehnt. Die Kurzarbeitsregelungen bauen auf den Erfolg des in den 1990er Jahren in Deutschland eingeführten Modells der Arbeitsumverteilung auf. Bei VW z. B. konnten durch Arbeitszeitverkürzung über 30 000 Arbeitsplätze gesichert werden. Im Jahr 2009 wurden Mittel in Höhe von 5,1 Mrd. € für diese Maßnahmen bereitgestellt, um die Einkommensverluste von über 1,4 Mio. Arbeitnehmern auszugleichen und an die 500 000 Arbeitsplätze in Zeiten der Rezession zu sichern.

### Beispiele für Kurzarbeitsregelungen

Österreich, Belgien, Frankreich und Schweden haben ihre Kurzarbeitsregelungen weiterentwickelt, um Ausstellungen zu vermeiden, Bulgarien, Ungarn, Rumänien und Slowenien hingegen haben vor kurzem neue diesbezügliche Regelungen eingeführt. In Österreich, Belgien, Deutschland und den Niederlanden wurden diese Bestimmungen auf dem Wege von sektoralen und lokalen Tarifverträgen umgesetzt. In Österreich zum Beispiel sind für die Anwendung der Regelungen Tarifverhandlungen vorgesehen, die die Bedingungen für die

...

Beschäftigten, die maximale Laufzeit und die Konditionen für Entlassungen sowie Weiterbildungs- oder Umschulungskurse regeln.

In einigen Ländern, in denen Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene geführt werden, wurde die Kurzarbeit auf dem Wege von Tarifverträgen umgesetzt. Beispielsweise in Bulgarien, Ungarn und Polen wurden in großen und multinationalen Unternehmen Tarifverträge über Kurzarbeit abgeschlossen. In jenen Ländern, in denen Tarifverhandlungen überwiegend auf Unternehmensebene geführt werden, wurde die Kurzarbeit im Rahmen von Betriebsvereinbarungen umgesetzt, insbesondere in großen und multinationalen Unternehmen.

In Slowenien erfordert die Auszahlung von Lohnzuschüssen bei Kurzarbeit einen Tarifvertrag auf betrieblicher Ebene.

In Italien ist die Verwendung von Mitteln aus der sogenannten „Lohnausgleichskasse“, die Einkommensverluste der Arbeitnehmer im Falle einer Arbeitszeitverkürzung oder vorübergehenden Betriebseinstellung kompensiert, vom Abschluss eines Kollektivvertrags auf Unternehmens- oder Betriebsebene abhängig. In einigen Bereichen – wie dem Finanzsektor – wurden Vereinbarungen über die Arbeitszeitverkürzung und andere beschäftigungsrelevante Themen (wie Vorruhestand und Weiterbildung) neu ausgehandelt, um den Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung zu begegnen.

In Schweden werden die für Arbeiter im verarbeitenden Gewerbe geltenden Vereinbarungen über vorübergehende Entlassungen und eine spätere ähnliche Vereinbarung für technische Facharbeiter auf Unternehmensebene umgesetzt.

Aus: ETUI Policy Brief, *Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis*, 2010.

## Weitere Informationen:

Keune, Maarten (2008), *Collective bargaining and working time in Europe: an overview*,  
ETUI: Brüssel.  
<http://www.etui.org/research>

Europäische Kommission (2010), *Employment in Europe*.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=593>

Eurofound (2010) *Gemeinsam für einen Ausbau der Flexicurity - das Potenzial von Regelungen für Kurzarbeit*, ERM-Bericht 2010.  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/711/de/1/EF10711DE.pdf>

ETUI (2010) ETUI Policy Brief, *Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis*,  
von Vera Glassner und Maarten Keune.  
<http://www.etui.org/research/Media/Files/EEEEPB/2010/1-2010>

Vera Glassner und Béla Galgóczi (2009) *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*,  
ETUI Working Paper  
<http://www.etui.org/research>



avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

